

TE Bvwg Erkenntnis 2015/8/10 W156 2105913-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.08.2015

Entscheidungsdatum

10.08.2015

Norm

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §5 Abs1 Z2

ASVG §7 Z3

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

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

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

Spruch

W156 2105913-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Alexandra Krebitz als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX, vertreten durch RPC Steuerberatung GmbH, 1010 Wien, Lichtenfelsgasse 5, gegen den Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse vom 04.03.2015, Zl. XXXX, in Anwendung des § 414 ASVG zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Alexandra Krebitz als Einzelrichterin über die Beschwerde der römisch 40, vertreten durch RPC Steuerberatung GmbH, 1010 Wien, Lichtenfelsgasse 5, gegen den Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse vom 04.03.2015, Zl. römisch 40, in Anwendung des Paragraph 414, ASVG zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG als unbegründet
A) Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG als unbegründet

abgewiesen.

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit angefochtenen Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse, in Folge als belangte Behörde bezeichnet, wurde im Spruchpunkt 1 festgestellt, dass Herr XXXX in Folge als Mitbeteiligter bezeichnet, aufgrund seiner geringfügigen Beschäftigung bei der Dienstgeberin. Mit angefochtenen Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse, in Folge als belangte Behörde bezeichnet, wurde im Spruchpunkt 1 festgestellt, dass Herr römisch 40 in Folge als Mitbeteiligter bezeichnet, aufgrund seiner geringfügigen Beschäftigung bei der Dienstgeberin

XXXX (nunmehr: XXXX), infolge als Beschwerdeführerin bezeichnet, vom 15.04.2013 bis 30.04.2013 der Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 i.V.m. § 4 Abs. 2 und § 5 Abs. 1 Z. 2 ASVG i.V.m. § 7 Z 3 lit.a ASVG unterliege.römisch 40 (nunmehr: römisch 40), infolge als Beschwerdeführerin bezeichnet, vom 15.04.2013 bis 30.04.2013 der Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 4, Absatz 2 und Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, ASVG in Verbindung mit Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG unterliege.

Im Spruchpunkt 2 wurde festgestellt, dass der Mitbeteiligte aufgrund einer Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin vom 01.05.2013 bis 04.12.2013 der Voll- (Kranken-, Unfall-, Pension-) Versicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG und Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG unterliege.Im Spruchpunkt 2 wurde festgestellt, dass der Mitbeteiligte aufgrund einer Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin vom 01.05.2013 bis 04.12.2013 der Voll- (Kranken-, Unfall-, Pension-) Versicherungspflicht gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG und Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG unterliege.

Begründend wurde im Wesentlichen nach Zitierung der angewandten rechtlichen Bestimmungen ausgeführt, dass der Mitbeteiligte in dem im Spruch genannten Zeitraum als Sprachlehrer für die Beschwerdeführerin tätig gewesen sei. Der Mitbeteiligte habe am 21.02.2014 niederschriftlich ausgeführt, dass er im Spruchzeitraum bei der Beschwerdeführerin als Deutschlehrer beschäftigt gewesen sei. Eine Frau XXXX habe ihn aufgrund seiner Bewerbung hinsichtlich eines Internetinserates aufgenommen. Einen Dienstvertrag habe er nicht erhalten, jedoch eine Erklärung zu den Gegebenheiten im Institut unterschreiben müssen. Es sei ein Stundenlohn von € 18 vereinbart und die in Rechnung gestellten Entgelte vollständig beglichen worden. Seine Arbeitszeit habe sich auf 4 Tage der Woche (Montag bis Donnerstag) von 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr und ab Oktober 2013 auf Zusätzlich 2 Abendkurse (Montag und Mittwoch) von 18:00 Uhr bis 19:30 Uhr aufgeteilt. Inhaltlich habe er Anfänger- und Fortgeschrittenenkurse in Deutsch an der Firmenadresse und an der Zweigstelle am XXXX abgehalten. Arbeitsanweisungen und- kontrollen hätten Frau XXXX und Frau XXXX erteilt bzw. durchgeführt. Nach seinen Bemühungen, zu besseren Arbeitsbedingungen zu gelangen, sei er vom "Obersten Chef", Herrn XXXX (Firmenbuch: Geschäftsführer der Beschwerdeführerin), verständigt worden, keine Aufträge mehr zu erhalten. Infolge habe er seine von der Gesellschaft nicht erfolgte Anmeldung zur Sozialversicherung festgestellt.Begründend wurde im Wesentlichen nach Zitierung der angewandten rechtlichen Bestimmungen ausgeführt, dass der Mitbeteiligte in dem im Spruch genannten Zeitraum als Sprachlehrer für die Beschwerdeführerin tätig gewesen sei. Der Mitbeteiligte habe am 21.02.2014 niederschriftlich ausgeführt, dass er im Spruchzeitraum bei der Beschwerdeführerin als Deutschlehrer beschäftigt gewesen sei. Eine Frau römisch 40 habe ihn aufgrund seiner Bewerbung hinsichtlich eines Internetinserates aufgenommen. Einen Dienstvertrag habe er nicht erhalten, jedoch eine Erklärung zu den Gegebenheiten im Institut unterschreiben müssen. Es sei ein Stundenlohn von € 18 vereinbart und die in Rechnung gestellten Entgelte vollständig beglichen worden. Seine Arbeitszeit habe sich auf 4 Tage der Woche (Montag bis Donnerstag) von 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr und ab Oktober 2013 auf Zusätzlich 2 Abendkurse (Montag und Mittwoch) von 18:00 Uhr bis 19:30 Uhr aufgeteilt. Inhaltlich habe er Anfänger- und Fortgeschrittenenkurse in Deutsch an der Firmenadresse und an der Zweigstelle am römisch 40 abgehalten. Arbeitsanweisungen und- kontrollen hätten

Frau XXXX und Frau römisch 40 erteilt bzw. durchgeführt. Nach seinen Bemühungen, zu besseren Arbeitsbedingungen zu gelangen, sei er vom "Obersten Chef", Herrn römisch 40 (Firmenbuch: Geschäftsführer der Beschwerdeführerin), verständigt worden, keine Aufträge mehr zu erhalten. Infolge habe er seine von der Gesellschaft nicht erfolgte Anmeldung zur Sozialversicherung festgestellt.

Als Alleingesellschafter der Beschwerdeführerin scheine im Firmenbuch die XXXX auf, deren Geschäfte von den Geschäftsführern XXXX und Dr. XXXX geführt würden. Als Alleingesellschafter der Beschwerdeführerin scheine im Firmenbuch die römisch 40 auf, deren Geschäfte von den Geschäftsführern römisch 40 und Dr. römisch 40 geführt würden.

