

TE Bvwg Erkenntnis 2021/7/13 W156 2231329-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 13.07.2021

Entscheidungsdatum

13.07.2021

Norm

ASVG §4 Abs4

ASVG §5 Abs1 Z2

ASVG §5 Abs2

ASVG §7 Z3 lit a

B-VG Art133 Abs4

1. ASVG § 4 heute
2. ASVG § 4 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
3. ASVG § 4 gültig von 01.09.2016 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
4. ASVG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 187/2013
5. ASVG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2012
6. ASVG § 4 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
7. ASVG § 4 gültig von 01.08.2010 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
8. ASVG § 4 gültig von 01.08.2009 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
9. ASVG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
10. ASVG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
11. ASVG § 4 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
12. ASVG § 4 gültig von 01.08.2001 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
13. ASVG § 4 gültig von 01.01.2001 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
14. ASVG § 4 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
15. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
16. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
17. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
18. ASVG § 4 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
19. ASVG § 4 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
20. ASVG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
21. ASVG § 4 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
1. ASVG § 5 heute
2. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022

3. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
4. ASVG § 5 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
5. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
7. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
9. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
10. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
11. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
12. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
13. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
14. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
15. ASVG § 5 gültig von 19.03.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
16. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
17. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
18. ASVG § 5 gültig von 02.08.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
19. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
20. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
21. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
22. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
23. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
24. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
25. ASVG § 5 gültig von 01.09.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
26. ASVG § 5 gültig von 01.06.2016 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
27. ASVG § 5 gültig von 01.03.2016 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
28. ASVG § 5 gültig von 01.01.2016 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
29. ASVG § 5 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
30. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
31. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
32. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
33. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2012
34. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
35. ASVG § 5 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
36. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
37. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
38. ASVG § 5 gültig von 01.08.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
39. ASVG § 5 gültig von 01.01.2010 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
40. ASVG § 5 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
41. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
42. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
43. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
44. ASVG § 5 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
45. ASVG § 5 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
46. ASVG § 5 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
47. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
48. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
49. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
50. ASVG § 5 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
51. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
52. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
53. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003

54. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
55. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
56. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
57. ASVG § 5 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
58. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
59. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
60. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
61. ASVG § 5 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
62. ASVG § 5 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
63. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
64. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
65. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
66. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
67. ASVG § 5 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
68. ASVG § 5 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
69. ASVG § 5 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 47/1997
70. ASVG § 5 gültig von 23.04.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
71. ASVG § 5 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
1. ASVG § 5 heute
2. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
3. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
4. ASVG § 5 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
5. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
7. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
9. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
10. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
11. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
12. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
13. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
14. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
15. ASVG § 5 gültig von 19.03.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
16. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
17. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
18. ASVG § 5 gültig von 02.08.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
19. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
20. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
21. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
22. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
23. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
24. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
25. ASVG § 5 gültig von 01.09.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
26. ASVG § 5 gültig von 01.06.2016 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
27. ASVG § 5 gültig von 01.03.2016 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
28. ASVG § 5 gültig von 01.01.2016 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
29. ASVG § 5 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
30. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
31. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
32. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
33. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2012

34. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
35. ASVG § 5 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
36. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
37. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
38. ASVG § 5 gültig von 01.08.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
39. ASVG § 5 gültig von 01.01.2010 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
40. ASVG § 5 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
41. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
42. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
43. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
44. ASVG § 5 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
45. ASVG § 5 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
46. ASVG § 5 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
47. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
48. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
49. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
50. ASVG § 5 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
51. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
52. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
53. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
54. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
55. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
56. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
57. ASVG § 5 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
58. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
59. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
60. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
61. ASVG § 5 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
62. ASVG § 5 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
63. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
64. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
65. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
66. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
67. ASVG § 5 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
68. ASVG § 5 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
69. ASVG § 5 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 47/1997
70. ASVG § 5 gültig von 23.04.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
71. ASVG § 5 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

1. ASVG § 7 heute
2. ASVG § 7 gültig ab 01.04.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2026
3. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.03.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
4. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
5. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 197/2021
7. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 03.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
9. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
10. ASVG § 7 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
11. ASVG § 7 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
12. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
13. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015

