

TE Bvwg Erkenntnis 2026/3/31 W229 2314596-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 31.03.2026

Entscheidungsdatum

31.03.2026

Norm

AIVG §1 Abs1 lita

AIVG §5

AIVG §7

ASVG §4 Abs1 Z1

B-VG Art133 Abs4

1. AIVG Art. 1 § 1 heute
2. AIVG Art. 1 § 1 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025
4. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2024
5. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.04.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2023
6. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
7. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
8. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2015
9. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
10. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
11. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
12. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
13. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
14. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
15. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
16. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
17. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
18. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
19. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
20. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
21. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
22. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
24. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014

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

1. AIVG Art. 1 § 5 heute
2. AIVG Art. 1 § 5 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025
3. AIVG Art. 1 § 5 gültig von 22.12.1977 bis 31.12.2025

1. AIVG Art. 2 § 7 heute
2. AIVG Art. 2 § 7 gültig ab 16.03.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2020
3. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.01.2014 bis 15.03.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
4. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
5. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
6. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.06.2012 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
7. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.05.2011 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
8. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.07.2008 bis 30.04.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2008
9. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.01.2008 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
10. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.08.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2005
11. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.05.2004 bis 31.07.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
12. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.07.2003 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
13. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2001
14. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
15. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
16. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.05.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
17. AIVG Art. 2 § 7 gültig von 01.07.1990 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 412/1990

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

1. B-VG Art. 133 heute

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

Anmerkung

VwGH-Beschluss: Ra 2026/08/0057-6 vom 03.06.2026 Die Revision wird zurückgewiesen.

Spruch

,

W229 2314596-1/4E

W229 2339759-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag.a Elisabeth WUTZL über die Beschwerden von XXXX , geb. am XXXX , und XXXX gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse vom 16.05.2025, Zl. XXXX , betreffend Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm § 5 Abs. 2 und § 7 Abs. 3 lit. a ASVG begründendes Beschäftigungsverhältnis, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag.a Elisabeth WUTZL über die Beschwerden von römisch 40 , geb. am römisch 40 , und römisch 40 gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse vom 16.05.2025, Zl. römisch 40 , betreffend Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 5, Absatz 2 und Paragraph 7, Absatz 3, Litera a, ASVG begründendes Beschäftigungsverhältnis, zu Recht:

A)

Die Beschwerden werden als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse (im Folgenden: ÖGK) vom 16.05.2025 wurde ausgesprochen, dass XXXX (im Folgenden: Erstbeschwerdeführer) bei XXXX (im Folgenden: Zweitbeschwerdeführerin) im Zeitraum von 01.12.2021 bis laufend in keinem die Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm § 5 Abs. 2 und § 7 Abs. 3 lit. a ASVG begründendem Beschäftigungsverhältnis stehe. 1. Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse (im Folgenden: ÖGK) vom 16.05.2025 wurde ausgesprochen, dass römisch 40 (im Folgenden: Erstbeschwerdeführer) bei römisch 40 (im Folgenden: Zweitbeschwerdeführerin) im Zeitraum von 01.12.2021 bis laufend in keinem die Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 5, Absatz 2 und Paragraph 7, Absatz 3, Litera a, ASVG begründendem Beschäftigungsverhältnis stehe.

Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, dass der Erstbeschwerdeführer für seine Ehefrau, die Zweitbeschwerdeführerin, keine Tätigkeiten verrichte, die über die Unterstützung bei privaten Angelegenheiten wie Bankgeschäfte, Versicherungsabschlüsse etc. hinausgegangen seien. Die allenfalls vom Erstbeschwerdeführer

verrichteten Tätigkeiten hätten sich auf Unterstützungsleistungen, wie sie unter Ehepartnern üblich seien, beschränkt. Für den von seiner Ehefrau geführten Geschäftsbetrieb habe der Erstbeschwerdeführer keine Tätigkeiten verrichtet. Es liege daher kein Dienstverhältnis vor.

2. Gegen diesen Bescheid erhoben der Erstbeschwerdeführer und die Zweitbeschwerdeführerin jeweils rechtzeitig Beschwerde, in welcher sie übereinstimmend im Wesentlichen ausführten, dass es Ehegatten im Rahmen der Privatautonomie nicht verboten sei, Verträge abzuschließen, in § 100 ABGB sei ein Dienstvertragsverhältnis ausdrücklich erwähnt. Der Erstbeschwerdeführer und seine Ehefrau, die Zweitbeschwerdeführerin, hätten am 24.11.2021 die schriftliche privative Arbeitsvertragsübernahme abgeschlossen, welche sämtliche Essentialia eines Arbeitsvertrages regle. Dieses Dokument sei der ÖGK übermittelt worden und gegenüber der ÖGK somit von Anfang an Transparenz gepflogen worden. Die Voraussetzung, dass im Zweifel vom Vorliegen einer familienhaften Beschäftigung auszugehen sei, sei niemals vorgelegen. Der Erstbeschwerdeführer sei als Arbeitnehmer faktisch ausschließlich im Rahmen des Hausstandes der Arbeitgeberin eingesetzt worden und habe niemals behauptet, im Rahmen des Geschäftsbetriebs seiner Ehefrau und nunmehrigen Zweitbeschwerdeführerin Tätigkeiten zu erbringen. 2. Gegen diesen Bescheid erhoben der Erstbeschwerdeführer und die Zweitbeschwerdeführerin jeweils rechtzeitig Beschwerde, in welcher sie übereinstimmend im Wesentlichen ausführten, dass es Ehegatten im Rahmen der Privatautonomie nicht verboten sei, Verträge abzuschließen, in Paragraph 100, ABGB sei ein Dienstvertragsverhältnis ausdrücklich erwähnt. Der Erstbeschwerdeführer und seine Ehefrau, die Zweitbeschwerdeführerin, hätten am 24.11.2021 die schriftliche privative Arbeitsvertragsübernahme abgeschlossen, welche sämtliche Essentialia eines Arbeitsvertrages regle. Dieses Dokument sei der ÖGK übermittelt worden und gegenüber der ÖGK somit von Anfang an Transparenz gepflogen worden. Die Voraussetzung, dass im Zweifel vom Vorliegen einer familienhaften Beschäftigung auszugehen sei, sei niemals vorgelegen. Der Erstbeschwerdeführer sei als Arbeitnehmer faktisch ausschließlich im Rahmen des Hausstandes der Arbeitgeberin eingesetzt worden und habe niemals behauptet, im Rahmen des Geschäftsbetriebs seiner Ehefrau und nunmehrigen Zweitbeschwerdeführerin Tätigkeiten zu erbringen.

3. Mit Schreiben vom 18.06.2025 wurde die Beschwerde des Erstbeschwerdeführers samt Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

4. Mit Schreiben vom 25.03.2026 wurde die Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

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

1. Feststellungen:

Der Erstbeschwerdeführer, geboren am XXXX, war ab 17.07.1998 als geringfügig beschäftigter Dienstnehmer seiner Mutter XXXX zur Sozialversicherung gemeldet. Dem Erstbeschwerdeführer wurde am 22.07.2010 von seiner Mutter eine Generalvollmacht erteilt, die auch nach ihrem Tod weiterhin Gültigkeit haben solle. Seine Mutter verstarb am 17.01.2021. Der Erstbeschwerdeführer, geboren am römisch 40, war ab 17.07.1998 als geringfügig beschäftigter Dienstnehmer seiner Mutter römisch 40 zur Sozialversicherung gemeldet. Dem Erstbeschwerdeführer wurde am 22.07.2010 von seiner Mutter eine Generalvollmacht erteilt, die auch nach ihrem Tod weiterhin Gültigkeit haben solle. Seine Mutter verstarb am 17.01.2021.