Im Zuge der von der Kasse durchgeführten Erhebung sei das "Confidentiality Agreement" (= Erklärung der Vertraulichkeit) sowie die "Rules & Regulations" (Verhaltens- und Ordnungsregeln), beide vom Mitbeteiligten im April 2013 unterfertigt, vorgelegt worden. Eine gleichzeitig unterschriebene formlose Erklärung zur Entrichtung der Einkommensteuer und der Sozialversicherungsbeiträge nach den Bestimmungen des GSVG seien ebenfalls übergeben worden. Die über den Zeitraum von 11.04.2013 bis 10.12.2013 vom Mitbeteiligten ausgestellten Honorarabrechnungen hätten zusammen einen Nettobetrag von € 5008,50 ergeben. Aus den lückenhaft zu Verfügung gestellten Zeitlisten zu den Unterrichtseinheiten (11.05.2013 bis 10.06.2013 und 11.07.2013 bis 07.08.2013) würden die geleisteten Stunden und die Monatsabrechnung beispielhaft hervorgehen. Eine Aufstellung vom 23.07.2013 würde die "Teaching observation" durch Frau XXXX belegen. Im Zuge der von der Kasse durchgeführten Erhebung sei das "Confidentiality Agreement" (= Erklärung der Vertraulichkeit) sowie die "Rules & Regulations" (Verhaltens- und Ordnungsregeln), beide vom Mitbeteiligten im April 2013 unterfertigt, vorgelegt worden. Eine gleichzeitig unterschriebene formlose Erklärung zur Entrichtung der Einkommensteuer und der Sozialversicherungsbeiträge nach den Bestimmungen des GSVG seien ebenfalls übergeben worden. Die über den Zeitraum von 11.04.2013 bis 10.12.2013 vom Mitbeteiligten ausgestellten Honorarabrechnungen hätten zusammen einen Nettobetrag von € 5008,50 ergeben. Aus den lückenhaft zu Verfügung gestellten Zeitlisten zu den Unterrichtseinheiten (11.05.2013 bis 10.06.2013 und 11.07.2013 bis 07.08.2013) würden die geleisteten Stunden und die Monatsabrechnung beispielhaft hervorgehen. Eine Aufstellung vom 23.07.2013 würde die "Teaching observation" durch Frau römisch 40 belegen.

Aufgrund der zum Zeitpunkt der Überprüfung vorgelegten Unterlagen (18.08.2014) sei zunächst für den Mitbeteiligten eine Leistungserbringung im Rahmen eines freien Dienstvertrages angenommen worden.

Der Mitbeteiligte habe sich am 04.03.2014 an die Gewerkschaft der Privatangestellten gewandt und seine Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin durch die folgenden Angaben spezifiziert:

Er habe meist im "Hauptgebäude" und einige Male an der Nebenstelle unterrichtet. Andere Lehrer hätten jedoch auch direkt bei Auftraggebern unterrichtet. Er habe vormittags Intensivkurse von 9 bis 12:00 Uhr mit zusammen 30 Stunden, aufgeteilt auf 10 oder 21 Tage abgehalten. Von September bis Dezember seien Abendkurse am Montag und Mittwoch von 19 bis 20:30 Uhr abzuhalten gewesen. Die Arbeitsmittel seien zur Verfügung gestellt worden. Bezüglich einer arbeitsbezogenen Weisungsunterworfenheit werde ausgeführt, dass Lehrplan und Unterrichtsunterlagen vorgegeben gewesen seien. Detaillierte Unterrichtsvorgaben im Sinne einer strengen Arbeitsfolge habe es hingegen nicht gegeben. Die Abhaltung von zwischen Tests und eine Abschlussprüfung so die Organisation einer Feedbackrunde seien vorgegeben gewesen. Jeder Intensivkurs habe stets 2 Wochen mit 8 Tagen (Montag bis Donnerstag) und 2 Tagen in der 3. Folgewoche gedauert. Den nächsten Kursauftrag habe er im Anschluss erhalten. Ein Konkurrenzverbot habe es nicht gegeben, jedoch hätten die Kunden nicht woanders hin vermittelt werden oder etwa im Rahmen von Privatunterricht betreut werden dürfen. Die Unterrichtsplanung, die Anwesenheitszeiten und auch ein "dresscode" seien verpflichtend gewesen. Die "Supervisorin" Frau XXXX, habe den Unterricht auch inspiziert und sich um die Vortragenden gekümmert. Über einen eigenen Arbeitsplatz habe er nicht verfügt. Ausfälle, z. B. durch Krankenstand, seien nicht angerechnet worden und nachzuholen gewesen. Nach erfolgter Kurszusage sei keine Stundenabsage oder eine Vertretung durch andere möglich gewesen. Dienstort- und Zeitpläne seien strikt einzuhalten gewesen. Eine Urlaubsregelung mit bezahlter Urlaubszeit sei nicht vorgesehen gewesen. Die Bezahlung habe sich an den tatsächlich geleisteten Stunden orientiert. Er habe meist im "Hauptgebäude" und einige Male an der Nebenstelle unterrichtet. Andere Lehrer hätten jedoch auch direkt bei Auftraggebern unterrichtet. Er habe vormittags Intensivkurse von 9 bis 12:00 Uhr mit zusammen 30 Stunden, aufgeteilt auf 10 oder 21 Tage abgehalten. Von September bis Dezember seien Abendkurse am Montag und Mittwoch von 19 bis 20:30 Uhr abzuhalten gewesen. Die Arbeitsmittel seien zur Verfügung gestellt worden. Bezüglich einer arbeitsbezogenen Weisungsunterworfenheit werde ausgeführt, dass Lehrplan und

Unterrichtsunterlagen vorgegeben gewesen seien. Detaillierte Unterrichtsvorgaben im Sinne einer strengen Arbeitsfolge habe es hingegen nicht gegeben. Die Abhaltung von zwischen Tests und eine Abschlussprüfung so die Organisation einer Feedbackrunde seien vorgegeben gewesen. Jeder Intensivkurs habe stets 2 Wochen mit 8 Tagen (Montag bis Donnerstag) und 2 Tagen in der 3. Folgewoche gedauert. Den nächsten Kursauftrag habe er im Anschluss erhalten. Ein Konkurrenzverbot habe es nicht gegeben, jedoch hätten die Kunden nicht woanders hin vermittelt werden oder etwa im Rahmen von Privatunterricht betreut werden dürfen. Die Unterrichtsplanung, die Anwesenheitszeiten und auch ein "dresscode" seien verpflichtend gewesen. Die "Supervisorin " Frau römisch 40 , habe den Unterricht auch inspiziert und sich um die Vortragenden gekümmert. Über einen eigenen Arbeitsplatz habe er nicht verfügt. Ausfälle, z. B. durch Krankenstand, seien nicht angerechnet worden und nachzuholen gewesen. Nach erfolgter Kurszusage sei keine Stundenabsage oder eine Vertretung durch andere möglich gewesen. Dienstort- und Zeitpläne seien strikt ein zu halten gewesen. Eine Urlaubsregelung mit bezahlter Urlaubszeit sei nicht vorgesehen gewesen. Die Bezahlung habe sich an den tatsächlich geleisteten Stunden orientiert.

