

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

04.12.1957

Geschäftszahl

1836/56

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Vizepräsidenten Dr. Mahnig als Vorsitzenden und die Räte Dr. Strau, Dr. Koprivnikar, Dr. Mathis und Dr. Härtel als Richter, im Beisein des Landesgerichtsrates Dr. Linzmeier als Schriftführer, über die Beschwerde des Dr. EM in W gegen den Bescheid des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vom 25. Juli 1956, Zl. II - 86.267 - 6/3/1956, betreffend Sozialversicherung, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Begründung

SACHVERHALT:

Dem Beschwerdeführer Dr. EM war vom Bundesministerium für Unterricht ein besonderer Lehrauftrag für das Fach "Kirchenrecht

II (System)" an der Universität Wien und ein besonderer Lehrauftrag für das Fach "Allgemeine Rechtslehre" an der Hochschule für Bodenkultur erteilt worden. In diesen Beschäftigungen ist er mit Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse für Arbeiter und Angestellte vom 21. März 1956 vom Wirksamkeitsbeginne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes angefangen (1. Jänner 1956) gemäß § 4 dieses Gesetzes in die Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einbezogen worden. Den hiegegen erhobenen Einspruch hat das Amt der Wiener Landesregierung mit Bescheid vom 13. Juni 1956 abgewiesen. Gegen diesen Bescheid hat Dr. EM die Berufung erhoben, der mit Bescheid des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vom 25. Juli 1956 keine Folge gegeben worden ist. Dieser Bescheid ist folgendermaßen begründet worden: Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes unterliege jeder arbeitende Mensch der Sozialversicherungspflicht, der seine Arbeitseignung einem anderen in wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit zur Verfügung stelle. Auf Grund der Aktenlage stehe fest, daß Dr. EM an der Universität in Wien und an der Hochschule für Bodenkultur ab 1. Jänner 1956 vier Wochenstunden zu unterrichten hatte. Daraus müsse zunächst geschlossen werden, daß er in den Unterrichtsbetrieb eingegliedert gewesen sei, den Weisungen bzw. Vorschriften der Unterrichtsbehörde unterlegen sei und den Unterricht im Rahmen der von der Unterrichtsbehörde erstellten Studienordnung zu erteilen gehabt habe. Daran vermöge auch nichts zu ändern, daß die zeitliche Anberaumung der Vorlesungen nicht durch die Unterrichtsbehörde erfolgt, sondern im wesentlichen davon abhängig gewesen sei, wann ein Lehrraum zur Verfügung gestanden sei, weil dadurch das Gesamtbild der Beschäftigung als einer abhängigen in rechtlich relevantem Ausmaße nicht berührt worden sei. Da das Entgelt die in § 5 Abs. 2 ASVG festgesetzte Grenze von 270 S überstiegen habe, sei es auch nicht als geringfügig zu werten. Diesen Bescheid hat Dr. EM beim Verwaltungsgerichtshof mit Beschwerde angefochten. Sein Beschwerdevorbringen wird im Rahmen der nachfolgenden Entscheidungsgründe dargestellt und erörtert werden.

A.

Da der Verwaltungsgerichtshof hiemit zum erstenmal den § 4 Abs. 2 ASVG anzuwenden hat, ist er genötigt, zu dieser Vorschrift grundsätzlich Stellung zu nehmen.

I.

1. Nach § 4 Abs. 2 ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnisse persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird. Als Dienstgeber im Sinne des ASVG gilt nach § 35 Abs. 1 dieses Gesetzes derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die

Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnisse steht. Da die Begriffe des Dienstnehmers und des Dienstgebers als relative Begriffe auf der Vergleichung des einen mit dem anderen beruhen und daher dieselbe Vergleichsbasis einnehmen müssen, ist die Eigenart des Dienstgebers im Sinne des ASVG durch das Korrelat persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gekennzeichnet.

Wie sich aus § 35 Abs. 1 ASVG und anderen Gesetzesstellen ergibt, hat der Gesetzgeber keinen Unterschied gemacht zwischen einem in der Lehre als "technische Einheit" bezeichneten Betrieb im engeren Sinne und anderen Lebensbereichen, in denen Dienstnehmer beschäftigt werden, so insbesondere den Haushalten. Auch die in der herrschenden Rechtslehre übliche Unterscheidung zwischen Betrieb und Unternehmen ist - wie z.B. aus § 67 Abs. 2 ASVG entnommen werden kann - dem Gesetze fremd. Die Begriffe des Dienstgebers und des Dienstnehmers im Sinne des ASVG gelten daher für jeden Lebensbereich, in dem entgeltliche Dienste in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit geleistet werden.

2. Die Wechselbeziehung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber wird im § 35 Abs. 1 ASVG - desgleichen auch in den §§ 7, 8, 11, 14, 56 usw. - als Beschäftigungsverhältnis, an anderen Stellen des Gesetzes - so in den §§ 4, 5, 7, 10, 11, 49 usw. - als Dienstverhältnis bezeichnet. Unter "Beschäftigungsverhältnis" ist -

wie sich aus den §§ 4 Abs. 1 und 35 Abs. 1 ASVG ergibt - das dienstliche Verhältnis des "Dienstnehmers" im Sinne dieses Gesetzes zu dem "Dienstgeber" im Sinne dieses Gesetzes, demnach das "Dienstverhältnis" im Sinne dieses Gesetzes zu verstehen. Beschäftigungsverhältnis und Dienstverhältnis im Sinne des ASVG sind daher gleichbedeutend, sofern der Gesetzgeber unter "Dienstverhältnis" nicht etwas anderes verstanden wissen wollte, wie z.B. in § 5 Abs. 1 Z. 3 a ASVG, wo von einem "privatrechtlichen" Dienstverhältnis, in § 5 Abs. 1 Z. 4 ASVG, wo von einem "pragmatischen" Dienstverhältnis oder in § 7 Z. 1 lit. c ASVG, wo von einem "vertraglichen" Dienstverhältnis gesprochen wird, aber auch an anderen Stellen des Gesetzes, wo sich eine solche andere Absicht des Gesetzgebers zwar nicht aus dem Wortlaute, wohl aber aus dem Zusammenhang ergibt, wie z.B. in Fällen des § 5 Abs. 1 Z. 3 b ASVG.

Nach den Grundsätzen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes fällt die Pflichtversicherung der Dienstnehmer in der Regel mit ihrem Beschäftigungsverhältnisse zusammen. Die die Regelfälle ordnenden Vorschriften dieses Gesetzes über den Beginn, die Fortdauer und das Ende der Pflichtversicherung lassen daher erkennen, wie der Gesetzgeber den Beginn, die Fortdauer und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses verstanden wissen will. Die Pflichtversicherung der Dienstnehmer beginnt nach § 10 Abs. 1 ASVG in der Regel mit dem Tage des Beginnes ihrer Beschäftigung, sie dauert mit dem Beschäftigungsverhältnisse fort, bis sie nach § 11 Abs. 1 ASVG in der Regel mit dem Ende der Beschäftigung erlischt. Daraus folgt, daß das Beschäftigungsverhältnis im Sinne des ASVG in der Regel durch die Aufnahme der Beschäftigung im Betriebe des Dienstgebers begründet wird. Damit steht man vor der Frage, ob das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz die Thesen übernommen habe, die im arbeitsrechtlichen Schrifttum - im Gegensatz zur Vertragstheorie -

als Eingliederungstheorie bezeichnet werden.

Die Eingliederungstheorie geht davon aus, daß die arbeitsrechtliche Wechselbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erst durch die Aufnahme des Arbeitnehmers in den Betrieb des Arbeitgebers entstehe; sie erkennt deshalb in der Einstellung des Arbeitnehmers den Begründungsakt des Arbeitsverhältnisses. Daraus folgert sie, daß zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses der Abschluß eines gültigen Arbeitsvertrages einerseits für sich allein nicht genüge, andererseits aber auch nicht erforderlich sei. Dagegen versteht die Vertragstheorie unter einem Arbeitsverhältnisse das Rechtsverhältnis, das durch den Abschluß eines Arbeitsvertrages begründet wird. Die tatsächliche Aufnahme der Arbeit führe zwar zu einer Verstärkung der Wirkungen des Arbeitsvertragsverhältnisses, es handle sich aber dabei nicht um ein Wesensmerkmal des Begründungsvorganges.

Wenn man diese Theorien an dem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis erprobt, dann gelangt man zu den nachstehenden Ergebnissen.

Nach der Vertragstheorie müßte das Beschäftigungsverhältnis mit dem im Verträge festgesetzten Tage beginnen, und zwar auch dann, wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer nicht einstellt oder wenn der Dienstnehmer die Arbeit nicht aufnimmt; ferner selbst dann, wenn der Dienstgeber denselben Posten zugleich einem anderen Dienstnehmer zugesagt oder der Dienstnehmer zugleich mit einem anderen Dienstgeber abgeschlossen hat, in welchen Fällen beide Verhältnisse sozialversicherungspflichtig wären, auch wenn die Beschäftigungen nicht angetreten worden wären. Nach der Eingliederungstheorie dagegen würde in solchen Fällen nur das Verhältnis sozialversicherungspflichtig sein, in dem die Beschäftigung angetreten worden ist. Dies würde auch der Vorschrift des § 10 Abs. 1 ASVG entsprechen, wonach die Versicherungspflicht der Dienstnehmer mit dem Tage der Aufnahme der Beschäftigung beginnt.

Wenn eine Person, ohne daß ein gültiger Dienstvertrag abgeschlossen worden wäre, in den Betrieb eingestellt worden ist und hier beschäftigt wird, dann kann nach der Vertragstheorie ein Beschäftigungsverhältnis nicht zustande gekommen sein. Nach der Eingliederungstheorie dagegen wäre mit der Einstellung in den Betrieb das Beschäftigungsverhältnis begründet und die Sozialversicherungspflicht entstanden, was mit der oben angeführten Vorschrift des § 10 Abs. 1 ASVG im Einklange stünde.

Diese Erwägungen lassen die Annahme begründet erscheinen, daß den Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes über das Beschäftigungsverhältnis zum mindesten die tragenden Gedankengänge der Eingliederungstheorie zugrunde liegen. Diese haben dazu geführt, in der Begründung des Arbeitsverhältnisses einen zweistufigen Vorgang zu erblicken: als erste Stufe den Arbeitsvertrag, der als "Verpflichtungsgeschäft" bezeichnet worden ist; als zweite Stufe aber die als "Erfüllungsgeschäft" ausgewiesenen tatsächlichen Vorgänge des Antrittes der Stellung auf Arbeitnehmerseite und der Einstellung in den Betrieb auf Arbeitgeberseite. Während die erste Stufe als für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht obligatorisch übersprungen werden kann, wird durch das Beschreiten der zweiten Stufe das Arbeitsverhältnis erschaffen.

Diese anschauliche und systematisch wertvolle Unterscheidung kann - mit entsprechender Anpassung - auch dem Sozialversicherungsrechte dienstbar gemacht werden. Auch für diesen Rechtsbereich gilt der Grundsatz, daß der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses - dem "Erfüllungsgeschäfte" - zwar ein Verpflichtungsgeschäft vorausgehen kann, aber nicht vorausgehen muß. Ein Beschäftigungsverhältnis kann auch dann entstanden sein, wenn der Wille der Partner durch Gesetz oder Rechtsspruch ersetzt, daher die Verpflichtung nicht vereinbart, sondern diktiert worden ist. Deshalb wird an Stelle des Ausdruckes "Verpflichtungsgeschäft" die Bezeichnung "Verpflichtungsakt" eher am Platze sein. Dem Antritte der Stellung bzw. der Einstellung in den Betrieb wird zwar in der weitaus überwiegenden Mehrzahl der Fälle ein Verpflichtungsakt vorausgehen. Aber auch dann, wenn ein Verpflichtungsakt nicht gesetzt worden oder wenn ein solcher zwar zustande gekommen, jedoch wirkungslos oder nichtig ist, kann ein Beschäftigungsverhältnis begründet worden sein. Diesem vollständigen Fehlen eines gültigen Verpflichtungsaktes ist es gleichzuhalten, wenn dem Erfüllungsgeschäfte zwar ein Vertrag, jedoch nicht ein Dienstvertrag vorangegangen ist. Deshalb kann die Vereinbarung eines Werkvertrages den Eintritt der Sozialversicherungspflicht nicht behindern, wenn das Erfüllungsgeschäft so geartet ist, daß es ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet.

Das Erfüllungsgeschäft wird durch die Bereitschaft der Partner, sich dem Verpflichtungsakte entsprechend zu verhalten, vollzogen. Für die Erfüllung ist daher beiderseitiges Zusammenwirken erforderlich. Dieses Zusammenwirken muß nicht durch Erklärungen, sondern kann auch durch konkludente Handlungen - etwa durch stillschweigende Leistung von Diensten und Zahlung eines Entgeltes (§ 4 Abs. 2 ASVG) zum Ausdruck gebracht werden. Bei vorübergehender Befreiung vom Dienste - z.B. durch Gewährung von Urlaub oder bei Arbeitsverhinderung des Dienstnehmers - z. B. infolge Krankheit oder Erfüllung höherer Pflichten - wird das Beschäftigungsverhältnis durch die beiderseitige Bereitschaft, nach Beendigung des Unterbrechungsfalles weiterhin Dienste zu leisten und entgegenzunehmen, aufrecht erhalten.

Darüber, ob die den Verpflichtungsakt erfüllende Einigung über die Einstellung und den Antritt der Stellung als Rechtsgeschäft zu werten sei, gehen die im arbeitsrechtlichen Schrifttum vertretenen Meinungen auseinander. Die Erfüllungstheorie verneint ein Rechtsgeschäft mit der Begründung, daß sich die Einigung nicht auf den Eintritt von Rechtsfolgen, sondern auf die Herbeiführung eines tatsächlichen Zustandes - die Aufnahme in den Betrieb - beziehe. Für den Bereich des Beschäftigungsverhältnisses mag die Beantwortung dieser Frage hier dahingestellt bleiben. Verwiesen wird jedoch auch hier wieder auf § 10 Abs. 1 ASVG, wonach der Beginn der Beschäftigung das die Pflichtversicherung schaffende Verhältnis begründet. Angesichts eines Vorganges von so starker Tatsächlichkeit wird hierfür die Bezeichnung Erfüllungsgeschäft wohl besser zu vermeiden sein. Da andererseits - wie schon - dargelegt - für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses ein vorausgehender Verpflichtungsakt nicht erforderlich ist, eine Erfüllung jedoch eine Verpflichtung voraussetzt, trifft der Ausdruck Erfüllungsgeschäft auch aus diesem Grunde nicht das Wesen des zu bezeichnenden Vorganges. Nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes wird für den Bereich des Sozialversicherungsrechtes dem Ausdruck "Erfüllungsgeschäft" die Bezeichnung "Einstellungsakt" vorzuziehen sein. Für ein weiteres Eingehen auf die gegensätzlichen arbeitsrechtlichen Lehren, insbesondere darauf, ob das Arbeitsverhältnis als ein Schuldverhältnis oder als ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis zu werten sei, besteht hier kein Anlaß. Ebenso kann in diesem Beschwerdefalle unerörtert bleiben, ob schon der Antritt der Stellung, ohne gleichzeitige Arbeitsaufnahme - also die Dienstbereitschaft-, oder erst der Arbeitsbeginn als Begründungsakt des Arbeitsverhältnisses zu werten sei.