Der Erstbeschwerdeführer ist seit 27.07.2021 mit XXXX (nunmehrige Zweitbeschwerdeführerin) verheiratet. Am 24.11.2021 schloss das Ehepaar die „Vereinbarung der privaten Arbeitsvertragsübernahme“ mit dem Erstbeschwerdeführer als Generalbevollmächtigter der verstorbenen Arbeitgeberin und Alleinerbe der Verlassenschaft in deren Namen, der Zweitbeschwerdeführerin als in den bereits bestehenden Arbeitsvertrag privativ eingetretenen Arbeitgeberin sowie dem Erstbeschwerdeführer als Arbeitnehmer in eigenem Namen als Vertragsparteien. Als Beginn der Rechtswirksamkeit der „privativen Arbeitsvertragsübernahme“ wurde 01.12.2021 festgelegt. Der Erstbeschwerdeführer ist seit 27.07.2021 mit römisch 40 (nunmehrige Zweitbeschwerdeführerin) verheiratet. Am 24.11.2021 schloss das Ehepaar die „Vereinbarung der privaten Arbeitsvertragsübernahme“ mit dem Erstbeschwerdeführer als Generalbevollmächtigter der verstorbenen Arbeitgeberin und Alleinerbe der Verlassenschaft in deren Namen, der Zweitbeschwerdeführerin als in den bereits bestehenden Arbeitsvertrag privativ eingetretenen Arbeitgeberin sowie dem Erstbeschwerdeführer als Arbeitnehmer in eigenem Namen als Vertragsparteien. Als Beginn der Rechtswirksamkeit der „privativen Arbeitsvertragsübernahme“ wurde 01.12.2021 festgelegt.

Hinsichtlich der vom Erstbeschwerdeführer zu verrichtenden Tätigkeiten sowie der Arbeitszeit wurde Folgendes

festgehalten:

„6. Vertragsänderungen

Auf der Grundlage der privaten Arbeitsvertragsübernahme werden ab dem Übernahmezeitpunkt die nachfolgenden Punkte des übernommenen AV, welche typischerweise zum Inhalt eines AV zählen können, in diesem Rahmen im allseitigen Einvernehmen wie folgt angepasst:

I. Verwendungsrömisches eins. Verwendung

Der AN wird im Rahmen des privaten organisatorischen Gefüges der in den AV eingetretenen AG höchstpersönlich bei der Verwaltung und Abwicklung der Angelegenheiten der AG herangezogen.

Dabei hat er die AG vor allem juristisch zu beraten, für sie Schriftstücke zu konzipieren, juristische Texte zu verfassen und Schreibarbeiten zu erledigen. Außerdem hat der AN die AG in ihren wichtigen Angelegenheiten mit seinen Sachkenntnissen zu unterstützen. Überdies hat der AN nach Maßgabe der administrativen Erforderlichkeit für die AG Bankangelegenheiten zu erledigen, jedwede vertragliche Vorverhandlungen zu führen und Buchhaltungs- sowie sonstige Büroarbeiten, wie beispielsweise die Aktenablage zu verrichten.

Zudem wird vereinbart, dass die AG berechtigt ist, dem AN Vollmacht zu erteilen, um sie als Justiziar überdies sowohl in verwaltungsbehördlichen als auch in gerichtlichen Verfahren zu vertreten, ausgenommen es besteht Rechtsanwaltszwang.

Jede wesentliche Veränderung der soeben umschriebenen Arbeitsaufgaben bedarf des schriftlichen Einvernehmens der in den AV eingetretenen AG und des AN.

II. Arbeitszeitrömisches zwei. Arbeitszeit

Im Interesse der in den AV eingetretenen AG wird die Arbeitszeit bis auf Weiteres einvernehmlich auf ein Ausmaß von drei Stunden und 30 Minuten pro Woche festgelegt und beginnt am Dienstag jeder Woche um 14:00 Uhr und endet um 17:30 Uhr.

Sollte diese Arbeitszeitvereinbarung in Zukunft dauerhaft verändert werden, so ist dies dem jeweiligen Vertragspartner mindestens einen Monat im Vorhinein zur Kenntnis zu bringen und wird sodann Gegenstand einer einvernehmlichen Änderung des übernommenen AV in Schriftform.“

Als monatliches Bruttogehalt wurde der Wert der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze des Kalenderjahres vereinbart.

Der Erstbeschwerdeführer wurde ab 01.12.2021 als geringfügig beschäftigter Dienstnehmer seiner Ehefrau und Zweitbeschwerdeführerin zur Sozialversicherung gemeldet.

Der Erstbeschwerdeführer hat seiner Ehefrau (Zweitbeschwerdeführerin) im Jahr 2021 mit einer Verlassenschaft in Deutschland geholfen. Ebenfalls hat er für sie daheim Tätigkeiten im privaten Bereich wie die Ablage von Unterlagen, Korrespondenz und Verbuchung von außergewöhnlichen Belastungen, Korrespondenzen in Versicherungsangelegenheiten sowie das Konzipieren von Schriftstücken übernommen, für welche sie nicht über das ausreichende Nervenkostüm verfügte. Der Erstbeschwerdeführer erhielt auch in Monaten, in denen er im Bezug von Krankengeld war, das volle Entgelt und hat er die Tätigkeiten in dieser Zeit auf seine Veranlassung hin zu anderen als den vertraglich vorgesehenen Arbeitszeiten erbracht.

Die Zweitbeschwerdeführerin ist Bankmanagerin im Ruhestand und betrieb im verfahrensgegenständlichen Zeitraum ein Consulting Unternehmen. Für dieses wurde der Erstbeschwerdeführer nicht tätig.

Nach dem gegenständlichen Ermittlungsverfahren stornierte die ÖGK im Oktober 2024 das gemeldete geringfügige Dienstverhältnis des Erstbeschwerdeführers. In weiterer Folge erging der gegenständliche Bescheid.

Mit Bescheid der ÖGK vom 15.03.2022 wurde ausgesprochen, dass der Erstbeschwerdeführer ab 18.01.2021 bis laufend in keinem die Teilversicherung begründenden Beschäftigungsverhältnis mit seiner verstorbenen Mutter gestanden sei. Betreffend diesen Bescheid ist ein Beschwerdeverfahren beim Bundesverwaltungsgericht anhängig.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus den zur gegenständlichen Rechtssache vorliegenden Verfahrensakten der belangten Behörde und des Bundesverwaltungsgerichts sowie aus der Einsicht in den Beschwerdeakt zu XXXX .Die

Feststellungen ergeben sich aus den zur gegenständlichen Rechtssache vorliegenden Verfahrensakten der belangten Behörde und des Bundesverwaltungsgerichts sowie aus der Einsicht in den Beschwerdeakt zu römisch 40 .

Insbesondere liegen die Generalvollmacht vom 22.07.2010 sowie die „Vereinbarung der privaten Arbeitsvertragsübernahme“ vom 24.11.2021 im Akt zu W229 2314596-1 ein. Die Feststellungen zu den Meldungen des Erstbeschwerdeführer zur Sozialversicherung durch seine Mutter und seine Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, ergeben sich aus dem Verwaltungsakt und sind unstrittig.

Dass die Zweitbeschwerdeführerin ein Consulting-Unternehmen betreibt, für welches der Beschwerdeführer allerdings nicht tätig wurde, ergibt sich zunächst aus ihren Angaben im Rahmen der Niederschrift der ÖGK vom 14.02.2024 betreffend die Überprüfung der Versicherungspflicht für den Beschwerdeführer, welche im Akt zu W229 2314596-1 einliegt. Diese Angaben werden unter anderem in den Beschwerdeschriften bestätigt, in darauf hingewiesen wird, dass der ÖGK bekannt sei, dass er faktisch ausschließlich im Rahmen des Hausstandes der Ehefrau eingesetzt werde (vgl. Beschwerde des Erstbeschwerdeführers vom 18.06.2025 S. 16, Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin vom 15.03.2026 S. 15). Dass die Zweitbeschwerdeführerin ein Consulting-Unternehmen betreibt, für welches der Beschwerdeführer allerdings nicht tätig wurde, ergibt sich zunächst aus ihren Angaben im Rahmen der Niederschrift der ÖGK vom 14.02.2024 betreffend die Überprüfung der Versicherungspflicht für den Beschwerdeführer, welche im Akt zu W229 2314596-1 einliegt. Diese Angaben werden unter anderem in den Beschwerdeschriften bestätigt, in darauf hingewiesen wird, dass der ÖGK bekannt sei, dass er faktisch ausschließlich im Rahmen des Hausstandes der Ehefrau eingesetzt werde vergleiche Beschwerde des Erstbeschwerdeführers vom 18.06.2025 S. 16, Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin vom 15.03.2026 S. 15).