In Vertretung des Dienstgebers habe Herr Magister XXXX als Steuerberater niederschriftlich angegeben, bei der Beschwerdeführerin würden die Vortragenden hauptsächlich auf Honorarbasis beschäftigt. Die wenigen bei der GKK Angemeldeten würden besondere, über längere Zeit geplante und längerdauernde Kurse in den Schulräumen betreuen. Den (oft von Firmen) bezahlten Einzelkunden werde der Kontakt zu den Lehrern vermittelt. Der Lehrer bestimme dann selbst nach den Bedürfnissen der Schüler, wann und wo der Unterricht stattfinde, nach Wunsch auch in der Schule. Die Schule erfahre im Fall der Stundenabrechnung erst im Nachhinein, wann der Unterricht stattgefunden habe. Der Unterrichtspreis hänge von der Gruppengröße ab, wobei der Lehrer den Preis kalkuliere. Das Institut ermittle dann den Gesamtpreis. Im Verhinderungsfall müsse der Lehrer selbst absagen, wobei es keine Vertretung gebe. Bei länger dauernder Verhinderung hätte er selbst einen Ersatz zu suchen und dem Kunden zu empfehlen. Infolge der Kundenunsicherheit sei ein klassischer Unterrichtsplan mit genau Stundendefinition nicht möglich. In Vertretung des Dienstgebers habe Herr Magister römisch 40 als Steuerberater niederschriftlich angegeben, bei der Beschwerdeführerin würden die Vortragenden hauptsächlich auf Honorarbasis beschäftigt. Die wenigen bei der GKK Angemeldeten würden besondere, über längere Zeit geplante und längerdauernde Kurse in den Schulräumen betreuen. Den (oft von Firmen) bezahlten Einzelkunden werde der Kontakt zu den Lehrern vermittelt. Der Lehrer bestimme dann selbst nach den Bedürfnissen der Schüler, wann und wo der Unterricht stattfinde, nach Wunsch auch in der Schule. Die Schule erfahre im Fall der Stundenabrechnung erst im Nachhinein, wann der Unterricht stattgefunden habe. Der Unterrichtspreis hänge von der Gruppengröße ab, wobei der Lehrer den Preis kalkuliere. Das Institut ermittle dann den Gesamtpreis. Im Verhinderungsfall müsse der Lehrer selbst absagen, wobei es keine Vertretung gebe. Bei länger dauernder Verhinderung hätte er selbst einen Ersatz zu suchen und dem Kunden zu empfehlen. Infolge der Kundenunsicherheit sei ein klassischer Unterrichtsplan mit genau Stundendefinition nicht möglich.

Aufgrund der Lohnabgabeprüfung ergebe sich auch für den Mitbeteiligten ein lohnsteuerpflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Als Sachverhalt wurde festgestellt, dass der Mitbeteiligte vom 15.04.2013 bis 04.12.2013 als Sprachlehrer für die Beschwerdeführerin tätig gewesen sei. Er habe als Haupttätigkeit Deutschkurse abgehalten. Im Rahmen seiner Tätigkeit habe er auch die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden durchgeführt. Er habe seine Dienstleistung ausschließlich in den Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin erbracht. Er habe die Tätigkeit nicht auf eigene Gefahr und Rechnung ausgeübt, da kein Vertrag mit der jeweiligen Schülerin/dem Schüler bestanden habe, sondern nur mit der Beschwerdeführerin. Der Mitbeteiligte sei zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet gewesen und habe sich nicht jederzeit aus Eigenem vertreten lassen können. Eine Vertretung im Verhinderungsfall sei nicht vorgesehen gewesen. Für eine eventuelle Vertretung bei längeren Abwesenheitszeiten wären nur vom Mitbeteiligten dem Institut vorgeschlagene Ersatzleute infrage gekommen.

Der Mitbeteiligte sei an feste Kurszeiten gebunden gewesen, die Entlohnung für diese Unterrichtstätigkeit sei ausschließlich auf Stundenbasis nach einem vorgegebenen Stundensatz von € 18 erfolgt, als Betriebsmittel seien von der Beschwerdeführerin Räumlichkeiten und verpflichtende Unterlagen zur Verfügung gestellt worden, der Mitbeteiligte habe hinsichtlich der Kursabläufe und der Lernfortschrittsbeurteilungen Weisungen erhalten und sei in Ausübung seiner Tätigkeit einer Kontrolle durch ein Qualitätssicherungsprogramm, welches durch Feedbackbögen und eine geforderten Dokumentation der Unterrichtsabläufe ausgeübt worden sei, unterlegen.

Der Mitbeteiligte habe weder über eine Gewerbeberechtigung verfügt noch über eine unternehmerische Struktur im Umfeld eigener Büro- bzw. Betriebsräume. Für die Nichteinhaltung von vertraglichen Bestimmungen habe dem Kunden gegenüber nicht gehaftet, jedoch infolge Stundenreduktion mit Lohneinbußen gerechnet werden müssen. Die Haftung aus mangelhafter Leistung gegenüber den Kunden habe die Beschwerdeführerin getroffen. Einwendungen vom Mitbeteiligten im Sinne von arbeitsbezogene Verbesserungsvorschlägen seien seitens der Beschwerdeführerin mit Verweigerung weiterer Kursaufträge quittiert worden.

2. Mit Schreiben vom 08.04.2015 erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und brachte vor, dass nach dem 18. August 2014 keine neuen Unterlagen vorgelegen seien. Es sei nicht ersichtlich, warum die belangte Behörde ihre Rechtsmeinung, dass aufgrund der im Zeitpunkt der Überprüfung vorgelegten Unterlagen (nämlich der vom 18.08.2014) eine Leistungserbringung des Mitbeteiligten im Rahmen des freien Dienstvertrages angenommen werde, ohne ersichtlichen Grund geändert habe. Die Bescheidenanforderung habe sich auf eine Begründung des freien Dienstvertrages bezogen.