Zusammenfassend kann demnach festgestellt werden, daß das Beschäftigungsverhältnis im Sinne des ASVG durch den "Einstellungsakt" begründet wird und einen "Verpflichtungsakt" nicht voraussetzt.

3. Aus der Vorschrift des § 11 ASVG ergibt sich - wie schon dargelegt worden ist -, daß das Beschäftigungsverhältnis mit dem Ende der Beschäftigung erlischt. Ebenso wie nach der Eingliederungstheorie das Beschäftigungsverhältnis nicht durch einen Verpflichtungsakt, sondern durch den Einstellungsakt geschaffen wird, ist auch für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht das Erlöschen der Wirksamkeit des Verpflichtungsaktes maßgebend, sondern nur entscheidend, ob und wann der durch den Einstellungsakt herbeigeführte tatsächliche Zustand der Beschäftigung sein Ende gefunden hat. Diese Auffassung wird durch die Vorschrift des § 11 Abs. 1 ASVG bestätigt, die besagt, daß die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches erlischt, wenn der Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf Entgelt endet, nicht mit dem Zeitpunkte des Endes der Beschäftigung zusammenfällt. Dieser Fall stellt eine Ausnahme von der Regel dar, daß sich die Pflichtversicherung mit dem Beschäftigungsverhältnisse zeitlich deckt. Wenn die Beschäftigung des Dienstnehmers infolge Kündigung und gleichzeitigem Ausscheiden aus dem Betrieb, infolge ungerechtfertigter Entlassung oder infolge des vom Dienstgeber verschuldeten Ausscheidens des Dienstnehmers aus dem Betrieb

ihr faktisches Ende gefunden hat, dann ist damit die Eingliederung in den Betrieb aufgehoben und das Beschäftigungsverhältnis beendet worden. Der Dienstnehmer kann auch nicht seine Wiedereinstellung in den Betrieb erzwingen (vgl. das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 10. März 1931, SZ XIII Nr. 79). Wenn daher der Gesetzgeber in § 11 Abs. 1 ASVG die Versicherungspflicht ausdrücklich auf die Zeit bis zum Ende des Entgeltanspruches erstreckt hat, dann hat er damit zu erkennen gegeben, daß das Beschäftigungsverhältnis schon mit dem Zeitpunkte geendet hat, in dem die Eingliederung des Dienstnehmers in den Betrieb faktisch aufgehoben worden ist (vgl. auch A IV).

4. Aus dem Wesen des Beschäftigungsverhältnisses als entgeltliche Unterordnungsbeziehung (vgl. A IV unten) ergibt sich, daß Dienstnehmer im Sinne des ASVG nur eine Person sein kann, an deren Arbeit ein Erwerbszweck beteiligt ist, wobei jedoch nicht die Notwendigkeit des Erwerbes der Beweggrund sein muß. Auch wer durch andere Motive - z.B. durch wissenschaftliches Interesse, durch künstlerische Intentionen, aus Gründen der körperlichen oder geistigen Konstitution aus Langeweile u. dgl. - bestimmt wird, in unselbständiger Stellung zu arbeiten, ist Dienstnehmer, wenn neben der Erreichung des angestrebten Zweckes - z.B. wissenschaftlicher Erkenntnis, künstlerischer Entfaltung, körperlicher oder geistiger Gesundheit, Zerstreuung u.dgl. - auch der Erwerbserlös hingenommen und nicht abgelehnt wird. Diese die Funktion des Erwerbes nicht ausschließende Unterordnungsbeziehung Dienstnehmer - Dienstgeber zieht die Grenze gegenüber anderen Gestaltungsweisen sozialer Über- und Unterordnung. So sind z.B. die Über- und Unterordnungsbeziehungen Eltern - Kinder, Lehrer - Schüler, Erzieher - Zögling, Alter - Jugend, Aufseher - Häftling ebenso wie die der Ordensangehörigen zu ihren Oberen ohne ausdrückliche gesetzliche Anordnung nicht imstande, die Sozialversicherungspflicht zu begründen. Deshalb hatte der Verwaltungsgerichtshof - im Einklange mit dem Bundesgerichtshofe - schon unter der Geltung des alten Rechtes einen Fürsorgeerziehungszögling, dessen soziale Unterordnung nicht der Beziehung Meister - Lehrling, sondern der Beziehung Erzieher - Zögling entsprang, nicht als sozialversicherungspflichtig erkannt (Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 3. Juli 1957, Zl. 771/55). Aus denselben Gründen hatte der Verwaltungsgerichtshof - ebenfalls im Einklange mit dem Bundesgerichtshofe - die Sozialversicherungspflicht von Ordensangehörigen verneint, weil die - primär gemeinschaftsbetonte - Unterordnungsbeziehung des Ordensangehörigen zu seinem Oberen nicht identisch ist mit einem Beschäftigungsverhältnisse des Dienstnehmers zum Dienstgeber (Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 30. November 1953, Zl. 2452/52 und 2453/52).

5. Ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des ASVG muß neben der Entgeltlichkeit (vgl. A IV unten) die Wesensmerkmale der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit aufweisen. Darüber, was unter persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zu verstehen sei, gibt das Gesetz keine Auskunft. Wenn die Bedeutung dieser gesetzlichen Umschreibung ergründet werden soll, dann ist davon auszugehen, daß die sozialversicherungsrechtliche Judikatur schon unter der Geltung des alten Rechtes die Sozialversicherungspflicht aus einer persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit des Beschäftigten abgeleitet hatte. Die Gesetzesmaterialien bestätigen, daß die Vorschrift des § 4 Abs. 2 ASVG - die der Umschreibung "persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit" Gesetzeswert verliehen hat - aus dieser Rechtsprechung hervorgegangen ist. Aus den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des ASVG (zu 599 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, VII. GP., zu § 4, Seite 5) ist zu entnehmen, daß der Begriff des Dienstnehmers "in Anlehnung an die in jahrelanger Spruchpraxis entwickelte Begriffsbestimmung übernommen wurde". Der Verwaltungsgerichtshof darf daher - rückblickend auf die unter der Geltung des alten Rechtes auf diesem Gebiet entstandene Rechtsprechung und unter Bedachtnahme auf die offenkundige Absicht des Gesetzgebers, diese Rechtsprechung gesetzlich zu untermauern - der Umschreibung der persönlichen (A II ff.) und wirtschaftlichen (A III ff.) Abhängigkeit die folgenden Erwägungen zugrundelegen.

II.

1. Der Verwaltungsgerichtshof hatte in seinem Erkenntnis vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A, die Auffassung vertreten, daß persönliche Abhängigkeit eintritt, wenn die übernommene Verpflichtung zur Arbeitsleistung entweder auf Grund ausdrücklicher Abrede oder zufolge der Arbeitsbeschaffenheit die Arbeitszeit derart in Anspruch nimmt, daß der Arbeitende über sie auf längere Sicht nicht frei verfügen kann. Diese Umschreibung darf allerdings nicht zu der Annahme führen, daß aus der längeren Dauer der Beschäftigung allein auf Abhängigkeit und aus einer kurzen Dauer auf Unabhängigkeit zu schließen sei. Insbesondere dürfen nicht aus dem Zusammenhange der angeführten Umschreibung die Worte "auf längere Sicht" herausgerissen und die Worte "nicht frei verfügen kann" übersehen werden.

Die Worte "nicht frei verfügen kann" kennzeichnen die durch die Arbeitsbedingungen bewirkte Unterdrückung der Bestimmungsfreiheit des Dienstnehmers. Sie verweisen auf seine durch den Inhalt der Arbeitspflicht verursachte persönliche Unterwerfung.

Die Worte "auf längere Sicht" bringen zum Ausdruck, daß abhängige Beschäftigungsverhältnisse regelmäßig auf Dauer angelegt sind und daß, auf das Zivilrecht bezogen, der Dienstvertrag in der Regel ein Dauerschuldverhältnis begründet. Damit ist die Zusage von Arbeit auf Zeit gegenüber der erfolgsbestimmten, unabhängigen Arbeit hervorgehoben worden. Während hier die Lösung des Verpflichtungsverhältnisses durch die Lieferung eines Werkes kennzeichnend ist, dominiert dort "der mehr oder weniger lange Bestand des Verhältnisses" (HHB = Bericht der Kommission für Justizgegenstände über die Gesetzesvorlage, betreffend die

Änderung und Ergänzung einiger Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches - 78 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Herrenhauses, XXI. Session 1912, S. 206 ff.).

Auch der selbständig Erwerbstätige ist in seiner Bestimmungsfreiheit beschränkt, denn er ist von Weisungen seiner Auftraggeber nicht unabhängig. Wenn dennoch lehre und Rechtsprechung das Kriterium der unselbständigen Erwerbstätigkeit in ihrer Abhängigkeit erblicken, so kann hier nur eine Abhängigkeit gemeint sein, die sich von der Weisungsgebundenheit der selbständig Erwerbstätigen wesentlich unterscheidet. Mit Recht wurde daher in der arbeitsrechtlichen Literatur hervorgehoben, daß die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers durch eine besonders weitgehende Unterordnung gekennzeichnet ist, daß es der hohe Grad der Abhängigkeit ist, der - anders als bei der selbständigen Erwerbstätigkeit - praktisch zu einer "Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit" führt. Im Gegensatzes hiezu kann die geringergradige Abhängigkeit des selbständig Erwerbstätigen als "Beschränkung der Bestimmungsfreiheit" bezeichnet werden.

2. Der durch die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Dienstnehmers gekennzeichnete hohe Grad der Abhängigkeit entspringt daraus, daß nicht alle Einzelheiten der Arbeitspflicht im voraus festgelegt sind. Dies führt zu einer Unterwerfung der Persönlichkeit, die darin besteht, daß der Dienstnehmer im Rahmen seiner Stellung im Betriebe jede ihm vom Dienstgeber kraft seines Direktionsrechtes zugewiesene Arbeit verrichten muß. Daher wird in persönlicher Abhängigkeit nicht eigenbestimmte, sondern fremdbestimmte Arbeit geleistet.

Wenn auch die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit umfassender ist als ihre Beschränkung, so erfaßt sie doch nicht alle menschlichen Freiheitsbereiche. Die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit erstreckt sich insbesondere nicht auf strafrechtlich verpönte Gebiete, auf den Bereich der guten Sitten und auf das Reservat der Grund- und Freiheitsrechte. So betrachtet läßt sich die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit nach dieser Seite hin, eindeutig begrenzen. Ihre Abgrenzung nach der anderen Seite - gegenüber einem die selbständige Erwerbstätigkeit kennzeichnenden minderen Grad von Abhängigkeit - ergibt sich aus dem Inhalte der Arbeitsbedingungen.

Die den Inhalt der Arbeitsbedingungen kennzeichnenden, nach außen hin in Erscheinung tretenden Merkmale persönlicher Abhängigkeit sind mannigfacher Art. Der HHB erwähnt für den Bereich des Dienstvertragsrechtes insbesondere: Arbeit unter der Leitung des Arbeitgebers und persönliche Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Dies steht im Einklange mit den Forderungen, die Lehre und Rechtsprechung für das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis erhoben haben und von denen als besonders kennzeichnend hervorgehoben seien: a) Unterwerfung des Arbeitenden unter betriebliche Ordnungsvorschriften, b) Verpflichtung des Dienstnehmers zur Befolgung der Weisungen des Dienstgebers, c) Überwachung der Arbeit durch den Dienstgeber, d) disziplinäre Verantwortlichkeit des Dienstnehmers.

a) Die betrieblichen Ordnungsvorschriften - die der Dienstgeber einseitig festsetzen kann, die aber in Betrieben, in denen eine Betriebsvertretung besteht, als "Arbeitsordnungen", "Dienstordnungen" oder "Betriebsordnungen" der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen - hat der Dienstnehmer von der Arbeitsaufnahme an zu befolgen. Er tritt damit in den Lebensbereich des Betriebes seines Dienstgebers als dienender Helfer ein und hat sich der Ordnung des Betriebes zu fügen. So regeln die Arbeitsordnungen z.B. die Arbeitstage, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit, die Dauer und Lage der Arbeitspausen, den Umfang der Sonn- und Feiertagsarbeit, die Zeit der Abrechnung und der Auszahlung des Arbeitsentgeltes, die Befugnisse und Obliegenheiten der Aufsichtspersonen, die Disziplinarmaßnahmen, die bei Übertretung der Arbeitsordnung getroffen werden, die Kündigungsfristen und die Fälle, in denen das Dienstverhältnis vorzeitig gelöst werden kann.

Die durch solche Ordnungsvorschriften verursachte Unterwerfung geht über die Beschränkung der Bestimmungsfreiheit des selbständig Erwerbstätigen weit hinaus. Weil diese weitgehende Unterwerfung einen hohen Grad der Abhängigkeit anzeigt, ist die Verpflichtung zur Befolgung betrieblicher Ordnungsvorschriften als ein für die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitenden und daher für persönliche Abhängigkeit sprechendes Merkmal zu werten. Die Beschäftigung in fremden Betriebsstätten ohne Einordnung in den Betriebsorganismus führt nicht zur Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit der Arbeitenden, weil diese nicht den betrieblichen Ordnungsvorschriften unterliegen. So kann ein selbständiger Arbeiter (vgl. Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A) auch dann, wenn er in fremden Betriebsstätten arbeitet, seine persönliche Unabhängigkeit erhalten, selbst wenn ihm für seine Arbeit fremde Betriebsmittel zur Verfügung stehen.

b) Was nicht durch zwingende gesetzliche Vorschriften, durch unabdingbare kollektivvertragliche Normen, durch zwingende betriebliche Ordnungsvorschriften, durch Dienstvertrag, durch nachgiebige betriebliche Ordnungsvorschriften, durch abdingbare kollektivvertragliche Bestimmungen oder durch nachgiebige gesetzliche Vorschriften geregelt ist, bestimmt der Dienstgeber auf Grund seines Direktionsrechtes durch Erteilung von Weisungen. Sie erstrecken sich auf die Ordnung des Betriebes und auf den zweckmäßigen Einsatz der Arbeitskraft. Der Ordnung des Betriebes dienen z.B. Verfügungen über die Torkontrolle, über die Abmeldung beim Verlassen des Betriebes, über die Krankmeldung, über die Arbeitskleidung, über das Reinigen des Arbeitsplatzes. Die auf den zweckmäßigen Einsatz der Arbeitskraft gerichteten Weisungen sind dafür kennzeichnend, daß der Dienstnehmer nicht einzelne Arbeiten verspricht, sondern dem Dienstgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Wenn man aus diesen die Steuerung der menschlichen Arbeitskraft bezweckenden Maßnahmen - als besonders kennzeichnend - die Weisungen hinsichtlich Arbeitsplatz,

Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsfolge, Arbeitsverfahren und Arbeitserfolg herausgreift, dann zeichnet sich bereits die Grenze ab, die hier zwischen einer Beschränkung der Bestimmungsfreiheit und ihrer Ausschaltung verläuft. Die Weisungen, die der Besteller eines Werkes dem Arbeitenden erteilt, werden sich in der Regel nicht auf den Arbeitsplatz, die Arbeitszeit, den Arbeitsort, die Arbeitsfolge und das Arbeitsverfahren erstrecken, weil es sich hier um die Lieferung eines in unabhängiger Arbeit vollendeten Werkes handelt. Deshalb werden die Weisungen des Bestellers eines Werkes in der Regel nur auf den Arbeitserfolg gerichtet sein. Daraus ergibt sich, daß die Verpflichtung zur Befolgung von Weisungen betreffend den Arbeitserfolg für eine Beschränkung der Bestimmungsfreiheit spricht, während eine darüber hinausgehende Weisungsgebundenheit in der Regel als Merkmal für eine Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitenden zu werten ist. Allerdings muß der dirigierende Wille des Auftraggebers nicht äußerlich in Erscheinung treten. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 18. Mai 1955, Slg. Nr. 3744/A, einer Säuglingsschwester nicht deshalb persönliche Abhängigkeit absprechen können, weil sie die erforderlichen Fachkenntnisse selbst besaß, sodaß sich die Erteilung von Weisungen erübrigte. Dienstnehmer, bei denen infolge ihrer Kenntnisse, Erfahrungen oder Fähigkeiten Weisungen entbehrlich sind, unterliegen doch der stillen Autorität ihres Dienstgebers. Dies gilt auch dann, wenn die Art der Arbeit so beschaffen ist, daß sich daraus allein schon die Freistellung von Weisungen ergibt, was insbesondere bei wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeiten der Fall ist.

c) Ob der Dienstnehmer die ihm obliegenden Verpflichtungen erfüllt, überwacht der Dienstgeber entweder selbst oder durch delegierte Betriebsorgane. Eine Überwachung, die nicht nur auf den Arbeitserfolg, sondern auch auf den Arbeitsplatz, die Arbeitszeit, den Arbeitsort, die Arbeitsfolge oder das Arbeitsverfahren gerichtet ist, kennzeichnet in der Regel einen hohen Grad der Abhängigkeit und damit die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit. Dagegen erstreckt sich die Kontrolle, die der Besteller eines Werkes ausübt, in der Regel darauf, ob das vollendete Werk die bedungenen Eigenschaften aufweist. Eine solche auf den Arbeitserfolg beschränkte Überprüfung zeigt in der Regel nicht eine Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit an, sondern ihre Beschränkung.

d) Wenn die Überwachung ergibt, daß der Dienstnehmer die ihm obliegenden Verpflichtungen nicht ordnungsgemäß erfüllt, ist er disziplinären Maßnahmen des Dienstgebers ausgesetzt. Sie reichen - nach Maßgabe besonderer Disziplinärvorschriften - von der Ermahnung bis zur Entlassung. Aber auch einer Kündigung können disziplinäre Beweggründe zugrunde liegen und die Nichterneuerung eines durch Fristablauf beendeten Dienstverhältnisses kann unter Umständen einer disziplinären Maßnahme gleichen, insbesondere dann, wenn das üblicherweise befristete Dienstverhältnis vorher immer wieder erneuert worden war und der Dienstnehmer bei entsprechendem Verhalten mit fortlaufenden Erneuerungen rechnen konnte. Dagegen trifft der Besteller eines Werkes bei Mangelhaftigkeit der Lieferung nicht disziplinäre Maßnahmen, sondern er erhebt Gewährleistungsansprüche: Er kann den Vertrag rückgängig machen, indem er die Annahme des Werkes und die Zahlung des Entgeltes ablehnt, er kann Verbesserung begehren oder eine Minderung des Entgeltes fordern. Der Entschluß, den Lieferanten in Zukunft nicht mehr mit Aufträgen zu betrauen, entspringt nicht rechtlichen, sondern praktischen Erwägungen. Wenn sohin der Lieferant eines Werkes lediglich für die ordnungsmäßige Lieferung eines der Bestellung entsprechenden Werkes einzustehen hat, dann geht dieses Verpflichtungsverhältnis über den minderen Grad der Abhängigkeit eines selbständig Erwerbstätigen nicht hinaus; es stellt sich als eine typische Beschränkung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitenden dar.

3. Weisen die in dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A, verwendeten Worte "nicht frei verfügen kann" auf den Inhalt der Arbeitspflicht hin, so beziehen sich die Worte "auf längere Sicht" auf die Dauer des Verhältnisses. Ein hoher Grad von Abhängigkeit kann sich nicht nur aus dem Inhalte der Arbeitspflicht ergeben, er läßt sich auch aus ihrer Dauer erschließen. Wenn in § 1157 ABGB für den Bereich des Dienstvertragsrechtes die Verpflichtung zur Dienstleistung "auf gewisse Zeit" - was soviel bedeutet wie "auf - wenn auch beschränkte - Dauer" - hervorgehoben ist, dann drückt sich ein hoher Grad der Abhängigkeit und damit die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit auch in einem "mehr oder weniger langen Bestande des Verhältnisses" (HHB) aus, während die beschränkte Weisungsgebundenheit des selbständig Erwerbstätigen die Fertigstellung des Werkes nicht überdauert. Diese den Bereich des bürgerlichen Rechtes beherrschenden Grundsätze kennzeichnen auch das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis.

III.

1. Schon die ältere sozialversicherungsrechtliche Rechtsprechung hatte neben der persönlichen Abhängigkeit immer wieder auch die wirtschaftliche Abhängigkeit als Wesensmerkmal des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bezeichnet. Sie hatte jedoch zu der Frage, was unter wirtschaftlicher Abhängigkeit zu verstehen sei, kaum jemals eindeutig und befriedigend Stellung genommen. Wer sich mit der Bedeutung dieses Ausdruckes eingehender zu befassen hatte, war auf die Lehren des arbeitsrechtlichen Schrifttums verwiesen, aus dem im folgenden einige Sätze zitiert seien, die die wirtschaftliche Abhängigkeit kennzeichnen sollen: "Wer nicht in der Lage ist, einen selbständigen Beruf auszuüben, ist gezwungen, seinen Unterhalt durch Arbeit in fremdem Dienst zu gewinnen und er wird in den meisten Fällen genötigt sein, eine sich bietende Arbeit auch unter ungünstigen Bedingungen anzunehmen." Nur derjenige werde Dienstleistungen übernehmen, "der zur Erlangung seines Lebensunterhaltes darauf angewiesen ist". Es stehe "der mittellose, zur Verwertung seiner Arbeitskraft wirtschaftlich gezwungene Arbeitnehmer dem im Besitze der Produktionsmittel befindlichen Arbeitgeber gegenüber, woraus sich ein wirtschaftliches Übergewicht des Arbeitgebers ergibt". Wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer ergebe sich ferner daraus, daß sie "die Ergebnisse ihrer Arbeit nicht auf den

Markt bringen oder ihre Dienste nicht dem Publikum anbieten" können, sondern "für bestimmte Personen arbeiten müssen, auf deren Aufträge sie deshalb für ihren Lebensunterhalt angewiesen sind". Auch sei der Arbeitnehmer "von seinem Arbeitgeber insofern wirtschaftlich abhängig, als er mit seinem Arbeitsplatz auch sein Arbeitseinkommen aus dieser Stellung verliert".

2. Die Aufzählung dieser Sätze stellt eine nur knappe Auslese typischer Formulierungen dar, die jedoch genügt, die im arbeitsrechtlichen Schrifttum vorherrschenden Thesen zu überblicken. Diese sind wohl geeignet, Unterordnungsverhältnisse darzustellen, die als Verhältnisse wirtschaftlicher Abhängigkeit bezeichnet werden können. Für den Bereich des Sozialversicherungsrechtes müssen jedoch zunächst folgende Vorbehalte gemacht werden: Auch eine Person, die ein Vermögen besitzt, das ihr gestattet, im Falle ihrer Erwerbslosigkeit solange zuzuwarten, bis sich ihr eine günstige Arbeitsgelegenheit darbietet, kann Dienstnehmer im Sinne des Sozialversicherungsrechtes und daher wirtschaftlich abhängig sein. Nicht nur ein durch den Druck der Daseinsnot erzwungenes Beschäftigungsverhältnis begründet die Sozialversicherungspflicht, sondern auch eine aus anderen Beweggründen - z.B. aus Liebhaberei, zum Zeitvertreib, aus gesundheitlichen Gründen, aus künstlerischen oder wissenschaftlichen Intentionen - eingegangene unselbständige Erwerbstätigkeit, falls alle anderen, insbesondere auch die oben unter A I 4 angeführten Voraussetzungen zutreffen. Es ist zwar richtig, daß es sich hier nicht um Regelfälle handelt. Die Auffassung jedoch, daß solche Fälle sozialrechtlich belanglos seien, kann der Verwaltungsgerichtshof nicht teilen, weil sich die Rechtsprechung auch mit Rechtsfällen zu befassen hat, die von der Regel abweichen. Der Verwaltungsgerichtshof ist daher genötigt, sich hier auch mit solchen Ausnahmefällen auseinanderzusetzen.

Das Sozialversicherungsrecht bezweckt den Schutz des Dienstnehmers vor den mit seiner eigenartigen Stellung verbundenen Gefahren. Es hat den Regelfall eines Dienstnehmers im Auge, dem weder Erwerbsquellen anderer Art noch Vermögensverhältnisse von besonderer Bedeutung zugute kommen und der gekennzeichnet ist durch den vom Gebote der Lebenserfordernisse diktierten Erwerb. Unselbständig Erwerbstätige, die dieser typischen Gestalt eines Dienstnehmers nicht entsprechen, weil ihre Arbeit nicht die notwendige Grundlage ihres Lebensunterhaltes bildet oder weil die Bestreitung des Lebensunterhaltes nicht den Beweggrund ihrer Beschäftigung darstellt, können deshalb allein nicht aus dem Kreise der Dienstnehmer ausgeschlossen werden, sofern an ihrer Arbeit ein Erwerbszweck (A I, 4 oben) beteiligt ist. Wenn die Voraussetzung der Entgeltlichkeit (A IV unten) zutrifft, wird man über ihre dem Regelfalle nicht entsprechende Stellung hinwegsehen müssen und nicht zur Kenntnis nehmen dürfen, daß sie im außerbetrieblichen Bereiche günstiger gestellt sind, als die überwiegende Mehrheit ihrer Schicksalsgefährten. Nur die dienende, auf den Erwerb angewiesene Erscheinung des Erwerbstätigen ist bei der Beurteilung ins Auge zu fassen, nicht aber die Persönlichkeit, als die derselbe Erwerbstätige außerhalb des betrieblichen Bereiches auf Grund seiner aus anderen Quellen fließenden Geldmittel auftritt. Hierbei soll im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes als Betrieb ein jeder Lebensbereich verstanden werden, in dem üblicherweise Dienstnehmer beschäftigt werden, so insbesondere auch der Haushalt.

Auf der anderen Seite ist es auch für die Beurteilung, ob eine Person eine Erwerbstätigkeit in selbständiger Stellung ausübe, unwesentlich, ob sie außerhalb des betrieblichen Bereiches über Vermögenswerte verfüge oder mittellos sei.

Diese Erwägungen führen zu dem Ergebnisse, daß bei der Prüfung, ob eine gegen Entgelt ausgeübte Beschäftigung durch wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gekennzeichnet sei, die außerhalb des Bereiches dieser Erwerbstätigkeit bestehenden Vermögensverhältnisse, Erwerbsverhältnisse anderer Art - so insbesondere auch Beschäftigungsverhältnisse - und von der Regel abweichende Beweggründe der Betätigung außer Betracht zu lassen sind. Es mag sachdienlich sein, bei der Beurteilung, ob bei entgeltlicher Beschäftigung wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen sei, eine fiktive Erscheinung des Erwerbstätigen ins Auge zu fassen: Nicht die Persönlichkeit, die er im außerbetrieblichen Leben repräsentiert, sondern seine dem Regelfall entsprechende betriebliche Erscheinung, die sich von der wahren Gestalt dadurch unterscheidet, daß sie von allen anderen Vermögenswerten und Erwerbsquellen losgelöst ist und deren Betätigung kein anderer Beweggrund leitet als die Notwendigkeit, den Lebensunterhalt zu erwerben.

Zusammenfassend kann gegenüber den oben zitierten Thesen des arbeitsrechtlichen Schrifttums für den Bereich des Sozialversicherungsrechtes einschränkend festgestellt werden: Für die Beurteilung, ob bei entgeltlicher Beschäftigung wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben sei, ist nur die betriebliche Erscheinung des Erwerbstätigen maßgebend. Wenn daher z. b. ein Erwerbstätiger außerhalb des betrieblichen Lebensbereiches über so beträchtliche Einkünfte verfügt, daß er auf den Erlös seines Erwerbes wirtschaftlich nicht angewiesen ist, so kann daraus allein noch nicht geschlossen werden, daß wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes nicht gegeben sei.

3. Wenn sonach die für die Beurteilung maßgebende fiktive Erscheinung des Erwerbstätigen ausschließlich durch die Stellung geformt wird, die er im Lebensbereiche des Betriebes einnimmt, in dem er tätig ist, dann ist es auch notwendig, die Grenzen dieses Lebensbereiches zu erkennen. Für die Beurteilung, ob eine Erwerbstätigkeit in selbständiger oder in unselbständiger Stellung ausgeübt werde, sind die rechtlichen Verhältnisse der Betriebsmittel von wesentlicher Bedeutung. Da die Betriebsmittel durch den Betriebszweck bestimmt werden, der Betriebszweck aber den betrieblichen Lebensbereich gestaltet, ist zunächst dieser Lebensbereich eindeutig zu begrenzen, bevor die Stellung einer in diesem Bereiche tätigen Person beurteilt werden kann (vgl. B II unten).

4. Die Lehren des Arbeitsrechtes machen aber für den Bereich des Sozialversicherungsrechtes noch weitere Vorbehalte erforderlich. Einige der oben unter A III, 1 angeführten Thesen sprechen nicht nur für eine wirtschaftliche Abhängigkeit des Dienstnehmers, sondern sie zeugen bei genauer Betrachtung auch von einer solchen des Dienstgebers. Weil sich in der Tat aus den Zusammenhängen jeder betrieblichen Tätigkeit mit den Erscheinungen des Wirtschaftslebens und den daraus entstehenden Wechselwirkungen auch eine wirtschaftliche Abhängigkeit des selbständig Erwerbstätigen ergeben kann, sind im arbeitsrechtlichen Schrifttum Stimmen laut geworden, die es abgelehnt haben, die wirtschaftliche Abhängigkeit als Wesensmerkmal des Dienstnehmers anzuerkennen. Hier drängt sich jedoch die Frage auf, ob dieser weite Begriff der wirtschaftlichen Abhängigkeit gleichbedeutend sei mit der wirtschaftlichen Abhängigkeit, die in § 4 Abs. 2 ASVG gemeint ist.

Im Rechtsbereiche des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes steht man angesichts der Vorschrift des § 4 Abs. 2 vor der unbestreitbaren Tatsache, daß der Gesetzgeber als Beschäftigungsverhältnis nicht nur ein Verhältnis persönlicher, sondern auch ein solches wirtschaftlicher Abhängigkeit verstanden wissen will. Diese Tatsache zwingt zunächst zur uneingeschränkten Anerkennung der wirtschaftlichen Abhängigkeit als Wesensmerkmal des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes. Sie läßt aber auch die Annahme gerechtfertigt erscheinen, daß hier eine Art von wirtschaftlicher Abhängigkeit gemeint sei, die für den Dienstnehmer typisch, für die Stellung des Dienstgebers dagegen atypisch ist. Für diese Annahme sprechen die folgenden Erwägungen.