Die Feststellungen zu den Tätigkeiten für seine Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, beruhen insbesondere auf deren Angaben im Verwaltungsverfahren (vgl. Dienstgeberinnen-Niederschrift mit der ÖGK vom 14.02.2024). Darin hat die Zweitbeschwerdeführerin die festgestellten Tätigkeiten, welche ihr Ehemann, der Erstbeschwerdeführer, für sie verrichte, angegeben und – wie bereits erwähnt – explizit darauf hingewiesen, dass er diese Tätigkeiten nur für sie als Privatperson und nicht für ihr Consulting-Unternehmen durchführe. Ebenfalls hat sie angegeben, dass sie das Nervenkostüm für die angegeben Tätigkeiten nicht habe und er sie bei der Geldanlage berate. Nach den übereinstimmenden Angaben verrichtete der Erstbeschwerdeführer somit generelle, im Alltag eines Ehepaars anfallende Angelegenheiten. Dass der Erstbeschwerdeführer in Monaten mit Krankenbezug das volle Entgelt erhalten hat, beruht auf einem Abgleich des im Akt einliegenden Versicherungsdatenauszeuges mit den vorgelegten Quittungen über erfolgte Barauszahlungen und wird dies den Beschwerdeführern in der jeweiligen Beschwerde auch nicht bestritten. Die Feststellungen zu den Tätigkeiten für seine Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, beruhen insbesondere auf deren Angaben im Verwaltungsverfahren vergleiche Dienstgeberinnen-Niederschrift mit der ÖGK vom 14.02.2024). Darin hat die Zweitbeschwerdeführerin die festgestellten Tätigkeiten, welche ihr Ehemann, der Erstbeschwerdeführer, für sie verrichte, angegeben und – wie bereits erwähnt – explizit darauf hingewiesen, dass er diese Tätigkeiten nur für sie als Privatperson und nicht für ihr Consulting-Unternehmen durchführe. Ebenfalls hat sie angegeben, dass sie das Nervenkostüm für die angegeben Tätigkeiten nicht habe und er sie bei der Geldanlage berate. Nach den übereinstimmenden Angaben verrichtete der Erstbeschwerdeführer somit generelle, im Alltag eines Ehepaars anfallende Angelegenheiten. Dass der Erstbeschwerdeführer in Monaten mit Krankenbezug das volle Entgelt erhalten hat, beruht auf einem Abgleich des im Akt einliegenden Versicherungsdatenauszeuges mit den vorgelegten Quittungen über erfolgte Barauszahlungen und wird dies den Beschwerdeführern in der jeweiligen Beschwerde auch nicht bestritten.

Darauf bezugnehmend wird im angefochtenen Bescheid das Nichtvorliegen eines Beschäftigungsverhältnis unter anderem damit begründet, dass es bei einem wie von der angeblichen Dienstgeberin geschilderten Dienstverhältnis mit festen Zeitvorgaben bzw. generell bei einem Dienstverhältnis zwischen Ehegatten an sich zu erwarten wäre, dass in den Zeiten, in denen Krankengeld bezogen werde, die Dienstgeberin mangels Entgeltfortzahlungspflicht kein Entgelt leiste, und es daher zweifelhaft erscheine, dass die in den Quittungen angeführten Entgeltzahlungen, sollten sie tatsächlich geleistet worden sein, synallagmatisch für Arbeitsleistungen erfolgt seien. Die in den Beschwerden hierfür angeführten Begründungen vermögen nicht zu überzeugen. Die diesbezügliche Erklärung lautet, dass dem Erstbeschwerdeführer in manchen Versicherungsfällen nachträglich Schreiben der ÖGK über die rückwirkende Beendigung eines Versicherungsfalles zugegangen seien, während er auf die Krankschreibung seines behandelnden Arztes vertraut habe. Aufgrund der rückwirkenden Beendigung des Krankenstandes sei er arbeitsvertraglich

verpflichtet gewesen, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Es sei dem Erstbeschwerdeführer immer wieder gelungen, mit seiner Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, ein Einvernehmen zu erzielen, und sei ihm vorübergehend die Möglichkeit eingeräumt worden, phasenweise außerhalb seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen seine Tätigkeiten während seiner Freizeit nach und nach zu erbringen und so seinen Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt zu wahren (vgl. Beschwerde des Erstbeschwerdeführers vom 18.06.2025 S. 18 ff.). Das Vorbringen, Krankenstände seien seitens der ÖGK nachträglich abgelehnt worden, kann aufgrund der vorgelegten Unterlagen nicht nachvollzogen werden, da es sich jeweils um Ablehnungen des Ansuchens – offensichtlich des Erstbeschwerdeführers – auf Verlängerung des Krankenstandes (vgl. Schreiben der ÖGK vom 10.11.2023 und 05.03.2024) oder Aufforderungen des Erstbeschwerdeführers, ärztliche Befunde vorzulegen, um den Krankenstand über ein bestimmtes anerkanntes Enddatum hinaus zu verlängern, handelt (vgl. Schreiben der ÖGK vom 18.09.2024 und 22.11.2021, betreffend einen vor dem verfahrensgegenständlichen Zeitraum liegenden Krankenstand). Aus diesen Schreiben, von denen auszugehen ist, dass der Erstbeschwerdeführer diese erhalten hat, da er sie selbst mit seiner Beschwerde vorlegte, ergibt sich, dass der Erstbeschwerdeführer gerade nicht ohne Weiteres auf das Vorliegen seiner Arbeitsunfähigkeit vertrauen durfte, da ihm seitens der ÖGK mitgeteilt wurde, dass sein Krankenstand ende, sollte er nicht jene ärztlichen Unterlagen vorlegen, die seinen Krankenstand bestätigen würden, bzw. er bereits ein Ansuchen auf Verlängerung des Krankenstandes gestellt hat. Insofern verfährt die vorgebrachte Begründung nicht. Dass der Erstbeschwerdeführer die Arbeitszeit in dieser Zeit angepasst hat, wird in beiden Beschwerden angegeben (vgl. Beschwerde des Erstbeschwerdeführers vom 18.06.2025 S. 19, Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin vom 15.03.2026 S. 12), wenn auch die Angabe in der Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin (vgl. Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin vom 15.03.2026 S. 11), dass es nicht rechtswidrig sei, aus freiem Entschluss Arbeitsentgeltzahlungen an den AN zu leisten, welche die rechtlich gebotene Mindesthöhe übersteigen, darauf schließen lässt, dass die vorgebrachte Anpassung der Arbeitszeiten nicht regelmäßig erfolgt ist. Darauf bezugnehmend wird im angefochtenen Bescheid das Nichtvorliegen eines Beschäftigungsverhältnis unter anderem damit begründet, dass es bei einem wie von der angeblichen Dienstgeberin geschilderten Dienstverhältnis mit festen Zeitvorgaben bzw. generell bei einem Dienstverhältnis zwischen Ehegatten an sich zu erwarten wäre, dass in den Zeiten, in denen Krankengeld bezogen werde, die Dienstgeberin mangels Entgeltfortzahlungspflicht kein Entgelt leiste, und es daher zweifelhaft erscheine, dass die in den Quittungen angeführten Entgeltzahlungen, sollten sie tatsächlich geleistet worden sein, synallagmatisch für Arbeitsleistungen erfolgt seien. Die in den Beschwerden hierfür angeführten Begründungen vermögen nicht zu überzeugen. Die diesbezügliche Erklärung lautet, dass dem Erstbeschwerdeführer in manchen Versicherungsfällen nachträglich Schreiben der ÖGK über die rückwirkende Beendigung eines Versicherungsfalles zugegangen seien, während er auf die Krankschreibung seines behandelnden Arztes vertraut habe. Aufgrund der rückwirkenden Beendigung des Krankenstandes sei er arbeitsvertraglich verpflichtet gewesen, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Es sei dem Erstbeschwerdeführer immer wieder gelungen, mit seiner Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, ein Einvernehmen zu erzielen, und sei ihm vorübergehend die Möglichkeit eingeräumt worden, phasenweise außerhalb seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen seine Tätigkeiten während seiner Freizeit nach und nach zu erbringen und so seinen Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt zu wahren (vgl. Beschwerde des Erstbeschwerdeführers vom 18.06.2025 S. 18 ff.). Das Vorbringen, Krankenstände seien seitens der ÖGK nachträglich abgelehnt worden, kann aufgrund der vorgelegten Unterlagen nicht nachvollzogen werden, da es sich jeweils um Ablehnungen des Ansuchens – offensichtlich des Erstbeschwerdeführers – auf Verlängerung des Krankenstandes (vgl. Schreiben der ÖGK vom 10.11.2023 und 05.03.2024) oder Aufforderungen des Erstbeschwerdeführers, ärztliche Befunde vorzulegen, um den Krankenstand über ein bestimmtes anerkanntes Enddatum hinaus zu verlängern, handelt (vgl. Schreiben der ÖGK vom 18.09.2024 und 22.11.2021, betreffend einen vor dem verfahrensgegenständlichen Zeitraum liegenden Krankenstand). Aus diesen Schreiben, von denen auszugehen ist, dass der Erstbeschwerdeführer diese erhalten hat, da er sie selbst mit seiner Beschwerde vorlegte, ergibt sich, dass der Erstbeschwerdeführer gerade nicht ohne Weiteres auf das Vorliegen seiner Arbeitsunfähigkeit vertrauen durfte, da ihm seitens der ÖGK mitgeteilt wurde, dass sein Krankenstand ende, sollte er nicht jene ärztlichen Unterlagen vorlegen, die seinen Krankenstand bestätigen würden, bzw. er bereits ein Ansuchen auf Verlängerung des Krankenstandes gestellt hat. Insofern verfährt die vorgebrachte Begründung nicht. Dass der Erstbeschwerdeführer die Arbeitszeit in dieser Zeit angepasst hat, wird in beiden Beschwerden angegeben (vgl. Beschwerde des Erstbeschwerdeführers vom 18.06.2025 S. 19, Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin vom 15.03.2026 S. 12), wenn auch die Angabe in der Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin (vgl. Beschwerde der