Es sei im Falle des vorliegenden freien Dienstverhältnisses zu prüfen, ob der Auftragnehmer über wesentliche Betriebsmittel verfügt habe. Danach hätte die Einstufung als sonstiger selbständiger Erwerbstätiger gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG (Bei Vorliegen von wesentlichen Betriebsmitteln) oder als freier Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 4 ASVG (Bei Nichtvorliegen von wesentlichen Betriebsmitteln) zu erfolgen. Es sei im Falle des vorliegenden freien Dienstverhältnisses zu prüfen, ob der Auftragnehmer über wesentliche Betriebsmittel verfügt habe. Danach hätte die Einstufung als sonstiger selbständiger Erwerbstätiger gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG (Bei Vorliegen von wesentlichen Betriebsmitteln) oder als freier Dienstnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG (Bei Nichtvorliegen von wesentlichen Betriebsmitteln) zu erfolgen.

Als Rechtswidrigkeit wird das Abweichen von der bisher von der belangten Behörde vorgenommenen Einstufung als freier Dienstnehmer ohne ersichtlichen Grund vorgebracht und die Einstufung des Mitbeteiligten als freien Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 4 ASVG oder als sonstigen selbständigen Erwerbstätigen gemäß § 2 Abs. 1 Z. 4 GSVG begehrt. Als Rechtswidrigkeit wird das Abweichen von der bisher von der belangten Behörde vorgenommenen Einstufung als freier Dienstnehmer ohne ersichtlichen Grund vorgebracht und die Einstufung des Mitbeteiligten als freien Dienstnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG oder als sonstigen selbständigen Erwerbstätigen gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG begehrt.

3. Mit Schreiben vom 09.04.2015 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor und wurde das Verfahren mit 14.04.2015 der zuständigen Gerichtsabteilung zur Erledigung zugewiesen.

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

1. Feststellungen:

Der Mitbeteiligte war vom 15.04.2013 bis 04.12.2013 als Sprachlehrer für die Beschwerdeführerin tätig und hatte als Haupttätigkeit Deutschkurse abgehalten.

Zu seiner Tätigkeit gehörte auch die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden. Die Erbringung der Dienstleistung erfolgte in den Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin.

Der Mitbeteiligte war an feste Kurszeiten gebunden, die Entlohnung für diese Unterrichtstätigkeit erfolgte auf Stundenbasis nach dem vorgegebenen Stundensatz von

€ 18. Die 10-tägigen Intensivkurse dauerte von Montag bis Donnerstag in der Woche 1 und 2 und in der Woche 3 Montag bis Dienstag. In der Woche 3 wurde der Mitbeteiligte für den weiteren Kurs, der in der folgenden Woche begann, eingeteilt.

Die Beschwerdeführerin stellte Räumlichkeiten und verpflichtende Unterlagen zur Verfügung und erteilte dem Mitbeteiligten hinsichtlich der Kursabläufe und der Lernfortschrittsbeurteilungen Weisungen. So waren das Lehrwerk "Studio d" zu verwenden und ein Zwischentest in der Mitte des Kurses abzuhalten. Die Ausübung der Tätigkeit unterlag einer Kontrolle durch ein Qualitätssicherungsprogramm mit Feedbackbögen, einer geforderten Dokumentation der Unterrichtsabläufe sowie einer Inspektion der Beschwerdeführerin des Unterrichtes, so z.B. am 23.07.2013, in der das Klassenmanagement, die Klassenregeln und der Klassenraum beurteilt wurden.

Der Mitbeteiligte unterlag einem Dresscode und Vorschriften zur Unterrichtsplanung, Dokumentation und Anwesenheit. So hatte er mindestens 5 Minuten vor Unterrichtsbeginn anwesend zu sein.

Folgende Arbeitsanweisungen wurden zwischen dem Mitbeteiligten und der Beschwerdeführerin vereinbart:

"Rules & Regulations - Language instructors

Please read carefully, sign and return to XXXX InstitutePlease read carefully, sign and return to römisch 40 Institute.

1. Once you agree to take on a course, you must complete the assigned hours. Failure to do so may affect further course offers and will result in forfeiting the instructor's right to any fees pertaining to the assigned course. If any hours of the assigned course were already paid, then the total amount must be returned to1. Once you agree to take on a course, you must complete the assigned hours. Failure to do so may affect further course offers and will result in forfeiting the instructor's right to any fees pertaining to the assigned course. römisch eins f any hours of the assigned course were already paid, then the total amount must be returned to

XXXX.römisch 40 .

2. All instructors must adhere to XXXX's payment procedures. You must clearly complete and submit all required forms. Failure to obtain the necessary signatures and unclear handwriting will result in delay of payment.

3. Only approved, taught and signed lessons will be remunerated in private or semi-private sessions.

4. XXXX agrees to pay the Instructor half of the duration of the session if a student cancels late. In the event that the instructor cancels a session within 24 hours of the start, the instructor loses the right to payment for the student's late cancellation.4. römisch 40 agrees to pay the Instructor half of the duration of the session if a student cancels late. In the event that the instructor cancels a session within 24 hours of the start, the instructor loses the right to payment for the student's late cancellation.

5. For group sessions, instructors will be remunerated regardless of whether students show up to the lesson or not.

6. Instructors must adhere to the assigned times of lessons. Any changes must be reported directly to XXXX's administration. Unauthorized lessons will not be remunerated.

7. Instructors must not discuss or share any administrative or personal details with students. All student enquiries must be referred directly to Administration. Our Confidentiality Agreement must be read, understood, and signed before courses are assigned.

8. All material developed by instructors become XXXX's property.

9. Punctuality is paramount. Instructors must arrive at least five minutes before start of assigned lessons, check the classroom and ensure the setting up of any special equipment needed.

10. Instructors must teach the entire assigned lesson time but leave a few minutes earlier at the end, for the next lesson to start on time at the Institute.

11. Good instructors are always fully prepared for lessons. Invest time to prepare, this greatly improves the quality of your lesson and makes it more enjoyable for you. A lesson plan must be prepared for each lesson, last minute photocopying of material is not acceptable.

12. Photocopies must be requested 24-48 hours in advance and will be prepared by the administration staff. Use the assigned folder and please ensure clear instructions, name and language to avoid unnecessary delays.

13. Instructors must not leave lessons to answer phone calls or fulfill other errands except in emergencies. Instructors must make up any lost time during lessons.

14. Instructors must make up all lost lessons due to absence.

15. Classrooms should be left the way you would like to find them. Please clean boards, tidy tables and chairs, and ask students to pick up any empty cups or discarded paper.