Die Vorschrift des § 4 Abs. 2 ASVG kennzeichnet den Dienstnehmer nicht durch wirtschaftliche Abhängigkeit schlechthin, sondern durch ein "Verhältnis" wirtschaftlicher Abhängigkeit. Dieses Verhältnis kann sich nur auf den Dienstgeber beziehen. Die den Dienstnehmer kennzeichnende wirtschaftliche Abhängigkeit ist daher auf seine Stellung im Lebensbereiche des Betriebes seines Dienstgebers beschränkt, wobei neuerlich hervorgehoben sei, daß hier als Betrieb ein jeder Lebensbereich, in dem üblicherweise Dienstnehmer beschäftigt werden, so insbesondere auch der Haushalt, verstanden werden soll. Unter wirtschaftlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG kann sohin nicht etwas gemeint sein, was außerhalb des betrieblichen Lebensbereiches liegt, so - um wieder auf eine der oben zitierten Thesen des arbeitsrechtlichen Schrifttums einzugehen - auch nicht der Zwang, eine Arbeit unter ungünstigen Bedingungen anzunehmen, weil in diesem Stadium noch kein Verhältnis zu einem Dienstgeber besteht. Wenn aber die so geartete wirtschaftliche Abhängigkeit auf die Beziehung des Dienstnehmers zum Dienstgeber und auf die Stellung des Dienstnehmers im betrieblichen Lebensbereiche beschränkt ist, dann kann mit ihr nach dem Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG nicht eine Abhängigkeit des Dienstgebers gemeint sein, weil dieser in seinem eigenen Betriebe und im Wechselverhältnisse zum Dienstnehmer nicht eine abhängige Stellung einnehmen kann. Daraus ergibt sich, daß die wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG - abweichend von der wirtschaftlichen Abhängigkeit, die das arbeitsrechtliche Schrifttum im Auge hat - einen Zustand kennzeichnet, der nur für den Dienstnehmer, nicht aber für den Dienstgeber typisch ist.

5. Wenn der Dienstgeber im Lebensbereiche seines Betriebes nicht wirtschaftlich abhängig im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG sein kann, dann muß er - als korrelativer Partner des Dienstnehmers - eine Stellung einnehmen, die das Gegenstück der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers darstellt. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit des Dienstgebers als Korrelat der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers ist daher geeignet, darüber Aufschluß zu geben, was unter wirtschaftlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG zu verstehen sei. Das, was auf der einen Seite die wirtschaftliche Unabhängigkeit des Dienstgebers kennzeichnet, das mangelt auf der anderen Seite der wirtschaftlich abhängigen Stellung des Dienstnehmers. In diesem Mangel muß daher die wirtschaftliche Abhängigkeit des Dienstnehmers im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG begründet sein. Deshalb ist zu untersuchen, was die Stellung des Dienstgebers in seinem eigenen Betriebe kennzeichnet und was in der Korrelation hiezu der Stellung des Dienstnehmers in diesem Betriebe ermangelt. Diese Untersuchung wird sich zunächst mit den in der Praxis überwiegenden Fällen des Zusammentreffens der Stellung des Dienstgebers mit der eines Unternehmers befassen, wobei der Unterschied zwischen Betrieb und Unternehmen vernachlässigt werden darf, weil auch dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz eine solche Unterscheidung fremd ist (vgl. A I, 1 oben). Die Geltung der folgenden Ausführungen soll aber auch nicht auf Unternehmen beschränkt sein, denen die konkurrierende Beteiligung am Wirtschaftsleben eigen ist. Sie sollen anwendbar sein auf alle Organisationen zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse, also - mit entsprechender Anpassung - insbesondere auch auf Anstalten des öffentlichen Rechtes.

6. Unternehmer - im Sinne einer konkurrierenden Beteiligung am Wirtschaftsleben - ist, wer in eigener Betriebsstätte, die mit eigenen Betriebsmitteln ausgestattet ist, die oberste Geschäfts- und Betriebsleitung innehat (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A). Diese Unternehmerposition umfaßt nicht nur betriebliche Vermögensmacht, sondern auch die Gewalt, eigene oder fremde Fähigkeiten - Wissen, Erfahrung, Unternehmungsgeist, Organisationsgabe, technische oder wirtschaftliche Talente - mit eigenen Mitteln nach eigenem Gutdünken zum eigenen Nutzen zu verwerten.

Das Korrelat dieser innerbetrieblichen Unternehmerposition ist die Stellung des Dienstnehmers im betrieblichen Lebensbereiche. Sie wird dadurch gekennzeichnet, daß der Dienstnehmer an den Betriebsmitteln nicht als Eigentümer beteiligt ist - wobei als Eigentum die in der Gemeinsprache verwendete Umschreibung des Eigentums im weiten Sinne verstanden wird (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A -; daß ein Dienstnehmer zwar an der obersten Geschäfts- und Betriebsleitung teilnehmen kann, aber nicht kraft eigener Vermögensmacht, sondern nur als delegiertes Organ

des Unternehmers; endlich daß der Dienstnehmer seine Fähigkeiten - Wissen, Erfahrung, Unternehmungsgeist, Organisationsgabe, technische oder wirtschaftliche Talente - mangels eigener Betriebsmittel und eigener Verfügungsgewalt nicht zu seinem eigenen Nutzen verwenden kann, sondern sie dem Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, dienstbar machen muß. Das sind die negativen Merkmale, die in der Wechselbeziehung den positiven Merkmalen entsprechen, die die innerbetriebliche Unternehmerposition kennzeichnen. Diese negativen Merkmale in ihrer Gesamtheit ergeben - vom konkreten Unternehmen losgelöst - das Bild einer Persönlichkeit, der eine freie wirtschaftliche Entfaltung versagt ist. Es stellt einen Zustand wirtschaftlicher Gebundenheit dar, der dieser Persönlichkeit die Eigenschaft wirtschaftlichen Unvermögens verleiht. Hierbei ist es belanglos, ob ihr dieser Zustand durch Mittellosigkeit aufgezwungen wird oder ob sie ihn aus eigenem Entschlusse herbeiführt, weil sie zwar Vermögen besitzt, es aber nicht im Rahmen eines Unternehmens verwerten will.

Aus wirtschaftlichem Unvermögen entsteht in der Wechselbeziehung zu dem wirtschaftliche Vermögensmacht einsetzenden Partner ein Verhältnis wirtschaftlicher Abhängigkeit. Dieses Verhältnis wird durch ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit vermittelt. Weil der Zustand wirtschaftlicher Gebundenheit schon die Person kennzeichnet, bevor sie sich in ein Abhängigkeitsverhältnis begibt, muß eine Beziehung von Person zu Person angeknüpft werden, um den Zustand wirtschaftlicher Gebundenheit in eine Wechselbeziehung zum Partner zu bringen. Diese Beziehung wird durch die Begründung eines Verhältnisses persönlicher Abhängigkeit hergestellt. Durch ein solches Verhältnis persönlicher Abhängigkeit wird - im Verein mit wirtschaftlicher Gebundenheit - ein "Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit" herbeigeführt.

Durch Begründung eines Verhältnisses persönlicher Abhängigkeit entwickelt sich daher aus dem Zustande wirtschaftlicher Gebundenheit ein Verhältnis wirtschaftlicher Abhängigkeit: Der Erwerbstätige, der sich im Zustande wirtschaftlicher Gebundenheit einem Verhältnisse persönlicher Abhängigkeit unterworfen hat, wird in diesem Beschäftigungsverhältnisse abhängig von der fremdbestimmten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, die er weder durch eigene betriebliche Mittel fördern noch durch dirigierende, planende oder gestaltende Eingriffe eigenmächtig beeinflussen kann.

7. Der auf solche Art zum Ausdrucke gebrachten wirtschaftlichen Abhängigkeit unterliegen Dienstnehmer, deren Dienstgeber Unternehmer - in der oben unter A III, 5 umschriebenen Bedeutung - sind. Die wirtschaftliche Abhängigkeit kann sich aber -

gleichgültig ob die Dienstgeber Unternehmer sind oder nicht - auch in einer anderen Erscheinungsform offenbaren. Sie entspringt der Konzentration von Macht und Einfluß, die das Eigentum an den Betriebsmitteln dem Dienstgeber verschafft und die bewirkt, daß der Betrieb - in der oben umschriebenen weiten Bedeutung, also insbesondere unter Einschluß der Haushalte - der Herrschaft des Dienstgebers unterliegt. Von den Einschränkungen dieser innerbetrieblichen Machtkonzentration durch arbeitsrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Schutznormen soll hier abgesehen werden; sie verfolgen den Zweck, diese Machtausflüsse einzudämmen und bestätigen daher ihre Intensität. Diese auf das Eigentum gegründete Herrschaft des Dienstgebers lenkt nicht nur die Geschicke des Betriebes, sondern sie bestimmt auch das Wohl und Wehe der Betriebsangehörigen: Der Dienstgeber hat die Macht, auf die Lebenshaltung des Dienstnehmers Einfluß zu nehmen, indem er ihn entweder auf der Stufe der zulässigen Mindestentlohnung beläßt oder ihn darüber hinaus mit außerordentlichen Vorteilen ausstattet; indem er ihm mehr oder weniger einträgliche Arbeiten zuteilt, indem er ihn bei Beförderungen entweder vernachlässigt oder begünstigt. Kein Dienstnehmer ist - auch wenn im Betriebe Betriebsvertretungen errichtet sind - gegen eine Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses durch den Dienstgeber gefeit (vgl. A I, 3 oben), was einen Zustand dauernder Unsicherheit seiner wirtschaftlichen Lage zur Folge hat. Im Gegensatz zu dieser Art der betrieblichen Willensbildung zeitigt die Direktionsgewalt (A II, 2 b oben) des Dienstgebers - d.i. die Befugnis, die Ausführung der Arbeit und die Ordnung des Betriebes betreffende Weisungen zu erteilen - in ihrer Korrelation zum Dienstnehmer andersgeartete Wirkungen. Während die Direktionsgewalt des Dienstgebers auf der Seite des Dienstnehmers die persönlich-dienstliche Verpflichtung zur Befolgung der Weisungen - also eine persönliche Abhängigkeit - auslöst, offenbart sich die Macht des Dienstgebers, in seinem Betriebe als Eigentümer zu schalten und zu walten, in ihrer Wechselwirkung auf den Dienstnehmer darin, daß er nicht - wie etwa ein Mitunternehmer - die wirtschaftlich fundierte Machtvollkommenheit besitzt, sich in die Herrschaft des Dienstgebers wirksam einzuschalten und durch sein Eingreifen wirtschaftliche Nachteile von sich abzuwenden oder sich im Rahmen seiner Befugnisse wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen. Ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit -, in der oben unter A II entwickelten Bedeutung - vereint mit wirtschaftlicher Unabhängigkeit ist in diesem Bereiche undenkbar.

8. Dagegen ist der Zustand wirtschaftlicher Gebundenheit mit persönlicher Unabhängigkeit wohl vereinbar. So kann der selbständige Arbeiter (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A) nicht als wirtschaftlich unabhängig gewertet werden. Er verwertet - weil ihm eine eigene Betriebsstätte und andere nennenswerte eigene Betriebsmittel nicht zur Verfügung stehen - seine Fähigkeiten zur Wahrnehmung und Begründung selbständiger Erwerbsgelegenheiten nur insoweit, als sie ohne eigene Betriebsmittel oder mit unbedeutenden eigenen Betriebsmitteln wahrgenommen werden können. Er ist hiedurch - unfreiwillig oder aus eigenem Entschlusse - in seiner wirtschaftlichen Entfaltung lahmgelegt und so in einer Stellung festgehalten, die dem Zustande wirtschaftlicher Gebundenheit entspricht. Er tritt erst dann, wenn er ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit eingegangen ist, in eine Beziehung ein, die das Gesetz als "Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit" bezeichnet, wobei er das wirtschaftliche Unvermögen als eine

ihm anhaftende Eigenschaft in das Beschäftigungsverhältnis mitgebracht hat, während die persönliche Abhängigkeit dem Verhalten der Partner dieses Verhältnisses entspringt.

Diese Erwägungen tragen dazu bei, die im Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A, skizzierte Umschreibung der wirtschaftlichen Abhängigkeit - Mangel an Sachgütern und Widmung aller vorhandenen Güter immaterieller Art für den Arbeitszweck - zu erläutern und zu ergänzen. Sie zu korrigieren besteht kein Anlaß.

Nach § 4 Abs. 2 ASVG ist Entlohnung der Dienste ein Wesensmerkmal des die Pflichtversicherung begründenden Verhältnisses. Wie oben unter A III, 2 ausgeführt worden ist, kann nicht wirtschaftliche Unabhängigkeit deshalb als gegeben angenommen werden, weil der Erwerbstätige auf das Entgelt, das er für seine Dienste erhält, wirtschaftlich nicht angewiesen ist. Die für die Beurteilung, ob wirtschaftliche Abhängigkeit (A III, 7 oben) gegeben sei, heranzuziehende betriebliche Erscheinung des Dienstnehmers ist durch die Notwendigkeit des Erwerbes zur Bestreitung des Lebensunterhaltes gekennzeichnet. Die Entgeltlichkeit der Dienste ist die Basis, aus der sich wirtschaftliche Abhängigkeit entwickelt. Da aber ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis wirtschaftliche Abhängigkeit voraussetzt, ist ein solches Beschäftigungsverhältnis, selbst wenn alle anderen Voraussetzungen zutreffen, in der Regel nicht gegeben, wenn die Dienste nicht entlohnt werden. Daraus folgt, daß das Beschäftigungsverhältnis in der Regel endet, sobald der Anspruch auf Entgelt weggefallen ist. Dies ergibt sich schon aus dem in § 4 Abs. 2 ASVG gekennzeichneten Rechtswesen des Beschäftigungsverhältnisses und wird überdies durch die weite, auch diesen Fall (vgl. A I, 3 oben) erfassende Formulierung des § 11 Abs. 1 zweiter Satz ASVG unterstützt. Bei Unterbrechung der Entgeltzahlung im Falle vorübergehender Befreiung vom Dienste oder bei Arbeitsverhinderung des Dienstnehmers kann das Beschäftigungsverhältnis durch die Bereitschaft der Partner, nach der Unterbrechung weiterhin gegen Entgelt Dienste zu leisten und entgegenzunehmen, aufrecht erhalten werden (vgl. § 11 Abs. 3 ASVG).