Zweitbeschwerdeführerin vom 15.03.2026 S. 11), dass es nicht rechtswidrig sei, aus freiem Entschluss Arbeitsentgeltzahlungen an den AN zu leisten, welche die rechtlich gebotene Mindesthöhe übersteigen, darauf schließen lässt, dass die vorgebrachte Anpassung der Arbeitszeiten nicht regelmäßig erfolgt ist.

Dass die Meldung des gegenständlichen geringfügigen Dienstverhältnis seitens der ÖGK storniert wurde, ergibt sich aus dem Verwaltungsakt.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Die im vorliegenden Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 idgF lauten: 3.1. Die im vorliegenden Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189 aus 1955, idgF lauten:

„§ 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: „§ 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) 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. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um (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. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um

1. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. a oder b EStG 1988 oder 1. Bezieher von Einkünften nach Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 4, Litera a, oder b EStG 1988 oder

2. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. c EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen oder 2. Bezieher von Einkünften nach Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 4, Litera c, EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen oder

3. Bezieher/innen von Geld- oder Sachleistungen nach dem Freiwilligengesetz. [...]

§ 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: [...]

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); [...]

(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. 576/2020 für 2021: 475,86 € Anmerkung 1: gemäß Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 576 aus 2020, für 2021: 475,86 €

gemäß BGBl. II Nr. 590/2021 für 2022: 485,85 € gemäß Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 590 aus 2021, für 2022: 485,85 €

gemäß BGBl. II Nr. 459/2022 für 2023: 500,91 € 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 €

§ 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):

[...]

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

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

§ 35. (1) Als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer (Lehrling) in einem Beschäftigungs(Lehr)verhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgeltes verweist. Dies gilt entsprechend auch für die gemäß § 4 Abs. 1 Z. 3 pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen. [...] Paragraph 35, (1) Als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer (Lehrling) in einem Beschäftigungs(Lehr)verhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgeltes verweist. Dies gilt entsprechend auch für die gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 3, pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen. [...]"

3.2. Zu A) Abweisung der Beschwerden:

Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits festgehalten hat, legt § 4 Abs. 6 ASVG nicht nur die Reihenfolge der Prüfung der Frage der Pflichtversicherung nach § 4 ASVG fest, sondern macht diese Frage auch zum Gegenstand eines einzigen Verfahrens (vgl. das hg. Erkenntnis vom 28. März 2012, Zl. 2009/08/0135). Von verschiedenen Seiten erhobene Rechtsmittel bieten keinen Anlass, über den einheitlichen Streitgegenstand in mehreren Entscheidungen abzusprechen (vgl. VwGh 28.12.2015, Ra 2015/08/0156). Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits festgehalten hat, legt Paragraph 4, Absatz 6, ASVG nicht nur die Reihenfolge der Prüfung der Frage der Pflichtversicherung nach Paragraph 4, ASVG fest, sondern macht diese Frage auch zum Gegenstand eines einzigen Verfahrens vergleiche das hg. Erkenntnis vom 28. März 2012, Zl. 2009/08/0135). Von verschiedenen Seiten erhobene Rechtsmittel bieten keinen Anlass, über den einheitlichen Streitgegenstand in mehreren Entscheidungen abzusprechen vergleiche VwGh 28.12.2015, Ra 2015/08/0156).

3.2.1. Im vorliegenden Fall ist strittig, ob der Erstbeschwerdeführer als geringfügig beschäftigter Dienstnehmer seiner Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, also in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wurde (§ 4 Abs. 2 iVm § 5 Abs. 2 ASVG), oder die vorgebrachten Tätigkeiten im Rahmen der ehelichen Beistandspflicht erbrachte. 3.2.1. Im vorliegenden Fall ist strittig, ob der Erstbeschwerdeführer als geringfügig beschäftigter Dienstnehmer seiner Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, also in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wurde (Paragraph 4, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 5, Absatz 2, ASVG), oder die vorgebrachten Tätigkeiten im Rahmen der ehelichen Beistandspflicht erbrachte.

3.2.2. Die eheliche Beistandspflicht besteht in der Verpflichtung zur umfassenden Unterstützung des anderen Ehepartners

in körperlicher, seelischer und materieller Hinsicht und umfasst sowohl materielle als auch immaterielle Hilfe und Unterstützung. Die Beurteilung von Art und Ausmaß der ehelichen Beistandspflichten hat nach den Grundsätzen der Zumutbarkeit und der sachlichen Rechtfertigung bzw. gesellschaftlichen Übung zu erfolgen. Inwieweit eine Mitwirkung zumutbar ist, hängt von Faktoren wie Betreuungspflichten, eigene Berufstätigkeit, Ausbildung, körperliche Konstitution etc. ab (vgl. Smutny in Kletečka/Schauer, ABGB-ON1.09 § 90 Rz 26 f. (Stand 15.4.2024, rdb.at)).

3.2.2. Die eheliche Beistandspflicht besteht in der Verpflichtung zur umfassenden Unterstützung des anderen Eheteils in körperlicher, seelischer und materieller Hinsicht und umfasst sowohl materielle als auch immaterielle Hilfe und Unterstützung. Die Beurteilung von Art und Ausmaß der ehelichen Beistandspflichten hat nach den Grundsätzen der Zumutbarkeit und der sachlichen Rechtfertigung bzw. gesellschaftlichen Übung zu erfolgen. Inwieweit eine Mitwirkung zumutbar ist, hängt von Faktoren wie Betreuungspflichten, eigene Berufstätigkeit, Ausbildung, körperliche Konstitution etc. ab (vergleiche Smutny in Kletečka/Schauer, ABGB-ON1.09 Paragraph 90, Rz 26 f. (Stand 15.4.2024, rdb.at)).

Grundsätzlich haben die Ehegatten für die im Rahmen der Beistandspflicht erbrachten Leistungen keinen Anspruch auf Entlohnung oder angemessene Vergütung; dies entspräche nämlich nicht dem persönlichen Charakter dieser Verpflichtungen (Stabentheiner/L. Kolbitsch in Rummel/Lukas, ABGB4 § 90 Rz 28 (Stand 1.7.2021, rdb.at); OGH 24.05.2016, 8 Ob 37/16y). Grundsätzlich haben die Ehegatten für die im Rahmen der Beistandspflicht erbrachten Leistungen keinen Anspruch auf Entlohnung oder angemessene Vergütung; dies entspräche nämlich nicht dem persönlichen Charakter dieser Verpflichtungen (Stabentheiner/L. Kolbitsch in Rummel/Lukas, ABGB4 Paragraph 90, Rz 28 (Stand 1.7.2021, rdb.at); OGH 24.05.2016, 8 Ob 37/16y).