16. If during a course the students request for a change of instructor, the situation will be assessed after appropriate feedback and evaluation by the administration. The instructor may not be remunerated for any hours taught.16. römisch eins f during a course the students request for a change of instructor, the situation will be assessed after

appropriate feedback and evaluation by the administration. The instructor may not be remunerated for any hours taught.

17. Further courses to instructors will be assigned according to performance in previous courses, feedback, evaluation and availability.

18. Instructors must uphold XXXX's dress code (smart-casual) and professional conduct at all times.

19. Instructors must always acknowledge receipt of emails or SMS from the administration.

20. Instructors are required to attend as many teacher training workshops as possible. These are organized at XXXX and are of a great benefit to new and experienced teachers. 20. Instructors are required to attend as many teacher training workshops as possible. These are organized at römisch 40 and are of a great benefit to new and experienced teachers.

21. Instructors may not under any circumstances arrange for or agree to take on any work resulting directly or indirectly from any of XXXX's clients or contacts. Failure to adhere to this rule will result in the immediate cancellation of all courses without pay, and the individuals involved may be pursued legally according to our Confidentiality Agreement,

22. Instructors will refrain from sharing confidential information such as payment fees, instruction material, student personal information and other such issues even after termination of service according to our Confidentiality Agreement, individuals involved in such activities may face legal repercussions.

23. Instructors must inform the administration if they are involved in any activity related to the services offered by XXXX such as language teaching, teacher training, translation, teaching workshops or other related activities as per our Confidentiality Agreement. Failure to adhere to this rule will result in the immediate withdrawal of all courses without pay, and the individuals involved may be pursued legally. 23. Instructors must inform the administration if they are involved in any activity related to the services offered by römisch 40 such as language teaching, teacher training, translation, teaching workshops or other related activities as per our Confidentiality Agreement. Failure to adhere to this rule will result in the immediate withdrawal of all courses without pay, and the individuals involved may be pursued legally.

24. Instructors may not disclose, reproduce, lecture on or otherwise make available to any third party, directly or indirectly, any Confidential Information, acquired during their commitment to XXXX as well as after termination of service as per our Confidentiality Agreement. 24. Instructors may not disclose, reproduce, lecture on or otherwise make available to any third party, directly or indirectly, any Confidential Information, acquired during their commitment to römisch 40 as well as after termination of service as per our Confidentiality Agreement.

25. All instructors must fulfill all administrative procedures relating to payment and course preparation.

Both sides of pedagogical cards (Ped Cards), must always be filled.

26. Please be advised that lost or unreturned books and teaching material will be deducted from the instructor's pay. Books from XXXX's library must never be taken out of XXXX's premises or loaned to students.

27. Any personal requests such as leave, suspension of contract, payment, course content or other such issues or concerns must be taken up directly with the Director of XXXX Dr. XXXX. 27. Any personal requests such as leave, suspension of contract, payment, course content or other such issues or concerns must be taken up directly with the Director of römisch 40 Dr. römisch 40 .

28. Instructors are supported with course material, difficult students, and special circumstances and agree to share their contact details (email and mobile number) with all department members. All enquiries must be addressed to Dr. XXXX or the department coordinator when available. 28. Instructors are supported with course material, difficult students, and special circumstances and agree to share their contact details (email and mobile number) with all department members. All enquiries must be addressed to Dr. römisch 40 or the department coordinator when available.

29. XXXX Institute Media / News Policy: Prior approval from the Marketing Manager must be obtained before any mentioning of XXXX Institute to Reporters or the Press, in line with many companies, our policy is to not use XXXX institute's name in the media unless signed off by the Marketing Manager first. 29. römisch 40 Institute Media / News

Policy: Prior approval from the Marketing Manager must be obtained before any mentioning of römisch 40 Institute to Reporters or the Press, in line with many companies, our policy is to not use römisch 40 institute's name in the media unless signed off by the Marketing Manager first.

I, the undersigned, fully understand and will abide by all the above rules and regulations. I understand that failure to do so may result in the immediate dismissal without pay."römisch eins, the undersigned, fully understand and will abide by all the above rules and regulations. römisch eins understand that failure to do so may result in the immediate dismissal without pay."

Folgendes "Confidentiality Agreement" wurde vom Mitbeteiligten und der Beschwerdeführerin abgeschlossen:

"1. CONFIDENTIAL INFORMATION

In this Agreement "Confidential Information" means all information of a confidential or proprietary nature (including information imparted orally) relating to the Discloser's business or the business of any of the Discloser's past or present clients. This includes, but is not limited to, student fists, projects, systems, plans, methods, procedures, techniques, financial data, personal data from individuals and other trade secrets or proprietary information, revealed to or learnt by the Recipient at any time from the Discloser, in particular all Confidential Information revealed to or learnt in the Discloser's place of business.

2. RECIPIENT'S OBLIGATIONS

In consideration of the disclosure to him/her by the Discloser of Confidential Information, the Recipient shall, during his/her time at the Discloser and after his/her time at the Discloser ends: keep the Confidential Information secret; only disclose the Confidential Information to any employee of the Recipient who is necessarily engaged in the Disposer's business and the Recipient shall ensure that such employee keeps the Confidential Information secret; use the Confidential information only for the purpose of the Discloser's business and not for personal benefit or any unauthorized purpose; and not copy the Confidential Information.

3. INFORMATION IS THE DISPOSER'S PROPERTY

The Recipient acknowledges that the Confidential Information, student information or details, or any business related to the Discloser in anyway, is the absolute property of the Discloser. The Recipient shall, on request by the Discloser at any time and, in any event, on termination of his/her time with the Discloser, return promptly to the Discloser any information pertaining to the Discloser's business (or, where applicable and if the Discloser so requests, the Recipient shall destroy or erase the same),

4. DATA PROTECTION

The Recipient also acknowledges that during his/her time with the Discloser he/she may have access to personal data rotating to the Discloser's clients, business contracts and employees. The Recipient agrees to treat such personal data in the strictest confidence and to take all steps as may be specified by the Discloser to prevent the unauthorized disclosure of such data.

5. EXCEPTIONS The Recipient's obligations under this Agreement shall not extend to Confidential Information which the Recipient can prove to the Discloser's reasonable satisfaction: is, at or after the time of disclosure or acquisition, in the public domain in the form supplied, other than through a breach of this Agreement by the Recipient; was already in the Recipient's possession prior to disclosure by the Discloser; or has been received from a third party who did not acquire it in confidence.