Das Entgelt ist in der Regel nicht geeignet, als Unterscheidungsmerkmal dafür zu dienen, ob dem Ansprüche ein abhängiges oder ein unabhängiges Arbeitsverhältnis zugrunde liege. Es gibt Dienstnehmer, deren Entgelt dem Einkommen eines Unternehmers gleicht und selbständig Erwerbstätige, die wie Dienstnehmer entlohnt werden. Immerhin läßt aber das der Rechtsfigur des Dienstverhältnisses entsprechende Rechtswesen des Lohnes einige Rückschlüsse zu. In einem Dienstverhältnisse wird der Lohn dafür gezahlt, daß sich der Dienstnehmer dem Dienstgeber in dienender Stellung unterwirft und ihm zur Leistung nicht vorausbestimmter Dienste seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Daher tritt das Rechtswesen des Lohnes am deutlichsten dann zutage, wenn feste Bezüge geleistet werden, die nicht nach Einzelleistungen, sondern nach vorausbestimmten Zeitabschnitten bemessen sind. Allerdings kann auch im Rahmen eines Dienstverhältnisses die Lohnhöhe nach der tatsächlich erbrachten Leistung bestimmt werden, ohne daß jedoch durch eine solche Lohnform die Rechtsfigur des Dienstverhältnisses geändert wird. Aus ihr ergibt sich - im Gegensatz zu einem selbständigen Arbeitsverhältnisse -, daß der Dienstnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt - für beschränkte Zeit - behält, wenn er ohne sein Verschulden aus persönlichen Gründen an der Dienstleistung verhindert wird; ferner daß dem Dienstnehmer auch für Dienstleistungen, die nicht zustandegekommen sind, das Entgelt gebührt, wenn er zur Dienstleistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des Dienstgebers lagen, daran verhindert worden ist.

V.

1. Nach § 4 Abs. 2 zweiter Halbsatz ASVG gehören zu den Dienstnehmern auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Der Verwaltungsgerichtshof hatte schon in der Zeit der Geltung des alten Rechtes die Auffassung vertreten, daß bei einem Zusammentreffen von Merkmalen der Abhängigkeit und solchen von Unabhängigkeit das Überwiegen der einen oder der anderen Seite entscheidend sei. Diese These ist nun gesetzlich festgelegt worden. In Fällen jedoch, die ein Überwiegen nicht erkennen lassen, wird - wenn mehrere nebeneinander oder hintereinander vom Erwerbstätigen ausgeübte Beschäftigungen in Betracht kommen - darauf Bedacht zu nehmen sein, wie sich das Gesamtbild seines Wirkens dem Betrachter darbietet. In der "Anleitung des Reichsversicherungsamtes über den Kreis der nach der Reichsversicherungsordnung gegen Invalidität und gegen Krankheit versicherten Personen" ist hierüber ausgeführt worden: "Wenn auch die grundsätzliche Verknüpfung der Versicherungspflicht mit den einzelnen Arbeitsverhältnissen als solchen bewirkt, daß eine Person je nach dem Wechsel ihrer Tätigkeit bald der Zwangsversicherung untersteht, bald nicht, so nehmen doch zahlreiche Tätigkeiten, die ebensowohl in der Form der Lohnarbeit, wie in der eines Unternehmens ausgeübt werden können, ein verschiedenes Wesen an, je nachdem, ob ein berufsmäßiger Lohnarbeiter oder ein sonst gewerblich Selbständiger in Betracht kommt. Es ist deshalb vielfach in sonst zweifelhaften Fällen Gewicht darauf gelegt worden, welche Lebens- und wirtschaftliche Stellung der Arbeitende im übrigen einnimmt."

2. Wenn es sich aber infolge unscharfer Grenzen keinesfalls erkennen läßt, ob eine Ausschaltung oder nur eine Beschränkung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitenden (A II, 1 oben) eingetreten sei, wird es nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes weiterhin maßgebend sein müssen, ob es sich um ein auf Dauer angelegtes Verhältnis handle (siehe A II, 3 oben). Denn wenn der Inhalt der Arbeitspflicht nicht darüber Auskunft gibt, ob eine Ausschaltung oder eine Beschränkung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitenden

gegeben sei, dann kann nur ausschlaggebend sein, ob ein Dauerverhältnis anzunehmen sei. Deshalb deutet eine "auf längere Sicht" eingegangene Arbeitspflicht auf einen hohen Grad von Abhängigkeit und - im zivilrechtlichen Bereiche - auf ein Dienstverhältnis hin, wenn alle inhaltlichen Merkmale ein so unklares Bild ergeben, daß es nicht nur die eine, sondern auch die andere Type der Arbeitsgestaltung darzustellen scheint. Dagegen führt eine Weisungsgebundenheit, die nicht als Ausschaltung sondern nur als Beschränkung, der Bestimmungsfreiheit gewertet werden kann, auch bei längerer Dauer des Verhältnisses nicht einen Zustand persönlicher Abhängigkeit herbei, was zur Folge hat, daß wahre Werkvertragsverhältnisse nicht in die Sozialversicherung der unselbständig Erwerbstätigen einbezogen werden können.

Diese Überlegungen stehen im Einklange mit der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. So wurde in dem Erkenntnis vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A, im Falle einer Milch- Sammel- und Verteilerstellen-Leiterin, deren Arbeitsbild jeder der beiden Streitparteien nach seiner Art auslegen und als Bestätigung seiner Auffassung für sich in Anspruch nehmen konnte, ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis angenommen, weil sie eine Arbeitspflicht von jahrelanger Dauer eingegangen und die Annahme auszuschließen war, daß der Zeitablauf durch die Kettenglieder kontinuierlich aneinandergereihter Werkleistungen gekennzeichnet gewesen sei. Schon diese Konklusion läßt erkennen, daß der Verwaltungsgerichtshof die zeitliche Dauer nur in Fällen für ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis sprechen ließ, in denen sich wesentliche Merkmale selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit die Waage hielten, während er in anderen Fällen trotz längerer Dauer des Verhältnisses die Versicherungspflicht verneint hat. So hat der Verwaltungsgerichtshof unter der Geltung des alten Rechtes bei mehrseitigen Prozentpechern, deren Tätigkeit aufeinanderfolgende Arbeitswerke von mehrmonatiger Dauer erkennen ließ, die Versicherungspflicht verneint (Erkenntnis vom 30. Mai 1953, Slg. Nr. 3007/A); ebenso bei Rechnungsschreibern der Taxabteilung der Pharmazeutischen Gehaltskasse, deren Arbeitsbild trotz jahrelanger Dauer die durch monatliche Arbeitszuteilungen und Arbeitsabschlüsse umrissenen Konturen in sich geschlossener Werkleistungen merkbar hervortreten ließ (Erkenntnis vom 22. Dezember 1954, Slg. Nr. 3610/A).

B.

Über den konkreten Beschwerdefall hat der Verwaltungsgerichtshof erwogen:

I.

1. Nach § 18 Abs. 1 des Hochschul-Organisationsgesetzes vom 13. Juli 1955, BGBl. Nr. 154, (H-OG) kann das Bundesministerium für Unterricht auf Antrag des Professorenkollegiums Angehörigen des Lehrkörpers besondere Lehraufträge erteilen. Angehörige des Lehrkörpers sind nach § 9 Abs. 1 H-OG: die ordentlichen und die außerordentlichen Hochschulprofessoren (§ 10 H-OG), die emeritierten Hochschulprofessoren (§ 11 H-OG), die Honorarprofessoren (§ 12 H-OG), die Hochschuldozenten (§ 13 H-OG), die Hochschullektoren (§ 14 H-OG), die Gastprofessoren, Gastdozenten und Gastvortragenden (§ 15 H-OG), die Lehrbeauftragten (§ 16 H-OG) und die Instruktoressen (§ 17 H-OG).

Der Beschwerdeführer war in der hier in Betracht kommenden Zeit als Hochschuldozent Angehöriger des Lehrkörpers der Universität in Wien. Nach seinen Angaben hat ihm das Bundesministerium für Unterricht als Angehöriger des Lehrkörpers dieser Hochschule einen besonderen (remuneralierten) Lehrauftrag nach § 18 H-OG für das Fach "Kirchenrecht II (System)" erteilt. Der Beschwerdeführer hat ferner angegeben, daß ihm das Bundesministerium für Unterricht einen besonderen (remuneralierten) Lehrauftrag nach § 18 H-OG für das Fach "Allgemeine Rechtslehre" an der Hochschule für Bodenkultur erteilt habe. Da dieser Lehrauftrag nicht erteilt worden sein könnte, wenn der Beschwerdeführer nicht Angehöriger des Lehrkörpers der Hochschule für Bodenkultur gewesen wäre, muß er - weil ein anderer Titel der Angehörigkeit nach der Aktenlage nicht in Betracht kommen kann - dem Lehrkörper dieser Hochschule entweder als Gastdozent nach § 15 H-OG oder als Lehrbeauftragter nach § 16 H-OG angehört haben. Für die Stellung als Gastdozent spricht der Erlaß des Bundesministeriums für Unterricht vom 20. September 1955, Zl. 84.322 - I/1/55, MinVBl. Nr. 87, über die Durchführung des Hochschul-Organisationsgesetzes, zum § 15. Da dies jedoch nicht völlig klargestellt ist, wird der Verwaltungsgerichtshof - um die endgültige Entscheidung dieser Rechtssache nicht zu verzögern - beide Varianten ins Auge fassen.

Wenn die Befugnis zur Erteilung eines besonderen Lehrauftrages nach § 18 H-OG an die Qualifikation als Angehöriger des Lehrkörpers geknüpft ist und einer dem Lehrkörper nicht angehörenden Person ein solcher Lehrauftrag nicht erteilt werden kann, dann folgt daraus, daß bei der Beurteilung der innerbetrieblichen Position des Trägers eines besonderen Lehrauftrages die Funktion des Beauftragten als Angehöriger des Lehrkörpers nicht vernachlässigt werden darf. Man kann daher die sozialversicherungsrechtliche Stellung, die der Träger eines besonderen Lehrauftrages nach § 18 H-OG im Hochschulbetriebe einnimmt, nur erkennen, wenn man diese Lehraufträge nicht für sich allein betrachtet, sondern im Auge behält, daß sie nur im Zusammenhange mit der Eigenschaft als Angehöriger des Lehrkörpers einer Hochschule - beim Beschwerdeführer als Universitätsdozent (§ 13 H-OG) bzw. Gastdozent (§ 15 H-OG oder Lehrbeauftragter (§ 16 H-OG) - erfassbar und erklärbar sind. Ebenso wie eine rechtliche Existenz eines besonderen Lehrauftrages nach § 18 H-OG, für sich allein und ohne die Grundlage einer Angehörigkeit zu einem Lehrkörper undenkbar ist, müßte auch eine isolierte sozialversicherungsrechtliche Betrachtung eines solchen besonderen Lehrauftrages ein unvollständiges und unrichtiges Bild ergeben. Nicht die Stellung des Beschwerdeführers als Träger von besonderen Lehraufträgen

nach § 18 H-OG für sich allein unterliegt daher der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung, sondern die Stellung des Beschwerdeführers als mit einem besonderen Lehrauftrage nach § 18 H-OG betrauter Hochschuldozent (§ 13 H-OG) an der Universität in Wien und als mit einem besonderen Lehrauftrage nach § 18 H-OG betrauter Gastdozent (§ 15 H-OG) oder Lehrbeauftragter (§ 16 H-OG) an der Hochschule für Bodenkultur.

Diese Betrachtungsweise darf allerdings nicht zu der Annahme führen, daß - wie in den seinerzeit beim Verwaltungsgerichtshof anhängig gewesenen, nach der Rechtslage vor Wirksamkeitsbeginn des Hochschul-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 154/1955, zu beurteilenden Beschwerdefällen Zl. 350, 2725 und 2726/53 behauptet worden war - mit der Angehörigkeit zum Lehrkörper einer Hochschule die Erteilung eines remunerierten Lehrauftrages untrennbar verbunden und daß es daher rechtswidrig sei, einen remunerierten Lehrauftrag für sich allein zu stornieren, ohne zugleich auch die Angehörigkeit zum Lehrkörper der Hochschule zu beseitigen. Für die Zeit der Geltung des neuen Hochschul-Organisationsrechtes ist eine solche Annahme schon angesichts der eindeutigen Norm des § 18 H-OG auszuschließen (vgl. auch den Durchführungserlaß des Bundesministeriums für Unterricht zum Hochschul-Organisationsgesetz vom 20. September 1955, Z. 84.322 - I/1/55, MinVdgBl. Nr. 87, zu den §§ 16 bis 18). Auch in dem über die oben erwähnten Beschwerdefälle Zl. 350, 2725 und 2726/53 ergangenen Beschlüsse vom 4. Juli 1955, Slg. Nr. 3803/A, hat der Verwaltungsgerichtshof zutreffend die Bestellung zum Universitätslektor einerseits und die Erteilung eines remunerierten Lehrauftrages andererseits insoweit auseinandergehalten, als er erkannt hat, daß die Erteilung des remunerierten Lehrauftrages für sich allein storniert, die Bestellung zum Universitätslektor dagegen aufrechterhalten werden konnte.

2. Das Hochschul-Organisationsgesetz hebt von den Angehörigen des Lehrkörpers einer Hochschule die ordentlichen und die außerordentlichen Hochschulprofessoren dadurch heraus, daß es nur sie in einem Dienstverhältnisse stehend betrachtet, während nach den §§ 12 Abs. 1, 13 Abs. 2, 14 Abs. 1, 15 Abs. 4, 16 Abs. 1, 17 Abs. 1 und 18 Abs. 3 des Gesetzes durch die Bestellung als Honorarprofessor, als Hochschuldozent, als Hochschullektor, als Gastprofessor, Gastdozent oder Gastvortragender, als Lehrbeauftragter oder als Instruktor ein Dienstverhältnis nicht begründet wird. Hiedurch wird jedoch ein Dienstverhältnis im Sinne des ASVG - ein Beschäftigungsverhältnis - nicht ausgeschlossen, weil - wie oben unter A I, 2 ausgeführt worden ist - das Beschäftigungsverhältnis durch den Einstellungsakt begründet wird und einen Verpflichtungsakt nicht voraussetzt.

II.

1. Wenn untersucht werden soll, ob ein Hochschuldozent (§ 13 H-OG), ein Gastdozent (§ 15 H-OG) oder ein Lehrbeauftragter (§ 16 H-OG) als Träger eines besonderen (remunerierten) Lehrauftrages nach § 18 H-OG mit wirtschaftlicher Unabhängigkeit ausgestattet sei, so ist zunächst - wie oben unter A III, 3 dargelegt worden ist - durch Umschreibung des Betriebszweckes und Bestimmung der Betriebsmittel der betriebliche Lebensbereich abzugrenzen, in dem diese Lehrkräfte tätig sind.

Auch ein Unterricht, der eine höhere Allgemeinbildung vermitteln soll, könnte mit eigenen Betriebsmitteln des Lehrers bewältigt werden. So wäre es wohl möglich, gewisse wissenschaftliche Fächer in der eigenen Wohnung und mit eigenen Lehrmitteln zu unterrichten. Ein solcher Unterricht würde aber nicht der Zweckbestimmung einer Hochschule entsprechen, die nicht nur der wissenschaftlichen Lehre, sondern auch der wissenschaftlichen Forschung zu dienen hat und die unter wissenschaftlicher Lehre nicht nur die Vermittlung einer höheren Allgemeinbildung verstehen darf, sondern auch die wissenschaftliche Berufsausbildung und die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses (§ 1 Abs. 2 H-OG). Nur ein ordnungsmäßig durchgeführtes Hochschulstudium eröffnet die Zulassung zu den strengen Prüfungen und zu den Staatsprüfungen; führt - nach - Maßgabe der Studien-, Prüfungs- und Promotionsordnungen - zur Verleihung akademischer Grade und berechtigt zur Durchführung eines Habilitationsverfahrens.