Die Beistandspflicht umfasst auch unentgeltliche Arbeits-, Sach- und Geldaushilfen. Wenn ein Ehegatte aber Pflegeleistungen erbringt, die weit über das hinausgehen, was üblicherweise in Wahrnehmung einer besonderen Beistandspflicht zu leisten ist, hat er Anspruch auf finanzielle Abgeltung seiner Leistungen (Kathrein in Großes ABGB38 § 90 E 47 f. (Stand 1.7.2025, rdb.at)). Die Beistandspflicht umfasst auch unentgeltliche Arbeits-, Sach- und Geldaushilfen. Wenn ein Ehegatte aber Pflegeleistungen erbringt, die weit über das hinausgehen, was üblicherweise in Wahrnehmung einer besonderen Beistandspflicht zu leisten ist, hat er Anspruch auf finanzielle Abgeltung seiner Leistungen (Kathrein in Großes ABGB38 Paragraph 90, E 47 f. (Stand 1.7.2025, rdb.at)).

3.2.3. Die Pflicht der Ehegatten zum wechselseitigen materiellen Beistand iSd § 90 zweiter Satz ABGB idFBGBl Nr 1975/412 ist ihrem Wesen nach eine familienrechtliche (Hinweis 1662 BlgNR, 13. GP). Davon ausgehend hat der VwGH wiederholt ausgesprochen, die Unterstützung des Ehemannes durch die Ehefrau auch im wirtschaftlichen Bereich müsse als die Regel und die Begründung eines Dienst- bzw Beschäftigungsverhältnisses zwischen Ehegatten eher als Ausnahmefall angesehen werden. Die Ehefrau steht in dem für Rechnung des Ehemannes geführten Betrieb in einem Beschäftigungsverhältnis, wenn sie ihre Tätigkeit in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit - ähnlich einem familienfremden Dienstnehmer - ausübt und zufolge einer ausdrücklichen oder schlüssigen Vereinbarung für diese Tätigkeit einen Entgeltanspruch hat. Für den Fall der Mithilfe von Ehegatten in deren wirtschaftlichem Bereich ist im Zweifel von einer unentgeltlichen Beschäftigung als Ausfluss einer familienrechtlichen Verpflichtung auszugehen (VwGH 23.05.2012, 2010/08/0183 mHa VwGH 27.03.1990, 85/08/0134).

3.2.3. Die Pflicht der Ehegatten zum wechselseitigen materiellen Beistand iSd Paragraph 90, zweiter Satz ABGB in der Fassung BGBl Nr 1975/412 ist ihrem Wesen nach eine familienrechtliche (Hinweis 1662 BlgNR, 13. Gesetzgebungsperiode Davon ausgehend hat der VwGH wiederholt ausgesprochen, die Unterstützung des Ehemannes durch die Ehefrau auch im wirtschaftlichen Bereich müsse als die Regel und die Begründung eines Dienst- bzw Beschäftigungsverhältnisses zwischen Ehegatten eher als Ausnahmefall angesehen werden. Die Ehefrau steht in dem für Rechnung des Ehemannes geführten Betrieb in einem Beschäftigungsverhältnis, wenn sie ihre Tätigkeit in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit - ähnlich einem familienfremden Dienstnehmer - ausübt und zufolge einer ausdrücklichen oder schlüssigen Vereinbarung für diese Tätigkeit einen Entgeltanspruch hat. Für den Fall der Mithilfe von Ehegatten in deren wirtschaftlichem Bereich ist im Zweifel von einer unentgeltlichen Beschäftigung als Ausfluss einer familienrechtlichen Verpflichtung auszugehen (VwGH 23.05.2012, 2010/08/0183 mHa VwGH 27.03.1990, 85/08/0134).

Zwar werden Familiendienste im Zweifel im Rahmen der ehelichen Beistandspflicht und Mitwirkungspflicht erbracht und begründen kein Arbeitsverhältnis bzw. versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis; die Behörde hat aber anhand aller Umstände des Falles, also insbesondere auch unter Einbeziehung der Behauptungen und Zugeständnisse der AST und ihres Ehegatten, die Frage zu beurteilen, ob sich daraus Umstände ergeben, die - entgegen der genannten

Zweifelsregel - das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses erweisen. Dabei werden jene Vereinbarungen, die im Falle eines fremden Arbeitnehmers nach der Lebenserfahrung nicht getroffen würden, und in Ermangelung eines anderen, nachvollziehbaren sachlichen Grundes daher auf die Eigenschaft als Ehefrau zurückgeführt werden müssen, als typische Begleiterscheinungen familienhafter Mitarbeit - ungeachtet der Qualifikation der geschlossenen Vereinbarung durch die Vertragsparteien - eher gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechen (vgl. VwGH 16.02.1999, 94/08/0282). Zwar werden Familiendienste im Zweifel im Rahmen der ehelichen Beistandspflicht und Mitwirkungspflicht erbracht und begründen kein Arbeitsverhältnis bzw. versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis; die Behörde hat aber anhand aller Umstände des Falles, also insbesondere auch unter Einbeziehung der Behauptungen und Zugeständnisse der ASt und ihres Ehegatten, die Frage zu beurteilen, ob sich daraus Umstände ergeben, die - entgegen der genannten Zweifelsregel - das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses erweisen. Dabei werden jene Vereinbarungen, die im Falle eines fremden Arbeitnehmers nach der Lebenserfahrung nicht getroffen würden, und in Ermangelung eines anderen, nachvollziehbaren sachlichen Grundes daher auf die Eigenschaft als Ehefrau zurückgeführt werden müssen, als typische Begleiterscheinungen familienhafter Mitarbeit - ungeachtet der Qualifikation der geschlossenen Vereinbarung durch die Vertragsparteien - eher gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechen vergleiche VwGH 16.02.1999, 94/08/0282).

3.2.4. Zwischen Ehegatten besteht eine eheliche Beistandspflicht, die auch eine Pflicht zur Mitwirkung im Erwerb des anderen beinhaltet, soweit dies zumutbar, nach den Lebensverhältnissen der Ehegatten üblich und nicht anderes vereinbart ist (§ 90 Abs. 2 ABGB). Bei Mitwirkung im Erwerb des anderen besteht ein Anspruch auf angemessene Abgeltung (§ 98 ABGB). Dass der Abschluss eines Dienstvertrags zwischen Ehegatten jedenfalls zulässig ist, ergibt sich zweifelsfrei aus § 100 ABGB. Danach ist auch ein Nebeneinander von Beschäftigungen im Rahmen des § 98 und im Rahmen eines Dienstverhältnisses nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Allerdings wird bei Abschluss eines Dienstvertrags im Zweifel anzunehmen sein, dass die Tätigkeit zur Gänze dem Dienstvertragsrecht zu unterwerfen ist, was dann auch für das Sozialversicherungsrecht gelten muss (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 132 (Stand 1.7.2020, rdb.at)).

3.2.4. Zwischen Ehegatten besteht eine eheliche Beistandspflicht, die auch eine Pflicht zur Mitwirkung im Erwerb des anderen beinhaltet, soweit dies zumutbar, nach den Lebensverhältnissen der Ehegatten üblich und nicht anderes vereinbart ist (Paragraph 90, Absatz 2, ABGB). Bei Mitwirkung im Erwerb des anderen besteht ein Anspruch auf angemessene Abgeltung (Paragraph 98, ABGB). Dass der Abschluss eines Dienstvertrags zwischen Ehegatten jedenfalls zulässig ist, ergibt sich zweifelsfrei aus Paragraph 100, ABGB. Danach ist auch ein Nebeneinander von Beschäftigungen im Rahmen des Paragraph 98 und im Rahmen eines Dienstverhältnisses nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Allerdings wird bei Abschluss eines Dienstvertrags im Zweifel anzunehmen sein, dass die Tätigkeit zur Gänze dem Dienstvertragsrecht zu unterwerfen ist, was dann auch für das Sozialversicherungsrecht gelten muss vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 132 (Stand 1.7.2020, rdb.at).