6. SEVERABILITY

The Recipient agrees that if any provision of the Agreement is found by a court to be unenforceable in whole or in part, the remainder of the Agreement shall be enforced to the fullest extent permitted by law,

7. GOVERNING LAW

This Agreement is governed by, and shall be construed in accordance with the Austrian law."

Der Mitbeteiligte verfügte weder über eine Gewerbeberechtigung noch über eine unternehmerische Struktur im Umfeld eigener Büro- bzw. Betriebsräume. Für die Nichteinhaltung von vertraglichen Bestimmungen trug die Beschwerdeführerin die Haftung dem Kunden gegenüber, der Mitbeteiligte hatte infolge Stundenreduktion mit

Lohneinbußen zu rechnen. Auch die Haftung aus mangelhafter Leistung gegenüber den Kunden traf die Beschwerdeführerin.

Der Mitbeteiligte übte die Tätigkeit nicht auf eigene Gefahr und Rechnung aus, da kein Vertrag mit der jeweiligen Schülerin/dem Schüler zustande kam, sondern die Verträge mit der Beschwerdeführerin abgeschlossen wurde.

Der Mitbeteiligte war zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und konnte sich nicht jederzeit aus Eigenem vertreten lassen. Eine Vertretung im Verhinderungsfall durch Außenstehende war nicht vereinbart. Ein Konkurrenzverbot bestand nicht, wohl aber eine Verschwiegenheitsverpflichtung.

Für eine eventuelle Vertretung bei längeren Abwesenheitszeiten kamen nur vom Mitbeteiligten dem Institut vorgeschlagene Ersatzleute infrage.

2. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem Verwaltungsakt, insbesondere dem Bescheid und der Beschwerde sowie aus den im erstinstanzlichen Ermittlungsverfahren erhobenen Daten und ist im Wesentlichen unbestritten.

Die Weisungen bezüglich arbeitsbezogenen Verhaltens ergeben insbesondere sich aus den "Rules & Regulations".

Hinsichtlich des Beschäftigungszeitraumes und -ausmaßes wurde von der Beschwerdeführerin kein substantiiertes Gegenvorbringen erstattet und kann daher aus feststehend angenommen werden.

Auch wurden von der Beschwerdeführerin lediglich ein allgemeines Vorbringen hinsichtlich der Ausübung der Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort als den Betriebsräumen der Beschwerdeführerin und einer Stundeeinteilung durch Lehrende in Absprache mit den Kunden vorgebracht, nicht aber, dass der Mitbeteiligte dies selbst ausgeübt hätte.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1 Rechtliche Grundlagen

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

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

Gemäß § 4 Abs. 4 ASVG stehen Personen, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte

Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe, den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes gleich, wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn, Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG stehen Personen, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe, den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes gleich, 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 b) 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.

3.2 Zu A) Abweisung der Beschwerde

Gegenstand der Beschwerde ist die Frage, ob es sich um ein Dienstverhältnis im Sinne des

§ 4 Abs. 2 ASVG handelt, oder wie von der Beschwerdeführerin vorgebracht eine selbständige Tätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG, in eventuelle eine Beschäftigung als freier Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG handelt. Paragraph 4, Absatz 2, ASVG handelt, oder wie von der Beschwerdeführerin vorgebracht eine selbständige Tätigkeit im Sinne des Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG, in eventuelle eine Beschäftigung als freier Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG handelt.

Da eine Pflichtversicherung nach dem GSVG gemäß § 1 GSVG nur dann eintritt, wenn die Personen nicht auf Grund dieser Erwerbstätigkeit nach einem anderen Bundesgesetz pflichtversichert, ist vorrangig zu klären, ob eine Pflichtversicherung des Mitbeteiligten gemäß § 4 Abs. 1 iVm. Abs. 2 ASVG oder § 4 Abs. 4 ASVG vorliegt. Da eine Pflichtversicherung nach dem GSVG gemäß Paragraph eins, GSVG nur dann eintritt, wenn die Personen nicht auf Grund dieser Erwerbstätigkeit nach einem anderen Bundesgesetz pflichtversichert, ist vorrangig zu klären, ob eine Pflichtversicherung des Mitbeteiligten gemäß Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG oder Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vorliegt.

Dienstnehmer (im Sinne des ASVG) ist gemäß § 4 Abs. 2 ASVG, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer gemäß § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist. Dienstnehmer (im Sinne des ASVG) ist gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer gemäß Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist.

Ob bei einer 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, hängt nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes davon ab, ob nach dem Gesamtbild dieser konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung - nur beschränkt ist (vgl. das Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 10. Dezember 1986, VwSlg. Nr. 12.325/A). Ob bei einer 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, hängt nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes davon ab, ob nach dem Gesamtbild dieser konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung - nur beschränkt ist (vergleiche das Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 10. Dezember 1986, VwSlg. Nr. 12.325/A).

Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die nach der zitierten Rechtsprechung ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen Einrichtungen und Betriebsmittel findet, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit.

Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist die Frage, ob die Dienstleistungen im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG eher das Gepräge persönlicher Abhängigkeit aufgewiesen oder ob die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen haben (vgl. dazu und zum folgenden das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19. März 1984, Slg. 11361/A), danach zu beantworten, in welche Richtung vor allem die dafür entscheidungskräftigen Kriterien deuten, nämlich, ob eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Erstmitbeteiligten durch seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten und die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, sowie die (damit eng verbundene) persönliche Arbeitspflicht vorliegt, bzw. ob dies nicht der Fall ist. Das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Arbeitsempfängers) schließt dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht aus. Erlaubt allerdings im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgebender Bedeutung sein (VwGH 25.09.1990, 89/08/0334, vgl. dazu auch das grundlegende Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 4. Dezember 1957, Slg. Nr. 4495/A, sowie das Erkenntnis vom 19. März 1984, Slg. Nr. 11361/A). Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist die Frage, ob die Dienstleistungen im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG eher das Gepräge persönlicher Abhängigkeit aufgewiesen oder ob die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen haben (vergleiche dazu und zum folgenden das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19. März 1984, Slg. 11361/A), danach zu beantworten, in welche Richtung vor allem die dafür entscheidungskräftigen Kriterien deuten, nämlich, ob eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Erstmitbeteiligten durch seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten und die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, sowie die (damit eng verbundene) persönliche Arbeitspflicht vorliegt, bzw. ob dies nicht der Fall ist. Das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Arbeitsempfängers) schließt dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht aus. Erlaubt allerdings im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgebender Bedeutung sein (VwGH 25.09.1990, 89/08/0334, vergleiche dazu auch das grundlegende Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 4. Dezember 1957, Slg. Nr. 4495/A, sowie das Erkenntnis vom 19. März 1984, Slg. Nr. 11361/A).