Die Lehrveranstaltungen zählen zu den Lehr- und Forschungseinrichtungen einer Hochschule. Sie sind mit den ihnen innewohnenden Wirkungen nur im Organisationsbereiche einer Hochschule denkbar. Die mit Lehrveranstaltungen betrauten Angehörigen des Lehrkörpers einer Hochschule können daher bei der Beurteilung, ob sie mit wirtschaftlicher Unabhängigkeit ausgestattet seien, nicht in den engen Wirkungsbereich von Lehrern versetzt werden, deren Betriebsmittel auf einen Unterrichtsraum, auf Lehrbücher und auf Schreibmaterialien beschränkt sind. Dieser Wirkungsbereich scheint dem Beschwerdeführer vorzuschweben, indem er ins Treffen führt, daß er für die gesamte notwendige Literatur, für Papier und Schreibarbeiten selbst aufzukommen habe, während der Auftraggeber lediglich für die Kosten des Unterrichtsraumes eintrete. Der hier maßgebende betriebliche Lebensbereich jedoch ist die gesamte Organisationswelt einer Hochschule. Diese ist gekennzeichnet durch das Rechtswesen der Hochschule als Anstalt des Bundes mit ihren Lehr- und Forschungseinrichtungen (Lehrkanzeln, Instituten, Kliniken, Lehrveranstaltungen, Bibliotheken und Hochschulkursen); mit dem erforderlichen Dienststellen (Rektorat, Dekanat und Quästur), mit dem hierfür notwendigen Personal (den Angehörigen des Lehrkörpers, dem anderen wissenschaftlichen und dem nichtwissenschaftlichen Personal), mit den akademischen Behörden.

So stellen sich die hier zu beurteilenden Lehrkräfte - in der oben unter A III, 2 dargestellten und durch den weitläufigen, staatlich organisierten betrieblichen Lebensbereich einer Hochschule geformten fiktiven Erscheinung (A III, 3 oben) - in einem Zustande wirtschaftlicher Gebundenheit (A III, 6 oben) dar, weil die staatliche Anstalt, in der sie als Teile eines mit gewissen Wirkungen ausgestatteten Ganzen ihre Tätigkeit zu

entfalten haben, ihnen gehörige Betriebsstätten und wesentliche eigene andere Betriebsmittel ausschließt. Dieses staatliche Organisationsgebilde läßt aber auch eine eigene Verfügungsmacht der Lehrpersonen nicht aufkommen. Aus dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Freiheit von Wissenschaft und Lehre - auf den sich der Beschwerdeführer beruft - kann eine den Betrieb der staatlichen Anstalt berührende Verfügungsmacht einzelner Lehrkräfte nicht abgeleitet werden. Die Hochschulen unterliegen, soweit sie Rechtspersönlichkeit besitzen, den Anordnungen der akademischen Behörden, im übrigen sind sie den Verfügungen der staatlichen Unterrichtsverwaltung unterworfen. Schon diese rechtliche und organisatorische Eigenart schließt eine eigene Verfügungsgewalt einzelner Lehrpersonen aus. Die durch den Grundsatz der Freiheit von Wissenschaft und Lehre garantierte Freizügigkeit erschöpft sich in einer Weisungsfreiheit in Lehre und Forschung. Eigenbestimmte Leitungsbefugnisse können aus ihr nicht abgeleitet werden.

2. Der Beschwerdeführer hält der Annahme, daß er wirtschaftlich abhängig sei, entgegen, daß er ein Unternehmerrisiko zu tragen habe, weil von der Frequenz der Lehrveranstaltungen die Höhe der Kollegiengelder abhängig sei. Dieser Auffassung vermag der Verwaltungsgerichtshof nicht beizutreten. Es ist bereits dargelegt worden (A III, 3 oben), daß die Stellung, die ein Erwerbstätiger im Lebensbereiche eines Betriebes einnimmt, nur dann verlässlich bestimmt werden kann, wenn es gelungen ist, die Grenzen dieses Lebensbereiches zu erkennen. So ist die Stellung einer in einem Unternehmen beschäftigten Person im Lichte des Lebensbereiches dieses Unternehmens zu betrachten. Aus der Funktion des Unternehmers, seine eigenen Betriebsmittel mit der menschlichen Arbeitskraft durch seine Geschäfts- und Betriebsleitung zu einer organisatorischen Einheit zu verschmelzen, entsteht ein allfälliger Unternehmergewinn. Gewinn und Verlust sind das rechnungsmäßige Ergebnis dieser Unternehmerfunktion. Hier entspringt daher das Risiko für das Gelingen oder Mißlingen des Geschäftes letzten Endes aus dem Eigentum an den Betriebsmitteln. Wenn man daher die "Risikoübernahme" als Wesensmerkmal selbständiger Erwerbstätigkeit anerkennt, dann ist diese Erscheinung von dem betrieblichen Lebensbereiche abhängig, der sie hervorbringt. Im Rahmen eines Großunternehmens wird unter "Risikoübernahme" etwas anderes zu verstehen sein, als bei der Betätigung eines selbständigen Arbeiters, der keine anderen der Verwertung am Arbeitsmarkte fähigen Güter besitzt als seine Arbeitseignung und seine Arbeitszeit (Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A). Gewiß ist auch darin, daß von dem Besuche einer Lehrveranstaltung die Höhe des Kollegiengeldes abhängt, ein Risiko zu erblicken. Es ist dies aber nicht ein Risiko, solcher Art, das zu erkennen gibt, wer in der Organisationswelt einer Hochschule die Gefahr des Gelingens oder Mißlingens - sei es der kulturellen Mission, sei es des finanziellen Unternehmens - trägt. Das Risiko, das der Beschwerdeführer im Auge hat, kann daher nicht als Wesensmerkmal einer Unternehmerstellung in dem Organisationsbereiche dienen, in dem die Beschäftigung als Träger eines besonderen Lehrauftrages vor sich geht. Dasselbe gilt aber auch für das Risiko, das der Beschwerdeführer in der Beendigung des Lehrauftrages bei nicht entsprechender Leistung erblickt.

3. Wenn man den hier maßgebenden weitläufigen betrieblichen Lebensbereich einer staatlichen Hochschule im Auge behält, dann ist auch der Einwand des Beschwerdeführers, daß er eine feste Vergütung nicht beziehe, ungeeignet, eine wirtschaftliche Unabhängigkeit nachzuweisen. Die Form des Erwerbserlöses wäre nur dann für eine wirtschaftliche Unabhängigkeit symptomatisch, wenn sich aus einer Beteiligung an den finanziellen Erträgen auf die Stellung des Beteiligten als Mitunternehmer schließen ließe. Eine solche Annahme wird aber schon durch die Rechtsstellung der Hochschule als Anstalt des Bundes ausgeschlossen.

4. Die hier zu beurteilenden Lehrpersonen sind daher durch die Eigenschaft wirtschaftlichen Unvermögens (A III, 6 oben) gekennzeichnet. Dieser Zustand wirtschaftlicher Gebundenheit entwickelt sich zu einem Verhältnisse wirtschaftlicher Abhängigkeit, sobald ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit angeknüpft worden ist. Sofern daher die hier in Betracht kommenden Lehrpersonen in einem Verhältnisse persönlicher Abhängigkeit verfangen sind, müßte - da auch alle anderen Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 ASVG zutreffen - ihre Sozialversicherungspflicht bejaht werden. Mangels einer persönlichen Abhängigkeit aber wären sie nicht sozialversicherungspflichtig, weil die Sozialversicherungspflicht ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit voraussetzt. Es wird daher noch zu untersuchen sein, ob der Beschwerdeführer in den hier maßgebenden Stellungen in Verhältnissen persönlicher Abhängigkeit verfangen gewesen sei.

III.

1. Der Beschwerdeführer hat die Annahme abgelehnt, in den hier zu beurteilenden Beschäftigungen einer persönlichen Abhängigkeit unterworfen gewesen zu sein. Er hat sich hiebei auf den Grundsatz der Freiheit von Wissenschaft und Lehre berufen. Aus diesem Grundsatz kann jedoch für die Beurteilung, ob ein mit einem besonderen Lehrauftrage betrauter Angehöriger des Lehrkörpers einer Hochschule persönlich abhängig sei, nichts gewonnen werden. Wie oben unter A II, 2 ausgeführt, erstreckt sich die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit nicht auf den Bereich der Grund- und Freiheitsrechte: Ein Dienstverhältnis kann nicht den Dienstnehmer zu einer persönlichen Unterwerfung verpflichten, die seine verfassungsmäßig gewährleisteten Grund- und Freiheitsrechte verletzt. Wenn daher eine die Grund- und Freiheitsrechte verletzende persönliche Unterwerfung nicht als Kennzeichen eines Dienstverhältnisses gewertet werden kann, dann wird auch daran, daß in einem arbeitsrechtlichen Verhältnisse die Grund- und Freiheitsrechte gewahrt werden, das Rechtswesen dieses Verhältnisses nicht erkannt werden können; dies hier umsoweniger, als der Grundsatz der Freiheit von Wissenschaft und Lehre auch für die ordentlichen und die außerordentlichen Hochschulprofessoren gilt, deren persönliche Abhängigkeit nicht bestritten werden kann, weil sie nach den dienstrechtlichen Vorschriften in einem Dienstverhältnisse zum Bunde stehen.

In der Beschwerde wurde vorgebracht, daß kein Hörer verpflichtet gewesen sei, die Lehrveranstaltungen des Beschwerdeführers zu besuchen. Dies ist zwar richtig und entspricht nach § 30 der Allgemeinen Studienordnung dem Grundsatz der Lernfreiheit, woraus sich eine unabhängige Stellung des Hörers ergibt. Jedoch kann daraus weder auf eine abhängige noch auf eine unabhängige Stellung des Vortragenden geschlossen werden; dies hier schon deshalb nicht, weil diese Freizügigkeit der Hörer auch gegenüber den Vorlesungen der ordentlichen und der außerordentlichen Hochschulprofessoren besteht, deren Dienstverhältnis zum Bunde evident ist.

Der Beschwerdeführer hat der Annahme der Verwaltungsbehörde, daß er an einen bestimmten Arbeitsort gebunden sei, widersprochen und eingewendet, daß Gebundenheit an einen Arbeitsort nur dann gegeben sei, wenn man das Ende seiner Tätigkeit, nämlich das Abhalten der Lehrveranstaltung, isoliert betrachte. Für die Vorbereitung, die einen wesentlich größeren Teil der Arbeitszeit in Anspruch nehme, bestehe eine solche Gebundenheit nicht. Der Verwaltungsgerichtshof stimmt dieser Auffassung mit der Einschränkung zu, daß der Arbeitsort der Angehörigen des Lehrkörpers einer Hochschule weder als Kennzeichen einer selbständigen noch als Merkmal einer unselbständigen Stellung gewertet werden kann, weil die ordentlichen und die außerordentlichen Hochschulprofessoren, deren unselbständige Dienststellung unbestreitbar ist, derselben beschränkten örtlichen Bindung unterworfen sind. Der Arbeitsort richtet sich nach der Art der zu leistenden Arbeit. Diese kann durch Beschäftigungen an wechselnden Orten gekennzeichnet sein, ohne daß deshalb allein ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit auszuschließen wäre. Andererseits sei auf die Ausführungen unter A II, 2 a oben verwiesen, wonach aus einer Beschäftigung in fremden Betriebsstätten nicht auf persönliche Abhängigkeit geschlossen werden muß.

Der Beschwerdeführer hat vorgebracht, daß die persönliche Arbeitspflicht, der er in seinen Beschäftigungen unterlag, kein entscheidendes Merkmal für persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit sei; eine persönliche Arbeitspflicht könne auch bei Werkverträgen bestehen; sie bestehe überall dort, wo es auf die persönliche Ausführung des Werkes durch den Vertragspartner ankommt, so z.B. bei den Leistungen eines Künstlers und bei jeder Art von Vortragstätigkeit. Der Verwaltungsgerichtshof kann dem Beschwerdeführer hier nur insoweit beipflichten, als er es ablehnt, die persönliche Arbeitspflicht als Wesensmerkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit anzuerkennen. Hinsichtlich der persönlichen Abhängigkeit jedoch vermag der Verwaltungsgerichtshof der Auffassung des Beschwerdeführers nicht beizutreten. Wie oben unter A I, 3 ausgeführt worden ist, wird das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis durch die Einstellung des Dienstnehmers in den Betrieb und die Aufnahme der Arbeit begründet. Die dadurch herbeigeführte Eingliederung in den Betrieb führt - wie oben unter A II, 2 a - d dargelegt - die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitenden herbei, weil er in den Lebensbereich des Betriebes als dienender, seine persönliche Arbeitskraft zur Verfügung stellender Helfer eingetreten ist und den betrieblichen Ordnungsvorschriften unterworfen, zur Befolgung von Weisungen verpflichtet, der Überwachung seiner Arbeit und disziplinarer Verantwortlichkeit ausgesetzt ist. Aus diesem Verhältnisse persönlicher Abhängigkeit entspringen die der Person des Dienstnehmers eigentümlichen Rechte, wie z.B. sein Urlaubsanspruch, sein Recht auf Kündigungsschutz, seine Wahlberechtigung und seine Wählbarkeit in den Betriebsrat (§ 8 Abs. 3 und 4 Betriebsrätegesetz: "... im Betrieb beschäftigt sind ..."). Dieser Höchstpersönlichkeit der Rechte entspricht die grundsätzliche Höchstpersönlichkeit der Pflichten, deren Hauptpflicht die Arbeitspflicht ist. So muß sie als ein Wesensmerkmal der persönlichen Abhängigkeit gewertet werden. Für den zivilrechtlichen Bereich ergibt sich die persönliche Arbeitspflicht aus § 1153 ABGB, der besagt, daß der Dienstnehmer die Dienste in eigener Person zu leisten hat und der Anspruch auf die Dienste nicht übertragbar ist, wenn sich aus dem Dienstvertrage oder aus den Umständen nichts anderes ergibt. Auch im HHB (S. 206) ist zum Ausdruck gebracht worden, daß zu den charakteristischen Merkmalen des Dienstvertrages die persönliche Arbeitspflicht zu zählen sei, während der Werkvertrag die Arbeitsleistung durch Gehilfen und Substituten zulasse. Nach § 1165 ABGB ist im Rahmen eines Werkvertrages dem Unternehmer die Wahl gelassen, entweder das Werk persönlich auszuführen oder unter seiner persönlichen Verantwortung ausführen zu lassen. Wenn daher im Rahmen eines Werkvertrages persönliche Arbeitspflicht besteht, so stellt dies eine Ausnahme von der Regel dar. Für ein Beschäftigungsverhältnis dagegen ist die persönliche Arbeitspflicht der Regelfall. Sofern daher erkennbar ist, ob eine bestehende persönliche Arbeitspflicht die Regel oder eine Ausnahme darstelle, kann man daraus auf ein Beschäftigungsverhältnis oder auf ein Werkleistungsverhältnis schließen. Der auf ein Werkleistungsverhältnis hinweisende Ausnahmefall kann dadurch offenbar werden, daß persönliche Arbeitspflicht ausdrücklich vereinbart worden ist. Würde sich doch eine ausdrückliche Vereinbarung im Rahmen eines Dienstverhältnisses erübrigen, weil für dieses Verhältnis die persönliche Arbeitspflicht ohnehin essentiell ist. Allerdings wird es sich in Fällen, in denen es auf die persönlichen Eigenschaften des Unternehmers ankommt (vgl. § 1171 ABGB), erübrigen, eine solche Vereinbarung ausdrücklich festzulegen, weil sie sich dann schon aus den Umständen als gewollt ergibt. Solche Fälle sind jedoch in der gegenständlichen Rechtssache nicht aktuell, weil die persönliche Arbeitspflicht des Beschwerdeführers aus § 60 Abs. 1 Hochschul-Organisationsgesetz resultiert. Aus ihr kann aber nichts gewonnen werden, weil sie für alle Angehörigen des Lehrkörpers gilt, also auch für die ordentlichen und die außerordentlichen Hochschulprofessoren, deren Unselbständigkeit unbestreitbar ist. Wenn daher der Verwaltungsgerichtshof einerseits dem Beschwerdeführer nicht beipflichten kann, daß die persönliche Arbeitspflicht nicht als ein Wesensmerkmal der persönlichen Abhängigkeit anzuerkennen sei, so kann andererseits auch der Auffassung der belangten Behörde nicht beigetreten werden, daß aus der persönlichen Arbeitspflicht des Beschwerdeführers auf persönliche Abhängigkeit zu schließen sei.