Im Detail ist die Abgrenzung schwierig. Theoretisch sprechen zwar Weisungsbindung bzw. konkret erteilte Weisungen für ein Dienstverhältnis und stehen in einem Spannungsverhältnis zum partnerschaftlich konzipierten Ehemodell. Faktisch wird dies nur schwer feststellbar sein. Durch das Naheverhältnis zwischen den Ehegatten werden weder Weisungen noch die Kontrolle von Leistung und Verhalten bei der Arbeit mit einem typischen Arbeitsverhältnis vergleichbar sein. Da auch bei familienhafter Mitarbeit ein Abgeltungsanspruch nach § 98 ABGB besteht, kann aus der Bezahlung eines Entgelts nicht zwingend auf ein Dienstverhältnis geschlossen werden. Auch eine hauptberufliche bzw. Vollzeit-Beschäftigung ist nicht zwingend als Dienstverhältnis zu qualifizieren, weil eine Mitwirkung im Erwerb des anderen Ehegatten iSd § 98 ABGB über den Umfang der Mitwirkungspflicht nach § 90 Abs. 2 ABGB hinausgehen kann. Umgekehrt kann bei einem Umfang der Arbeitszeit, der die eheliche Mitwirkungspflicht nicht übersteigt, ein Dienstverhältnis nicht ausgeschlossen werden, allerdings spricht dies schon aufgrund der Zweifelsregel eher für eheliche Mitwirkung. Letztlich wird daher am ehesten eine Art Fremdvergleich, d.h. der Vergleich mit familienfremden Dienstnehmern, Aufschlüsse darüber geben können, ob ein Dienstverhältnis vorliegt. IdS kann es etwa eine Rolle spielen, ob der Ehegatte wie die anderen Dienstnehmer in den Betrieb eingegliedert ist, regelmäßig und nicht nur gelegentlich Arbeitsleistungen erbringt, eine andere Arbeitskraft ersetzt bzw. ohne seine/ihre Tätigkeit eine andere Arbeitskraft aufgenommen werden müsste, ein vergleichbares Entgelt bezieht (Höhe sowie Art und Auszahlung wie bei den anderen Dienstnehmern), aber auch das Ausmaß der Beschäftigung (Hauptberuflichkeit spricht eher für ein Dienstverhältnis). Ist der Ehegatte der/die einzige Beschäftigte, muss sich der Fremdvergleich auf ähnliche Betriebe

und Tätigkeiten in der Branche beziehen (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 133 (Stand 1.7.2020, rdb.at)). Im Detail ist die Abgrenzung schwierig. Theoretisch sprechen zwar Weisungsbindung bzw. konkret erteilte Weisungen für ein Dienstverhältnis und stehen in einem Spannungsverhältnis zum partnerschaftlich konzipierten Ehemodell. Faktisch wird dies nur schwer feststellbar sein. Durch das Naheverhältnis zwischen den Ehegatten werden weder Weisungen noch die Kontrolle von Leistung und Verhalten bei der Arbeit mit einem typischen Arbeitsverhältnis vergleichbar sein. Da auch bei familienhafter Mitarbeit ein Abgeltungsanspruch nach Paragraph 98, ABGB besteht, kann aus der Bezahlung eines Entgelts nicht zwingend auf ein Dienstverhältnis geschlossen werden. Auch eine hauptberufliche bzw. Vollzeit-Beschäftigung ist nicht zwingend als Dienstverhältnis zu qualifizieren, weil eine Mitwirkung im Erwerb des anderen Ehegatten iSd Paragraph 98, ABGB über den Umfang der Mitwirkungspflicht nach Paragraph 90, Absatz 2, ABGB hinausgehen kann. Umgekehrt kann bei einem Umfang der Arbeitszeit, der die eheliche Mitwirkungspflicht nicht übersteigt, ein Dienstverhältnis nicht ausgeschlossen werden, allerdings spricht dies schon aufgrund der Zweifelsregel eher für eheliche Mitwirkung. Letztlich wird daher am ehesten eine Art Fremdvergleich, d.h. der Vergleich mit familienfremden Dienstnehmern, Aufschlüsse darüber geben können, ob ein Dienstverhältnis vorliegt. IdS kann es etwa eine Rolle spielen, ob der Ehegatte wie die anderen Dienstnehmer in den Betrieb eingegliedert ist, regelmäßig und nicht nur gelegentlich Arbeitsleistungen erbringt, eine andere Arbeitskraft ersetzt bzw. ohne seine/ihre Tätigkeit eine andere Arbeitskraft aufgenommen werden müsste, ein vergleichbares Entgelt bezieht (Höhe sowie Art und Auszahlung wie bei den anderen Dienstnehmern), aber auch das Ausmaß der Beschäftigung (Hauptberuflichkeit spricht eher für ein Dienstverhältnis). Ist der Ehegatte der/die einzige Beschäftigte, muss sich der Fremdvergleich auf ähnliche Betriebe und Tätigkeiten in der Branche beziehen vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 133 (Stand 1.7.2020, rdb.at).

Bei Beschäftigung naher Familienangehöriger als Dienstnehmer stehen – abgesehen vom Problem von Scheinanmeldungen – immer zwei Fragenkreise im Raum: Die Abgrenzung eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses von einer unversicherten Mitarbeit eines Ehepartners im Erwerb des anderen (§ 90 Abs. 2 iVm § 98 ABGB) sowie die Gefahr einer Manipulation der Entgeltzahlung und/oder -meldung nach oben oder unten, je nach der jeweiligen Interessenlage. Derartige Beschäftigungsverhältnisse unterliegen daher im Allgemeinen dem Test der Fremdüblichkeit, d.h. ob sie unter Fremden im Wesentlichen ebenso vereinbart worden wären. Im Zweifel gehen Lehre und Rechtsprechung von unversicherter familienhafter Mitarbeit aus; insbesondere dann, wenn die getroffenen Vereinbarungen einem Fremdvergleich nicht standhalten (gleichgültig, in welche Richtung sie abweichen), kann dies gegen das Vorliegen eines „echten“ Beschäftigungsverhältnisses iSd § 4 Abs. 2 sprechen. Die Darlegungs- und Nachweislast liegt daher bei den jeweils Interessierten (vgl. Rudolf Müller in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 49 ASVG Rz 54 (Stand 1.8.2024, rdb.at)). Bei Beschäftigung naher Familienangehöriger als Dienstnehmer stehen – abgesehen vom Problem von Scheinanmeldungen – immer zwei Fragenkreise im Raum: Die Abgrenzung eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses von einer unversicherten Mitarbeit eines Ehepartners im Erwerb des anderen (Paragraph 90, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 98, ABGB) sowie die Gefahr einer Manipulation der Entgeltzahlung und/oder -meldung nach oben oder unten, je nach der jeweiligen Interessenlage. Derartige Beschäftigungsverhältnisse unterliegen daher im Allgemeinen dem Test der Fremdüblichkeit, d.h. ob sie unter Fremden im Wesentlichen ebenso vereinbart worden wären. Im Zweifel gehen Lehre und Rechtsprechung von unversicherter familienhafter Mitarbeit aus; insbesondere dann, wenn die getroffenen Vereinbarungen einem Fremdvergleich nicht standhalten (gleichgültig, in welche Richtung sie abweichen), kann dies gegen das Vorliegen eines „echten“ Beschäftigungsverhältnisses iSd Paragraph 4, Absatz 2, sprechen. Die Darlegungs- und Nachweislast liegt daher bei den jeweils Interessierten vergleiche Rudolf Müller in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 49, ASVG Rz 54 (Stand 1.8.2024, rdb.at).

3.2.4. Auf den gegenständlichen Fall bezogen bedeutet dies Folgendes:

Zunächst ist festzuhalten, dass die vorgebrachte Tätigkeit des Erstbeschwerdeführers für seine Ehefrau und Zweitbeschwerdeführerin unstrittig nicht im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit erfolgt sein soll, sondern ausschließlich in privaten Angelegenheiten („im Rahmen des privaten organisatorischen Gefüges“ der Zweitbeschwerdeführerin). Ein Abgeltungsanspruch nach § 98 ABGB besteht im gegenständlichen Fall somit nicht. Zunächst ist festzuhalten, dass die vorgebrachte Tätigkeit des Erstbeschwerdeführers für seine Ehefrau und Zweitbeschwerdeführerin unstrittig nicht im

Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit erfolgt sein soll, sondern ausschließlich in privaten Angelegenheiten („im Rahmen des privaten organisatorischen Gefüges“ der Zweitbeschwerdeführerin). Ein Abgeltungsanspruch nach Paragraph 98, ABGB besteht im gegenständlichen Fall somit nicht.