Der Dienstnehmer unterlag insofern einer Bindung an die Arbeitszeit, als seine Kurszeiten von der Beschwerdeführerin durch Zuteilung der Intensivkurse vorgegeben wurden.

Zum allgemeinen Vorbringen der Beschwerdeführerin, dass Vortragende auch die Lehrstunden auf die Bedürfnisse der Schüler abstellten und so die Einheiten unabhängig von der Beschwerdeführerin vereinbaren würden, darf auf das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 11.12.2013, Zl. 2011/08/0322, verwiesen werden, in dem er ausführt, dass die für die persönliche Abhängigkeit charakteristische weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Tätigkeit unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auch dann vorliegen kann, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Betriebsübung oder der Art seiner Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann. Hat aber die allfällige Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit (Hinweis: E 20. Dezember 2006, 2004/08/0221).

Eine Weisungsgebundenheit bestand - wie sich aus den "Rules & Regulations" ergibt - jedenfalls hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens.

Dazu führt der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 17.10.2012, Zl.:2009/08/0188, aus, dass für die Prüfung der persönlichen Abhängigkeit nicht die Weisungsgebundenheit betreffend das Arbeitsverfahren und die Arbeitsergebnisse maßgebend ist, sondern in erster Linie jene betreffend das arbeitsbezogene Verhalten. Weisungen in Bezug auf das Arbeitsverfahren können nämlich in der Realität des Arbeitslebens nicht immer erwartet werden, weil sich schon bei einer geringen Qualifikation des Arbeitenden ein gewisser fachlich eigener Entscheidungsbereich findet, der sich mit steigender Qualifikation und Erfahrung ständig erweitert, weshalb das Fehlen von das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungen in der Regel von geringer Aussagekraft ist, jedoch - bei verbleibenden Unklarheiten hinsichtlich der sonstigen maßgeblichen Kriterien (nämlich der Weisungsgebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und des arbeitsbezogenen Verhaltens) - hilfsweise (nach Maßgabe der Unterscheidungskraft im Einzelfall) auch heranzuziehen ist (Hinweis: E 27. April 2011, 2009/08/0123).

Für die Erbringung dieser Leistungen wurde ein dafür von der Beschwerdeführerin zu leistendes Entgelt vereinbart. Dazu ist festzuhalten, dass es auch im Rahmen eines abhängigen Dienstverhältnisses im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG zu einer leistungsbezogenen Entlohnung kommen kann. Eine derartige Entlohnung bedeutet keineswegs den Ausschluss eines Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG, da die Entgeltlichkeit nicht selbst Merkmal der persönlichen Abhängigkeit ist, sondern als weitere Voraussetzung für das Eintreten der Pflichtversicherung zu dieser hinzutritt (vgl. z. B. VwGH vom 25. April 2007, Zl. 2005/08/0084, m.w.N.). Für die Erbringung dieser Leistungen wurde ein dafür von der Beschwerdeführerin zu leistendes Entgelt vereinbart. Dazu ist festzuhalten, dass es auch im Rahmen eines abhängigen Dienstverhältnisses im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG zu einer leistungsbezogenen Entlohnung kommen kann. Eine derartige Entlohnung bedeutet keineswegs den Ausschluss eines Dienstverhältnisses nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, da die Entgeltlichkeit nicht selbst Merkmal der persönlichen Abhängigkeit ist, sondern als weitere Voraussetzung für das Eintreten der Pflichtversicherung zu dieser hinzutritt vergleiche z. B. VwGH vom 25. April 2007, Zl. 2005/08/0084, m.w.N.).

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG und damit eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist insbesondere die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor. Persönliche Arbeitspflicht ist (u.a.) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist (vgl. das hg. Erkenntnis vom 16. April 1991, Zl. 90/08/0117; vgl. auch das hg. Erkenntnis vom 19. Juni 1990, Zl. 88/08/0200). Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG und damit eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist insbesondere die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor. Persönliche Arbeitspflicht ist (u.a.) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist vergleiche das hg. Erkenntnis vom 16. April 1991, Zl. 90/08/0117; vergleiche auch das hg. Erkenntnis vom 19. Juni 1990, Zl. 88/08/0200).

Von einer generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Beschäftigte berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 26. Mai 2004, Zl. 2001/08/0134). Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis dar, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im

Fall einer Krankheit oder einesurlaubes, oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig die bloße wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen. Hingegen ist es für die Annahme einer generellen Vertretungsbefugnis unmaßgeblich, 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. Demgemäß muss selbst die (über eine bloße Rücksprache hinausgehende) Zustimmungsbefähigung der jeweiligen Entsendung eines Vertreters seitens des Empfängers der Arbeitsleistung nicht in jedem Fall ein zwingendes Indiz für die persönliche Arbeitspflicht des Beschäftigten sein. Umso weniger schadet es, wenn der Beschäftigte verpflichtet ist, den Vertreter rechtzeitig bekanntzugeben. Ohne Bedeutung ist ferner, ob der Vertreter durch den Beschäftigten selbst oder den Empfänger der Arbeitsleistungen entlohnt wird, weil dies nichts an der Vertretungsbefugnis selbst ändert (vgl. das hg. Erkenntnis vom 25. Jänner 1994, Zl. 92/08/0226, VwSlg. 13.987/A). Von einer generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Beschäftigte berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen (vergleiche das hg. Erkenntnis vom 26. Mai 2004, Zl. 2001/08/0134). Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis dar, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder einesurlaubes, oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig die bloße wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen. Hingegen ist es für die Annahme einer generellen Vertretungsbefugnis unmaßgeblich, 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. Demgemäß muss selbst die (über eine bloße Rücksprache hinausgehende) Zustimmungsbefähigung der jeweiligen Entsendung eines Vertreters seitens des Empfängers der Arbeitsleistung nicht in jedem Fall ein zwingendes Indiz für die persönliche Arbeitspflicht des Beschäftigten sein. Umso weniger schadet es, wenn der Beschäftigte verpflichtet ist, den Vertreter rechtzeitig bekanntzugeben. Ohne Bedeutung ist ferner, ob der Vertreter durch den Beschäftigten selbst oder den Empfänger der Arbeitsleistungen entlohnt wird, weil dies nichts an der Vertretungsbefugnis selbst ändert (vergleiche das hg. Erkenntnis vom 25. Jänner 1994, Zl. 92/08/0226, VwSlg. 13.987/A).