2. Wie oben unter A II, 2 d ausgeführt worden ist, gehört zu den den Inhalt der Arbeitsbedingungen kennzeichnenden Merkmalen persönlicher Abhängigkeit die disziplinar Verantwortlichkeit des Dienstnehmers. Das Disziplinarrecht für Hochschullehrer ist durch das Bundesgesetz vom 26. Oktober 1934, BGBl. II Nr. 334, geregelt. Nach § 1 dieses Gesetzes werden Bundeslehrer an den Hochschulen, die ihre Standes- oder Amtspflichten verletzen, unbeschadet ihrer strafgesetzlichen Verantwortlichkeit mit einer Ordnungs- oder Disziplinarstrafe belegt, je nachdem sich die Pflichtverletzung nur als eine Ordnungswidrigkeit oder mit Rücksicht auf die Schädigung oder die Gefährdung von Interessen des Staates, der Hochschule, der Forschung oder Lehre, ferner mit Rücksicht auf die Art oder die Schwere der Verfehlung, endlich auf die Wiederholung oder auf sonstige erschwerende Umstände als ein Dienstvergehen darstellt. Die hier gebrauchte Umschreibung "Bundeslehrer an den Hochschulen" umfaßt nicht nur Lehrer, die in einem Dienstverhältnisse zum Bunde stehen. Das ergibt sich eindeutig aus § 10 des Gesetzes, wonach der Disziplinarbehandlung auch Lehrer unterliegen, die nach dem Hochschul-Organisationsgesetz nicht Dienstnehmer des Bundes sind. Der Ausdruck "Bundeslehrer an den Hochschulen" muß daher - seiner sprachlichen Bedeutung entsprechend - so weit gedeutet werden, daß darunter alle eine Lehrtätigkeit ausübenden Hochschulangehörigen zu verstehen sind, das sind aber die in § 9 H-OG aufgezählten Angehörigen des Lehrkörpers einer Hochschule. Daß unter diesen Angehörigen des Lehrkörpers nicht auch die Träger besonderer Lehraufträge nach § 18 H-OG ausdrücklich angeführt sind, erklärt sich daraus, daß solche Lehraufträge nur Angehörigen des Lehrkörpers erteilt werden können. Das Fehlen der Träger besonderer Lehraufträge nach § 18 H-OG in der Aufzählung des § 9 H-OG bedeutet daher nicht, daß ein Hochschullehrer, der mit einem besonderen Lehrauftrage nach § 18 H-OG betraut worden ist, im Rahmen dieser Lehrtätigkeit nicht disziplinar verantwortlich sei. Andernfalls käme man zu dem unverständlichen Ergebnisse, daß ein Lehrbeauftragter nach § 16 H-OG, dessen Betrauung durch das Professorenkollegium erfolgt und auf ein bestimmtes Thema eingeschränkt sein muß (Erlaß des Bundesministeriums für Unterricht vom 20. September 1955, Zl. 84- 322-I/1/55, MinVB1.Nr. 87, über die Durchführung des Hochschul-Organisationsgesetzes, zu den §§ 16 - 18), nach § 10 des Hochschullehrer-Disziplinalgesetzes der Disziplinalgewalt unterläge, daß derselbe Lehrbeauftragte aber nicht disziplinar verantwortlich wäre, sobald er vom Bundesministerium für Unterricht mit einem besonderen Lehrauftrage nach § 18 H-OG betraut wird. Daß ein Lehrbeauftragter nach § 16 H-OG der Disziplinarbehandlung unterliegt, ergibt sich daraus, daß § 10 Abs. 1 des Hochschullehrer-Disziplinalgesetzes die honorierten Dozenten in die Disziplinarbehandlung einschließt. Nach der heutigen Gesetzeslage ist als "honorierter Dozent" der aus dem "Honorardozenten" im Sinne des § 4 Abs. 1 der Verordnung vom 9. Juli 1945, StGB1. Nr. 77, hervorgegangene "Lehrbeauftragte" nach § 16 H-OG, zu werten (vgl. auch den oben zitierten Erlaß zu den §§ 16 bis 18 H-OG). Aber auch die Disziplinarbehandlung der Gastdozenten resultiert aus § 10 des Hochschullehrer-Disziplinalgesetzes, weil Gastdozent nur ein Hochschuldozent (Privatdozent) sein kann (§ 15 H-OG), der ebenfalls der Disziplinalgewalt über Hochschullehrer unterliegt, was aus § 10 ("Privatdozenten") des Hochschullehrer-Disziplinalgesetzes eindeutig zu entnehmen ist.

Diese Erwägungen führen zu dem Schlusse, daß der Beschwerdeführer als mit einem besonderen Lehrauftrage nach § 18 H-OG betrauter Hochschuldozent (§ 13 H-OG) an der Universität in Wien und als mit einem besonderen Lehrauftrage betrauter Gastdozent (§ 15 H-OG) oder Lehrbeauftragter (§ 16 H-OG) an der Hochschule für Bodenkultur disziplinarer Verantwortlichkeit unterworfen war. Die diesen Verantwortlichkeiten entsprechenden Disziplinarstrafen, als deren erster Grad die Erteilung von Verweisen vorgesehen ist, unterscheiden sich grundsätzlich von der Haftung des selbständigen Lieferanten eines Werkes (vgl. A III, 2 d oben).

3. Als ein den Inhalt der Arbeitsbedingungen kennzeichnendes Merkmal persönlicher Abhängigkeit wurde oben unter A II, 2 a die Unterwerfung des Arbeitenden unter betriebliche Ordnungsvorschriften dargestellt. Während im Verwaltungsverfahren auf die für Hochschulen geltenden Studienordnungen verwiesen worden ist, hat der Beschwerdeführer geltend gemacht, es müsse "streng auseinandergehalten werden", daß die Studienordnungen nicht von der Unterrichtsbehörde in ihrer Eigenschaft als sozialversicherungsrechtlicher Arbeitgeber erlassen wurden, sondern vom Bundesministerium für Unterricht in seiner Eigenschaft als Verordnungsgeber. Welche rechtlichen Folgerungen aus dieser Unterscheidung gezogen werden, läßt die Beschwerde nicht erkennen. Es ist jedoch anzunehmen, daß der Beschwerdeführer gesetzlichen Vorschriften die Eignung absprechen will, auf die Gestaltung der Dienstleistungsverhältnisse Einfluß zu nehmen. Dieser Auffassung vermag der Verwaltungsgerichtshof nicht beizutreten. Vielmehr sind in der Arbeitsrechtslehre als Gestaltungsmittel des unselbständigen Arbeitsverhältnisses in nachstehender Rangfolge anerkannt: 1. Zwingende gesetzliche Vorschriften, 2. unabdingbare kollektivvertragliche Bestimmungen, 3. zwingende betriebliche Ordnungsvorschriften (vgl. A II, 2 a oben). 4. Vereinbarungen des Dienstleistungsvertrages, 5. nachgiebige betriebliche Ordnungsvorschriften, 6. abdingbare kollektivvertragliche Bestimmungen, 7. nachgiebige gesetzliche Vorschriften, 8. vom Empfänger der Dienstleistung erteilte Weisungen (vgl. A II, 2 b oben). Für das selbständige Arbeitsverhältnis ergeben sich nur insoweit Einschränkungen, als die unter 2, 3, 5 und 6 angeführten Gestaltungsmittel wegfallen. Die von der Unterrichtsbehörde erlassenen - als Verordnungen und daher als Gesetze im materiellen Sinne zu wertenden - Studienordnungen können daher zu den Faktoren gehören, die an der Gestaltung des - selbständigen oder unselbständigen - Arbeitsverhältnisses teilnehmen, sofern sie Regelungen der Arbeitsbedingungen enthalten.

Daß dies der Fall sei, hat der Beschwerdeführer bestritten. Dem kann jedoch der Verwaltungsgerichtshof nicht beipflichten. Sowohl die Allgemeine Studienordnung für die wissenschaftlichen Hochschulen, StGBI. Nr. 168/1945, als auch die Juristische Studien- und Staatsprüfungsordnung, StGBI. Nr. 164/1945, enthalten Anordnungen über die Dienstführung der Mitglieder des Lehrkörpers, denen auch die Hochschuldozenten, die Gastdozenten und die Lehrbeauftragten angehören. So haben die Dozenten nach § 27 Abs. 1 der Allgemeinen Studienordnung den ordnungsmäßigen Besuch der Lehrveranstaltung (§ 60 H-OG) am Schlusse des Semesters durch ihre eigenhändige Unterschrift in der entsprechenden Rubrik des Studienbuches zu bestätigen; nach § 27 Abs. 2 dieser Studienordnung darf diese Bestätigung nach Ablauf des Semesters nur mit Genehmigung des Rektors bzw. des Dekans gegeben werden. Nach § 33 Abs. 3 der Allgemeinen Studienordnung sind die Dozenten unter den dort vorgesehenen Voraussetzungen zur Abhaltung von Kolloquien verpflichtet. Ferner sind nach § 7 der Juristischen Studien- und Staatsprüfungsordnung die Professorenkollegien verpflichtet, für die Vollständigkeit der Lehrgebiete zu sorgen. Daß hier nicht nur die Vollständigkeit der Lehrgebiete und Lehrveranstaltungen innerhalb der vorgeschriebenen Studienzeit (§ 26 Abs. 2 lit. 1 H-OG), sondern auch die inhaltliche Vollständigkeit der Lehrvorträge gemeint ist, kann aus dem zweiten Absatze dieses Paragraphen erschlossen werden, nach dem im Rahmen der Vorlesungen nach Möglichkeit zeitweilig Besprechungen mit den Hörern über den vorgetragenen Stoff abgehalten werden sollen. Wenn aber die Professorenkollegien für die inhaltliche Vollständigkeit der Lehrvorträge zu sorgen haben, dann ergibt sich daraus eine Überwachung der Lehrtätigkeit und eine Einflußnahme auf sie in diesen Grenzen.

Als für die "Dozenten" der Hochschulen geltende betriebliche Ordnungsvorschriften - denen nicht nur die Hochschuldozenten und die Gastdozenten, sondern auch die Lehrbeauftragten unterworfen sind, weil sie nach dem Erlasse des Bundesministeriums für Unterricht vom 20. September 1955, Zl. 84.322 - I/1/55, MinVB. Nr. 87, über die Durchführung des Hochschul-Organisationsgesetzes, zu den §§ 16 bis 18, im Gegensatze zur "lektorenmäßigen" Tätigkeit der Instruktoren eine "dozentenmäßige" Tätigkeit ausüben - müssen ferner gewertet werden:

a) der Erlaß des Ministeriums für Kultus und Unterricht vom 5. Juli 1851, Zl. 6558/584, in dem u.a. Anweisungen über die Form der Frequentationsbestätigung erteilt und Maßnahmen gegen eine auffallende Abkürzung der einzelnen Vorlesungsstunden angedroht werden;

b) der Erlaß des Ministers für Kultus und Unterricht vom 31. August 1853, RGBI. Nr. 196, in dem u.a. ausgeführt worden ist:

"Sie (die Dozenten) werden jedoch besondere Aufmerksamkeit den Studierenden zu widmen haben, welche sich im ersten Jahr des Universitätsstudiums befinden, oder welche ein Stipendium genießen, oder endlich deren Betragen bereits Ursache gegeben hat, ihren Fleiß zu bezweifeln"; ferner wird den Dozenten in Erinnerung gebracht, "daß es ihre Pflicht ist, über die wissenschaftliche Verwendung der Hörer sich ein Urteil zu bilden";

c) der Erlaß des Ministers für Kultus und Unterricht vom 18. November 1886, Z. 23030, in dem gerügt wird, "daß die Meldungsbücher in größerer Anzahl durch die Fakultätsdiener übernommen und den Dozenten behufs Eintragung ihrer Namen vorgelegt werden" und in dem das Rektorat ersucht wird, "dafür Sorge zu tragen, daß ein solcher mit den Bestimmungen der Studiengesetze im Widerspruche stehender Vorgang mit allem Nachdrucke hintangehalten werde";

d) der Erlaß des Ministeriums für Kultus und Unterricht vom 5. November 1900, Z. 6964, in dem u.a. festgestellt wird, daß "die Kontrolle über den tatsächlichen Besuch der Vorlesungen in erster Linie den betreffenden Dozenten selbst überwiesen ist".

Ferner sind als für die "Mitglieder des Lehrstandes" - zu denen nach § 9 H-OG auch die Hochschuldozenten, die Gastdozenten und die Lehrbeauftragten gehören - geltende betriebliche Ordnungsvorschriften zu beachten:

a) die Verordnung des Ministeriums für Kultus und Unterricht vom 30. Juni 1850, Z. 5432/178, in der u.a. angeordnet wird, daß sämtliche Mitglieder des Lehrstandes "beiläufig in der Mitte eines jeden Semesters ihrem Dekane eine kurze schriftliche Erklärung zu übergeben haben, über welche Gegenstände und in welcher Ausdehnung sie in dem nächsten Semester zu lesen, was für ein Kollegiengeld sie für diese Vorlesung zu fordern gedenken und welche Lokalitäten sie für dieselben wünschen";

b) der Erlaß des Ministers des Kultus und Unterrichts vom 26. April 1850, RGBI. Nr. 189, wonach es den Mitgliedern des Lehrstandes, soweit sie nicht durch besondere Verpflichtungen gebunden sind, freisteht, "die gesetzlichen Ferialzeiten eines jeden Semesters gegen bloße Meldung bei dem unmittelbaren Vorstände der Lehranstalt zur Entfernung von dem Orte ihrer Lehramtsstätigkeit beliebig zu benützen, ohne daß sie hiezu der besonderen Bewilligung einer vorgesetzten Behörde bedürfen". Sie bedürfen aber während der Dauer eines Semesters "zu jeder Entfernung von dem Orte ihrer Lehramtsstätigkeit, durch welche irgendeine Unterbrechung der Vorlesungen eintreten kann, des Urlaubes einer vorgesetzten Behörde, welchen diese nur aus sehr wichtigen Gründen und nachweislich dringenden Gründen erteilen kann."