Das Ehepaar (Erst- und Zweitbeschwerdeführerin) kam(en) in dem als „Vereinbarung der privaten Arbeitsvertragsübernahme“ bezeichneten Vertrag vom 24.11.2021 überein, dass der Erstbeschwerdeführer die Zweitbeschwerdeführerin juristisch berate sowie in verwaltungsbehördlichen als auch in gerichtlichen Verfahren, ausgenommen bei Rechtsanwaltszwang, vertrete, sie in ihr wichtigen Angelegenheiten mit seinen Sachkenntnissen unterstütze, Schriftstücke und juristische Texte konzipiere, Schreibarbeiten und Bankangelegenheiten erledige, Vertragsvorverhandlungen führe und Buchhaltung- und Büroarbeiten, wie Aktenablage, verrichte. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Tätigkeiten, die im Rahmen eines am alltäglichen Rechtsverkehrs teilnehmenden Ehepaars für die jeweiligen Partner üblicherweise anfallen und nach der Lebenserfahrung zwischen den Ehepartnern gemäß ihren Kenntnissen und Fähigkeiten bzw. ihren Vorlieben aufgeteilt werden. Schon vor diesem Hintergrund in Zusammenschau mit dem Umstand, dass es sich gerade nicht um eine Unterstützung der Ehefrau im Rahmen deren Erwerbs handelt, sind vorliegend Tätigkeiten, welche im Rahmen der ehelichen Bestandspflicht ausgeübt worden sind, gegeben. In diesem Zusammenhang ist, wie bereits die belangte Behörde anführt, ins Treffen zu führen, dass die Pflicht der Ehegatten zum wechselseitigen materiellen Beistand iSd § 90 zweiter Satz ABGB idF BGBl Nr 1975/412 ihrem Wesen nach eine familienrechtliche ist (Hinweis 1662 BlgNR, 13. GP) und der Verwaltungsgerichtshof die Unterstützung des Ehemannes durch die Ehefrau auch im wirtschaftlichen Bereich als die Regel betrachtet und die Begründung eines Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses zwischen Ehegatten eher als Ausnahmefall angesehen werden (vgl. VwGH 23.05.2012, 2010/08/0183 mHa VwGH 27.03.1990, 85/08/0134). Da aufgrund der Zweifelsregel eheliche Mitarbeit bei der Mitarbeit im Erwerb des Ehegatten angenommen wird, muss dies umso mehr für Tätigkeiten, welche unter Eheleuten im privaten Bereich getätigt werden, gelten. Das Ehepaar (Erst- und Zweitbeschwerdeführerin) kam(en) in dem als „Vereinbarung der privaten Arbeitsvertragsübernahme“ bezeichneten Vertrag vom 24.11.2021 überein, dass der Erstbeschwerdeführer die Zweitbeschwerdeführerin juristisch berate sowie in verwaltungsbehördlichen als auch in gerichtlichen Verfahren, ausgenommen bei Rechtsanwaltszwang, vertrete, sie in ihr wichtigen Angelegenheiten mit seinen Sachkenntnissen unterstütze, Schriftstücke und juristische Texte konzipiere, Schreibarbeiten und Bankangelegenheiten erledige, Vertragsvorverhandlungen führe und Buchhaltung- und Büroarbeiten, wie Aktenablage, verrichte. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Tätigkeiten, die im Rahmen eines am alltäglichen Rechtsverkehrs teilnehmenden Ehepaars für die jeweiligen Partner üblicherweise anfallen und nach der Lebenserfahrung zwischen den Ehepartnern gemäß ihren Kenntnissen und Fähigkeiten bzw. ihren Vorlieben aufgeteilt werden. Schon vor diesem Hintergrund in Zusammenschau mit dem Umstand, dass es sich gerade nicht um eine Unterstützung der Ehefrau im Rahmen deren Erwerbs handelt, sind vorliegend Tätigkeiten, welche im Rahmen der ehelichen Bestandspflicht ausgeübt worden sind, gegeben. In diesem Zusammenhang ist, wie bereits die belangte Behörde anführt, ins Treffen zu führen, dass die Pflicht der Ehegatten zum wechselseitigen materiellen Beistand iSd Paragraph 90, zweiter Satz ABGB in der Fassung BGBl Nr 1975/412 ihrem Wesen nach eine familienrechtliche ist (Hinweis 1662 BlgNR, 13. Gesetzgebungsperiode und der Verwaltungsgerichtshof die Unterstützung des Ehemannes durch die Ehefrau auch im wirtschaftlichen Bereich als die Regel betrachtet und die Begründung eines Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses zwischen Ehegatten eher als Ausnahmefall angesehen werden vergleiche VwGH 23.05.2012, 2010/08/0183 mHa VwGH 27.03.1990, 85/08/0134). Da aufgrund der Zweifelsregel eheliche Mitarbeit bei der Mitarbeit im Erwerb des Ehegatten angenommen wird, muss dies umso mehr für Tätigkeiten, welche unter Eheleuten im privaten Bereich getätigt werden, gelten.

Zwar ist, wie in den Beschwerden zutreffend ausgeführt wird, der Abschluss eines Dienstvertrages zwischen Ehegatten grundsätzlich zulässig, im sozialversicherungsrechtlichen Kontext ist allerdings gemäß § 539a Abs. 1 ASVG für die Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (z.B. Dienstvertrag) maßgebend. Zudem muss das Dienstverhältnis – nach der angeführten Judikatur – einem Fremdvergleich standhalten. Wie bereits im angefochtenen Bescheid festgehalten, wäre die vorliegend zu prüfende Tätigkeit unter Fremden nicht auf diese Weise vereinbart bzw. gelebt worden. Hierzu ist festzuhalten, dass wenn der Ehegatte der einzige Beschäftigte ist, sich der Fremdvergleich auf ähnliche Betriebe und Tätigkeiten in der Branche zu beziehen hat. Im gegenständlichen Fall handelt es sich jedoch nicht um Tätigkeiten, die für den Betrieb der Ehefrau ausgeführt wurden, sondern um Arbeiten im privaten Bereich. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass zwischen nicht verwandten Personen ein Vertrag abgeschlossen worden wäre, der die entgeltliche