Eine derartige generelle Vertretungsbefugnis war aber nicht vereinbart, und wurde diese auch im gegenständlichen Verfahren nicht behauptet.

Auch führt der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 18.02.2009, Zl. 2007/08/0041, an, dass die Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen (und eine Konkurrenzklausel) gegen eine umfassende Vertretungsbefugnis sprechen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2006, Zl. 2004/08/0221). Auch führt der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 18.02.2009, Zl. 2007/08/0041, an, dass die Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen (und eine Konkurrenzklausel) gegen eine umfassende Vertretungsbefugnis sprechen (vergleiche das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2006, Zl. 2004/08/0221).

Aufgrund der vorliegenden Einbindung des Mitbeteiligten in die Betriebsorganisation der Beschwerdeführerin, die darin liegt, dass der Mitbeteiligte seine Tätigkeit hauptsächlich in den Betriebsräume der Beschwerdeführerin zu von dieser vorgegebenen Zeiten ausführte, der der Weisungs- und Kontrollunterworfenheit sowie Verpflichtung zur Verschwiegenheit kann im vorliegenden Fall der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, wenn diese von einer persönlichen Abhängigkeit auszugehen.

Nach ständiger Rechtsprechung hat die persönliche Abhängigkeit die wirtschaftliche Abhängigkeit zwangsläufig zur Folge und muss daher nicht gesondert geprüft werden (ua. VwGH vom 22.12.2009, 2006/08/0317; VwGH vom 25.04.2007, 2005/08/0137; VwGH vom 20.12.2006, 2004/08/0221).

3.3 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 § 24 Abs. 4 VwGVG kann das Verwaltungsgericht, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteienantrags 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 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 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 Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG kann das Verwaltungsgericht, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteienantrags 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, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 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.

In seinen Entscheidungen vom 10. Mai 2007, Nr. 7.401/04 (Hofbauer/Österreich 2), und vom 3. Mai 2007, Nr. 17.912/05 (Bösch/Österreich), hat der EGMR unter Hinweis auf seine frühere Judikatur dargelegt, dass der Beschwerdeführer grundsätzlich ein Recht auf eine mündliche Verhandlung vor einem Tribunal hat, außer es lägen außergewöhnliche Umstände vor, die eine Ausnahme davon rechtfertigen. Der EGMR hat das Vorliegen solcher außergewöhnlichen Umstände angenommen, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "hoch-technische Fragen" ("exclusively legal or highly technical questions") betrifft, und im Zusammenhang mit Verfahren betreffend "ziemlich technische Angelegenheiten" ("rather technical nature of disputes") auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, das angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechtige, hingewiesen (vgl. auch die Entscheidung des EGMR vom 13. März 2012, Nr. 13.556/07, Efferl/Österreich; ferner etwa das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2013, Zl. 2010/07/0111, mwN) (VwGH 19.03.2014, 2013/09/0159). In seinen Entscheidungen vom 10. Mai 2007, Nr. 7.401/04 (Hofbauer/Österreich 2), und vom 3. Mai 2007, Nr. 17.912/05 (Bösch/Österreich), hat der EGMR unter Hinweis auf seine frühere Judikatur dargelegt, dass der Beschwerdeführer grundsätzlich ein Recht auf eine mündliche Verhandlung vor einem Tribunal hat, außer es lägen außergewöhnliche Umstände vor, die eine Ausnahme davon rechtfertigen. Der EGMR hat das Vorliegen solcher außergewöhnlichen Umstände angenommen, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "hoch-technische Fragen" ("exclusively legal or highly technical questions") betrifft, und im Zusammenhang mit Verfahren betreffend "ziemlich technische Angelegenheiten" ("rather technical nature of disputes") auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, das angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechtige, hingewiesen (vergleiche auch die Entscheidung des EGMR vom 13. März 2012, Nr. 13.556/07, Efferl/Österreich; ferner etwa das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2013, Zl. 2010/07/0111, mwN) (VwGH 19.03.2014, 2013/09/0159).

Die Beschwerdeführerin hat keine Durchführung einer mündlichen Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag beantragt.

Das Bundesverwaltungsgericht erachtete die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG auch nicht für erforderlich. Weder kann dem Grundsatz der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteiengehörs im vorliegenden Fall durch eine mündliche Verhandlung besser und effizienter entsprochen werden, noch erscheint eine mündliche Verhandlung im Lichte des Art. 6 EMRK und Art. 47 GRC geboten (vgl. mwN Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 5 zu § 24 VwGVG). Das Bundesverwaltungsgericht erachtete die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG auch nicht für erforderlich. Weder kann dem Grundsatz der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteiengehörs im vorliegenden Fall durch eine mündliche Verhandlung besser und effizienter entsprochen werden, noch erscheint eine mündliche Verhandlung im Lichte des Artikel 6, EMRK und Artikel 47, GRC geboten (vergleiche mwN Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anmerkung 5 zu Paragraph 24, VwGVG).

Vielmehr erschien der Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Bescheides aus der Aktenlage geklärt und handelt es sich auch lediglich um die Klärung einer Rechtsfrage.

3.4 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. Der 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. Der 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. 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.

Aus der unter Punkt 3.2. angeführte höchstgerichtlichen Judikatur (Verwaltungsgerichtshof vom 10. Dezember 1986, VwSlg. Nr. 12.325/A; vom 19. März 1984, Slg. 11361/A; vom 4. Dezember 1957, Slg. Nr. 4495/A; vom 19. März 1984, Slg. Nr. 11361/A; vom 11.12.2013, Zl. 2011/08/0322; vom 20. Dezember 2006, 2004/08/0221; vom 17.10.2012, Zl.: 2009/08/0188; vom 27. April 2011, 2009/08/0123; vom 25. April 2007, Zl. 2005/08/0084, m.w.N.; vom 16. April 1991, Zl. 90/08/0117;

vom 19. Juni 1990, Zl. 88/08/0200; vom 26. Mai 2004, Zl. 2001/08/0134; vom 25. Jänner 1994, Zl. 92/08/0226, VwSlg. 13.987/A;

vom 18.02.2009, Zl. 2007/08/0041; vom 20. Dezember 2006, Zl. 2004/08/0221; vom 22.12.2009, 2006/08/0317; VwGH vom 25.04.2007, 2005/08/0137; VwGH vom 20.12.2006, 2004/08/0221) geht hervor, dass die gegenständliche Entscheidung weder von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, noch es an einer Rechtsprechung fehlt; 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

Dienstnehmereigenschaft, Dienstverhältnis, persönliche Abhängigkeit,
Pflichtversicherung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:W156.2105913.1.00

Zuletzt aktualisiert am

02.09.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at