Die Bindung an solche und andere betriebliche Ordnungsvorschriften kann nicht deshalb ausgeschlossen werden, weil der Hochschuldozent (§ 13 H-OG), der Gastdozent (§ 15 H-OG) oder der Lehrbeauftragte (§ 16 H-OG) die spezielle Lehrbefugnis aus einem besonderen Lehrauftrage nach § 18 H-OG ableitet. Andernfalls käme man zu für einen ordnungsmäßigen und ungestörten Schulbetrieb unhaltbaren Folgerungen. Der

Verwaltungsgerichtshof übersieht jedoch nicht, daß solche Ordnungsvorschriften für Angehörige des Lehrkörpers, die nur mit der Abhaltung einzelner Vorträge betraut sind, kaum aktuell werden können, was z.B. für Gastvortragende (§ 15 H-OG) oder für mit solcher Beschränkung verwendete Lehrbeauftragte (§ 16 H-OG) zutrifft.

Nach dem Bundesgesetze vom 26. Oktober 1934, BGBl. II Nr. 334, betreffend die Handhabung der Disziplinargewalt über die Bundeslehrer an den Hochschulen, werden Ordnungswidrigkeiten mit der Ordnungsstrafe der Verwarnung geahndet. Daß dieses Bundesgesetz auch auf die Hochschuldozenten nach § 13 H-OG, auf die Gastdozenten nach § 15 H-OG und auf die Lehrbeauftragten nach § 16 H-OG als Träger besonderer Lehraufträge nach § 18 H-OG anzuwenden ist, ergibt sich aus den Ausführungen B III, 2 und B I, 2 oben.

4. Die persönliche Abhängigkeit tritt auch dadurch in Erscheinung, daß der Arbeitende den Weisungen des Dienstgebers unterworfen ist (vgl. A II, 2 b oben). Der Verwaltungsgerichtshof hatte in seinem oben unter B I, 1. erwähnten Beschlusse vom 4. Juli 1955, Slg. Nr. 3803/A, schon bei isolierter Betrachtung eines besonderen Lehrauftrages ein "Weisungsverhältnis" des Beauftragten als gegeben angenommen. Wenn aber - wie oben ausgeführt - die sozialversicherungsrechtliche Stellung der Träger besonderer Lehraufträge nach § 18 H-OG nur in Verbindung mit ihrer Angehörigkeit zum Lehrkörper der Hochschule erkannt werden kann und - wie schon dargelegt - anzunehmen ist, daß die Hochschuldozenten nach § 13 H-OG, die Gastdozenten nach § 15 H-OG und die Lehrbeauftragten nach § 16 H-OG als Träger besonderer Lehraufträge nach § 18 H-OG für Ordnungswidrigkeiten verantwortlich sind, dann ist auch daraus auf eine Gebundenheit an die Ordnung des Betriebes betreffende Weisungen zu schließen. In einem weitläufigen Organisationsbereiche, wie ihn der Betrieb einer Hochschule darstellt, erfordert die Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung auch die Erteilung von Anweisungen in Fällen, die nicht durch besondere betriebliche Ordnungsvorschriften geregelt sind. Eine - das "Arbeitsverfahren" betreffende, also nicht auf den Arbeitserfolg beschränkte (vgl. A II, 2 b oben) - Weisungsgebundenheit ergibt sich aber daraus, daß die erwähnten Lehrpersonen für ein Verhalten disziplinar verantwortlich sind (vgl. B III, 2 oben), das die Interessen des Staates, der Hochschule, der Forschung oder der Lehre schädigt oder gefährdet. Wenn z.B. ein Lehrbeauftragter bei seinen Vorlesungen ein Verhalten augenscheinlich an den Tag legt, das die Interessen des Staates schädigt, dann muß er - ohne daß hiedurch dem Ergebnisse eines Disziplinarverfahrens vorgegriffen werden kann - die Weisung eines vorgesetzten Organes, dieses Verhalten einzustellen, befolgen.

Der Beschwerdeführer vertritt die Auffassung, daß ihm nicht vorgeschrieben sei, seine Lehrveranstaltung nach bestimmten pädagogischen Grundsätzen abzuhalten. Er sei hier vollkommen frei und habe nur den gesamten Stoff der im Lehrauftrage bezeichneten Lehrverpflichtung in irgendeiner Form vorzutragen. Worauf der Beschwerdeführer diese Auffassung gründet, ist aus seinem Vorbringen nicht zu entnehmen. Aus dem Grundsatz der Freiheit von Wissenschaft und Lehre kann eine so weitgehende Freizügigkeit nicht abgeleitet werden. Dieser Grundsatz "richtet sich dagegen, daß Organe der Verwaltung ohne gesetzliche Grundlage in die wissenschaftliche Tätigkeit eingreifen und diese behindern oder beschränken. Der Grundsatz bedeutet weiters, daß niemand wegen der Aufstellung eines wissenschaftlichen Lehrsatzes als solchen gerichtlich oder sonst behördlich verfolgt werden darf. Im übrigen sind aber wissenschaftliche Vorträge keinesfalls von jeder Verantwortung frei" (Adamovic, Handbuch des österreichischen Verfassungsrechtes, 1957, S. 458). Aber auch daraus, daß dem Beschwerdeführer eine derartige Freizügigkeit offenbar faktisch eingeräumt worden ist, kann nicht zwingend auf eine selbständige Stellung geschlossen werden. Wie oben unter A II, 2 b ausgeführt worden ist, kann sich auch bei Dienstnehmern eine Freistellung von Weisungen ergeben, was insbesondere bei wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten der Fall ist; dies kann nicht ausschließen, daß sie doch der stillen Autorität des Dienstgebers unterliegen.

Der Beschwerdeführer hat vorgebracht, daß er nur verpflichtet sei, eine bestimmte Lehrveranstaltung in einem bestimmten, nach Wochenstunden festgesetzten Ausmaße an der betreffenden Hochschule abzuhalten. Es bestünden keine Vorschriften, an welchem Wochentag und zu welcher Tageszeit diese Lehrveranstaltungen abzuhalten seien; dies richte sich vielmehr nach der Verfügbarkeit über einen entsprechenden Raum. Die Organe der Hochschulselbstverwaltung könnten ihm daher nicht die Weisung erteilen, die Lehrveranstaltung an einem bestimmten Tag und zu einer bestimmten Zeit abzuhalten. Nach diesem Vorbringen hat der Beschwerdeführer offenbar die Rechtsregel im Auge, daß im Rahmen eines Werkvertrages für den Unternehmer eine Gehorsamspflicht nur dann besteht, wenn die Erteilung von Anweisungen durch den Besteller ausdrücklich vorbehalten worden ist. Diese Regel erfährt jedoch dann eine Ausnahme, wenn sich die Erteilung von Anweisungen durch den Besteller nach den Umständen als notwendig erweist. Ein solcher Ausnahmefall kann sich auch in dem umfangreichen Organisationsgebilde einer staatlichen Hochschule dadurch ergeben, daß Lehrveranstaltungen - von Raumfragen abgesehen - zu bestimmten Zeiten oder an bestimmten Orten abgehalten werden müssen. Dieser Ausnahmefall wäre nur dann hinfällig, wenn er ausdrücklich ausgeschlossen wäre. Dies ist aber nicht der Fall. Ein solcher Ausschluß kann auch nicht aus dem Grundsatz der Freiheit von Wissenschaft und Lehre abgeleitet werden, sofern die Befugnis zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung nicht dazu mißbraucht wird, die Freiheit der wissenschaftlichen Lehre zu behindern. Daher entspricht die Annahme des Beschwerdeführers - über seine Verpflichtung zur Abhaltung einer bestimmten Lehrveranstaltung in einem bestimmten, nach Wochenstunden festgesetzten Ausmaße an der betreffenden Hochschule hinaus -, an keinerlei

Anweisungen gebunden zu sein, selbst dann nicht den Tatsachen, wenn man vorwegnimmt, daß sein Verpflichtungsverhältnis als Werkleistungsverhältnis zu werten sei.

IV.

Im Verwaltungsverfahren ist daraus, daß der Beschwerdeführer eine feste Vergütung beziehe, auf ein abhängiges Arbeitsverhältnis geschlossen worden. Dagegen hat der Beschwerdeführer eingewendet, daß nach § 23 Abs. 2 lit. a des Hochschultaxengesetzes für besondere Lehraufträge zwar eine feste Remuneration gebühre, jedoch könne nach § 23 Abs. 4 dieses Gesetzes bei der Erteilung des Lehrauftrages bestimmt werden, daß sich die Remuneration um den Betrag des für die Vorlesung eingehenden Kollegiengeldes oder um einen Teil dieses Betrages vermindert. Von dieser Bestimmung sei auch bei ihm Gebrauch gemacht worden. Daraus ergibt sich aber, daß dem Beschwerdeführer jedenfalls ein festes Mindestentgelt in der Höhe der Remuneration gewahrt gewesen ist. Wie oben unter A IV ausgeführt wurde, tritt durch die Gewährung fester Bezüge das Rechtswesen des Lohnes am deutlichsten in Erscheinung. Daß die Remuneration für besondere Lehraufträge nicht als Entgelt für tatsächlich erbrachte Leistungen zu werten ist, sondern als fester, nach Zeitabschnitten bestimmter Bezug, ergibt sich aus § 23 Abs. 2 lit. a des Hochschultaxengesetzes, wonach für jede Wochenstunde einer Vorlesung im Semester ein fester Betrag gebührt. Daraus folgt aber, daß der Träger eines solchen Lehrauftrages seinen Anspruch auf die Remuneration auch in Fällen von Dienstverhinderung oder Dienstbehinderung (vgl. A IV, oben) behält. In der Tat enthielt auch die vom Bundesministerium für Unterricht erstattete Anmeldung zur Versicherung die Angabe, daß im Falle der Arbeitsunfähigkeit Entgelt "auf unbeschränkte Dauer" bezahlt werde. Hiedurch nähert sich das Rechtswesen der Remuneration nach § 23 des Hochschultaxengesetzes eher einem Dienstlohn als einem Unternehmergewinne.

V.

1. Das Amt der Wiener Landesregierung hat in seinem Bescheide vom 13. Juni 1956 als ein beim Beschwerdeführer bestehendes Merkmal seiner Abhängigkeit das Vorhandensein eines einzigen Auftraggebers angenommen. Dagegen hat der Beschwerdeführer eingewendet, daß man seine Tätigkeit als Träger besonderer Lehraufträge nicht isoliert betrachten dürfe, weil die gesamte Tätigkeit desjenigen, dessen Versicherungspflicht bestritten ist, einheitlich beurteilt werden müsse. Er hat darauf verwiesen, daß er auch sonst noch Vorträge über juristische Themen halte, daß er juristische Gutachten ausarbeite und Aufsätze zu juristischen Fragen veröffentliche. Der Verwaltungsgerichtshof muß allerdings auf Grund des von der Behörde festgestellten Sachverhaltes diesem Tätigkeitsbilde noch hinzufügen, daß der Beschwerdeführer in der Zeit, die diesem Beschwerdefalle zugrunde liegt, als Ministerialrat hauptberuflich angestellter Dienstnehmer des Bundes gewesen ist. In dem Gesamtbilde seines Wirkens (vgl. A V, 1 oben) treten daher die von ihm hervorgehobenen vortragenden, begutachtenden und schriftstellerischen Tätigkeiten, soweit sie in selbständiger Stellung ausgeübt wurden, in den Hintergrund und sie können nicht verhindern, daß er seiner Lebensstellung nach dem Kreise der unselbständig Erwerbstätigen zugehörig beurteilt werden muß. Entspricht man daher der Forderung des Beschwerdeführers, seine gesamte Tätigkeit zu betrachten, so fällt das Ergebnis dieser Betrachtung nicht zu Gunsten seiner Beschwerde aus.

2. Die Angaben des Bundesministeriums für Unterricht in der Anmeldung, daß der Beschwerdeführer für beide besonderen Lehraufträge im Ausmaße von vier Wochenstunden ein Monatsentgelt von S 953,33 bezogen hat, lassen den Schluß zu, daß jeder dieser Lehraufträge mindestens für die Dauer eines Semesters erteilt worden ist; dies insbesondere deshalb, weil die nach § 23 Abs. 2 des Hochschultaxengesetzes gebührende Remuneration mit einem auf jede Wochenstunde entfallenden festen Betrag für den Zeitraum eines Semesters bemessen ist. Ein für die Dauer eines Semesters erteilter Lehrauftrag entspricht aber nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes einer zeitlichen Verpflichtung, die in § 1151 ABGB für den Bereich des Dienstvertragsrechtes mit den Worten "auf gewisse Zeit" (was soviel bedeutet wie "auf - wenn auch beschränkte - Dauer") umschrieben, im HHB als "mehr oder weniger langer Bestand des Verhältnisses" bezeichnet worden ist und die der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 26. November 1952, Slg. Nr. 2747/A, mit dem Ausdrucke "auf längere Sicht" gekennzeichnet hat (vgl. A II, 3 und V, 2 oben). Dieses zeitliche Unterscheidungsmerkmal fällt z.B. bei Gastvortragenden (§ 15 H-OG) oder bei Lehrbeauftragten, die nur mit der Abhaltung einzelner Vorträge betraut sind (§ 16 H-OG), weg (vgl. auch B III, 3 oben).

3. Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß der Beschwerdeführer in den hier zu beurteilenden Beschäftigungen betrieblichen Ordnungsvorschriften unterworfen (B III, 3 oben), zur Befolgung von nicht auf den Arbeitserfolg beschränkten (A II, 2 b oben) Weisungen verhalten (B III, 4 oben) und der Überwachung seiner Tätigkeit sowie disziplinarer Verantwortlichkeit ausgesetzt (B III, 2 oben) war, ferner daß das von ihm bezogene Entgelt dem Rechtswesen eines Dienstlohnes näher kam als dem eines Unternehmergewinnes (B IV, oben). Selbst wenn man die Auffassung vertreten sollte, daß diese Merkmale persönlicher Abhängigkeit den Merkmalen die Waage hielten, die für eine selbständige Stellung des Beschwerdeführers sprechen, so tritt doch als für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung ausschlaggebend hinzu, daß der Beschwerdeführer seiner Lebensstellung nach dem Kreise der unselbständig Erwerbstätigen angehört hat (B V, 1 oben) und daß er "auf längere Sicht" (B V, 2 oben) zur Dienstleistung verpflichtet war.

Der Verwaltungsgerichtshof ist daher zu der Erkenntnis gelangt, daß der Beschwerdeführer in seinen Stellungen als mit einem besonderen Lehrauftrage nach § 18 H-OG betrauter Hochschuldozent (§ 13 H-OG) an der Universität in Wien und als mit einem besonderen Lehrauftrage nach § 18 H-OG betrauter Gastdozent (§ 15

H-OG) oder Lehrbeauftragter (§ 16 H-OG) an der Hochschule für Bodenkultur in einem Verhältnisse persönlicher Abhängigkeit (A II, oben) beschäftigt war. Im Hinblick auf die Ausführungen unter B I, 3 und B II, 4 oben ist somit nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes klargelegt, daß der Beschwerdeführer in jeder der beiden Stellungen in einem Verhältnisse persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt und daher sozialversicherungspflichtiger Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gewesen ist.

Die Beschwerde war sohin gemäß § 42 Abs 1 VwGG 1952 als unbegründet abzuweisen.

Wien, am 4. Dezember 1957