Verrichtung von Schreibarbeiten, Bankangelegenheiten und Aktenablage für eine pensionierte Privatperson zum Inhalt hat. Zudem ist nicht davon auszugehen, dass die Ehefrau des Beschwerdeführers bereit gewesen wäre, eine familienfremde Person im gleichen Ausmaß wie den Beschwerdeführer, nämlich für eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bloß 3,5 Stunden mit einem Bruttogehalt zwischen € 475,86 (im Jahr 2021) und € 518,44 (im Jahr 2024), zu entlohnen. Eine Entlohnung während des Bezugs von Krankengeldbezugs, somit während nicht bestehender Entgeltfortzahlungspflicht, und daher – wie in der Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin ausgeführt – deutliche Überzahlung hält einem Fremdvergleich ebenfalls nicht stand, da eine solche gegenüber einer nicht verwandten Person wohl nicht in Betracht kommt. Ebenso kann nicht gesehen werden, dass der als „Vereinbarung der privaten Arbeitsvertragsübernahme“ bezeichnete Vertrag vom 24.11.2021, der den Eintritt einer Arbeitgeberin in ein Dienstverhältnis zwischen einem Dienstnehmer und einer verstorbenen Person, die gleichzeitig vom Dienstnehmer vertreten wird, regelt, in dieser Form von familienfremden Personen abgeschlossen worden wäre, zumal sich die Bedeutung der Formulierung „privative Arbeitsvertragsübernahme“ im gegenständlichen Kontext nicht erschließt. Schließlich sprechen gerade die Angaben der Zweitbeschwerdeführerin, dass der Erstbeschwerdeführer für sie Tätigkeiten verrichte, für die sie das Nervenkostüm nicht mehr habe, dafür, dass er im Rahmen seiner ehelichen Beistandspflicht gehandelt hat. Zwar ist, wie in den Beschwerden zutreffend ausgeführt wird, der Abschluss eines Dienstvertrages zwischen Ehegatten grundsätzlich zulässig, im sozialversicherungsrechtlichen Kontext ist allerdings gemäß Paragraph 539 a, Absatz eins, ASVG für die Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (z.B. Dienstvertrag) maßgebend. Zudem muss das Dienstverhältnis – nach der angeführten Judikatur – einem Fremdvergleich standhalten. Wie bereits im angefochtenen Bescheid festgehalten, wäre die vorliegend zu prüfende Tätigkeit unter Fremden nicht auf diese Weise vereinbart bzw. gelebt worden. Hierzu ist festzuhalten, dass wenn der Ehegatte der einzige Beschäftigte ist, sich der Fremdvergleich auf ähnliche Betriebe und Tätigkeiten in der Branche zu beziehen hat. Im gegenständlichen Fall handelt es sich jedoch nicht um Tätigkeiten, die für den Betrieb der Ehefrau ausgeführt wurden, sondern um Arbeiten im privaten Bereich. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass zwischen nicht verwandten Personen ein Vertrag abgeschlossen worden wäre, der die entgeltliche Verrichtung von Schreibarbeiten, Bankangelegenheiten und Aktenablage für eine pensionierte Privatperson zum Inhalt hat. Zudem ist nicht davon auszugehen, dass die Ehefrau des Beschwerdeführers bereit gewesen wäre, eine familienfremde Person im gleichen Ausmaß wie den Beschwerdeführer, nämlich für eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bloß 3,5 Stunden mit einem Bruttogehalt zwischen € 475,86 (im Jahr 2021) und € 518,44 (im Jahr 2024), zu entlohnen. Eine Entlohnung während des Bezugs von Krankengeldbezugs, somit während nicht bestehender Entgeltfortzahlungspflicht, und daher – wie in der Beschwerde der Zweitbeschwerdeführerin ausgeführt – deutliche Überzahlung hält einem Fremdvergleich ebenfalls nicht stand, da eine solche gegenüber einer nicht verwandten Person wohl nicht in Betracht kommt. Ebenso kann nicht gesehen werden, dass der als „Vereinbarung der privaten Arbeitsvertragsübernahme“ bezeichnete Vertrag vom 24.11.2021, der den Eintritt einer Arbeitgeberin in ein Dienstverhältnis zwischen einem Dienstnehmer und einer verstorbenen Person, die gleichzeitig vom Dienstnehmer vertreten wird, regelt, in dieser Form von familienfremden Personen abgeschlossen worden wäre, zumal sich die Bedeutung der Formulierung „privative Arbeitsvertragsübernahme“ im gegenständlichen Kontext nicht erschließt. Schließlich sprechen gerade die Angaben der Zweitbeschwerdeführerin, dass der Erstbeschwerdeführer für sie Tätigkeiten verrichte, für die sie das Nervenkostüm nicht mehr habe, dafür, dass er im Rahmen seiner ehelichen Beistandspflicht gehandelt hat.

Gerade aus dem Umstand, dass der Erstbeschwerdeführer Tätigkeiten übernommen hat, für welche die Zweitbeschwerdeführerin nicht mehr das Nervenkostüm hatte ergibt sich zudem implizit, dass er bezüglich der Art und Weise der Durchführung der Tätigkeiten freie Hand gehabt hat und es keine arbeitsbezogene Weisungen oder Kontrollmechanismen und daran anknüpfende arbeitsrechtliche Sanktionen gegeben hat. Zudem lässt die Feststellung, dass der Erstbeschwerdeführer auch für Zeiträume, in denen er im Bezug von Krankengeld war, das volle Entgelt erhalten hat, den Schluss zu, dass die im Vertrag vom 24.11.2021 festgelegten Vereinbarungen, insbesondere betreffend Arbeitszeit, nicht tatsächlich so gelebt wurden und ergibt sich aus dem Vorbringen in den Beschwerden selbst, dass eine Bindung an die Arbeitszeit insofern nicht gegeben war, als diese auf Veranlassung des Erstbeschwerdeführers in Absprache mit der Zweitbeschwerdeführerin geändert wurden. Somit kann nicht gesehen werden, dass der Erstbeschwerdeführer einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zu seiner Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gestanden ist. Gerade aus dem Umstand, dass der Erstbeschwerdeführer Tätigkeiten übernommen hat, für welche die Zweitbeschwerdeführerin nicht mehr das

Nervenkostüm hatte ergibt sich zudem implizit, dass er bezüglich der Art und Weise der Durchführung der Tätigkeiten freie Hand gehabt hat und es keine arbeitsbezogene Weisungen oder Kontrollmechanismen und daran anknüpfende arbeitsrechtliche Sanktionen gegeben hat. Zudem lässt die Feststellung, dass der Erstbeschwerdeführer auch für Zeiträume, in denen er im Bezug von Krankengeld war, das volle Entgelt erhalten hat, den Schluss zu, dass die im Vertrag vom 24.11.2021 festgelegten Vereinbarungen, insbesondere betreffend Arbeitszeit, nicht tatsächlich so gelebt wurden und ergibt sich aus dem Vorbringen in den Beschwerden selbst, dass eine Bindung an die Arbeitszeit insofern nicht gegeben war, als diese auf Veranlassung des Erstbeschwerdeführers in Absprache mit der Zweitbeschwerdeführerin geändert wurden. Somit kann nicht gesehen werden, dass der Erstbeschwerdeführer einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zu seiner Ehefrau, der Zweitbeschwerdeführerin, im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gestanden ist.

Insgesamt ist daher festzuhalten, dass die vom Erstbeschwerdeführer vorgebrachten Leistungen für seine Ehefrau nach den faktischen Verhältnissen wegen der ehelichen Beistandspflicht erbracht wurden und somit eine familienrechtliche Grundlage hatten. Den Beschwerdeführern ist es nicht gelungen, das Vorliegen eines echten Beschäftigungsverhältnisses nachzuweisen.

Die Teilversicherung in der Unfallversicherung des Erstbeschwerdeführers wurde von der belangten Behörde zu Recht verneint und waren die Beschwerden daher spruchgemäß abzuweisen.

3.4. Zum Entfall der mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 4 kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 EMRK, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Absatz 4, kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, EMRK, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Im gegenständlichen Fall wurde von den unvertretenen Beschwerdeführern auch implizit kein Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung gestellt. Das Unterlassen einer mündlichen Verhandlung konnte auch darauf gestützt werden, dass der Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erschien, weil der Sachverhalt nach einem grundsätzlich ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren durch die belangte Behörde festgestellt wurde. Gegenständlich war eine reine Rechtsfrage, welche nicht von besonderer Komplexität ist, zu behandeln (vgl. EGMR 20.6.2013, Appl. Nr. 24510/06, Abulgadirov/AZE, Rz. 34 ff). Dem Entfall der Verhandlung stehen weder Art. 6 Abs. 1 EMRK noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegen. Das Verwaltungsgericht war gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG berechtigt, von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung Abstand zu nehmen (vgl. auch VwGH 12.10.2017, Ra 2017/08/0070). Im gegenständlichen Fall wurde von den unvertretenen Beschwerdeführern auch implizit kein Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung gestellt. Das Unterlassen einer mündlichen Verhandlung konnte auch darauf gestützt werden, dass der Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erschien, weil der Sachverhalt nach einem grundsätzlich ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren durch die belangte Behörde festgestellt wurde. Gegenständlich war eine reine Rechtsfrage, welche nicht von besonderer Komplexität ist, zu behandeln vergleiche EGMR 20.6.2013, Appl. Nr. 24510/06, Abulgadirov/AZE, Rz. 34 ff). Dem Entfall der Verhandlung stehen weder Artikel 6, Absatz eins, EMRK noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegen. Das Verwaltungsgericht war gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG berechtigt, von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung Abstand zu nehmen vergleiche auch VwGH 12.10.2017, Ra 2017/08/0070).

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Schlagworte

Beistandspflicht Dienstleistungen Ehepartner Gesamtbeurteilung persönliche Abhängigkeit Teilversicherung wirtschaftliche Abhängigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W229.2314596.1.00

Im RIS seit

03.06.2026

Zuletzt aktualisiert am

18.06.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at