14. ASVG § 7 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
15. ASVG § 7 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
16. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
17. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
18. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
19. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
20. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
21. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
22. ASVG § 7 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
23. ASVG § 7 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2004
24. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
25. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
26. ASVG § 7 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
27. ASVG § 7 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
28. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
29. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2000
30. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
31. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
32. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
33. ASVG § 7 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
34. ASVG § 7 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
35. ASVG § 7 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

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

Spruch

W156 2231329-1/9E

, W156 2231329-1/9E,

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Alexandra KREBITZ als Einzelrichterin im Beschwerdeverfahren der XXXX GmbH & Co KG, vertreten durch die WWV-Group Steuerberatungs-GmbH, in 3950 Gmünd, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstelle Niederösterreich, von 04.03.2020, GZ; VA/RB-SVZG-0971/2018, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 30.03.2021 zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Alexandra KREBITZ als Einzelrichterin im Beschwerdeverfahren der römisch 40 GmbH & Co KG, vertreten durch die WWV-Group Steuerberatungs-GmbH, in 3950 Gmünd, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstelle Niederösterreich, von 04.03.2020, GZ; VA/RB-SVZG-0971/2018, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 30.03.2021 zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

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

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgangrömisch eins. Verfahrensgang

1. Am 04.03.2020 erließ die Österreichische Gesundheitskasse (vormals NÖGKK - in weiterer Folge: belangte Behörde) einen Bescheid, mit dem festgestellt wurde, dass Frau XXXX (in weiterer Folge: mbP) aufgrund ihrer Tätigkeit als Golflehrerin für die XXXX GmbH & Co KG (in weiterer Folge: Beschwerdeführerin, kurz: BF) im Zeitraum von 01.05.2018 bis 30.09.2018 sowie von 01.04.2019 bis 30.09.2019 der Voll- (Kranken- Unfall, Pensions-) und Arbeitslosenversicherung als freie Dienstnehmerin gemäß

§ 4 Abs. 1 Z 14 iVm Abs. 4 sowie § 1 Abs. 1 lit. a AVG sowie im Zeitraum vom 01.10.2019 bis 31.10.2019 als geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmerin der Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß § 5 Abs. 1 Z 2 iVm Abs. 2 sowie § 7 Z 3 lit. a ASVG unterliege. 1. Am 04.03.2020 erließ die Österreichische Gesundheitskasse (vormals NÖGKK - in weiterer Folge: belangte Behörde) einen Bescheid, mit dem festgestellt wurde, dass Frau römisch 40 (in weiterer Folge: mbP) aufgrund ihrer Tätigkeit als Golflehrerin für die römisch 40 GmbH & Co KG (in weiterer Folge: Beschwerdeführerin, kurz: BF) im Zeitraum von 01.05.2018 bis 30.09.2018 sowie von 01.04.2019 bis 30.09.2019 der Voll- (Kranken- Unfall, Pensions-) und Arbeitslosenversicherung als freie Dienstnehmerin gemäß , Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, in Verbindung mit Absatz 4, sowie Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AVG sowie im Zeitraum vom 01.10.2019 bis 31.10.2019 als geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmerin der Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Absatz 2, sowie Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG unterliege.

Angesichts einer Gesamtbetrachtung der festgestellten Umstände stehe fest, dass die mbP in den genannten Zeiträumen auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen für die BF verpflichtet gewesen wäre, aus dieser Tätigkeit ein Entgelt bezogen hätte, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt hätte, sodass eine Pflichtversicherung als freie Dienstnehmerin gemäß § 4 Abs. 4 ASVG begründet wäre. Angesichts einer Gesamtbetrachtung der festgestellten Umstände stehe fest, dass die mbP in den genannten Zeiträumen auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen für die BF verpflichtet gewesen wäre, aus dieser Tätigkeit ein Entgelt bezogen hätte, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt hätte, sodass eine Pflichtversicherung als freie Dienstnehmerin gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG begründet wäre.

2. Gegen diesen Bescheid hat die Rechtsvertretung der BF mit Schreiben vom 01.04.2020 fristgerecht Beschwerde eingebracht und führte dazu zusammengefasst aus, dass die mbP aufgrund der Sprachbarriere – sie sei tschechische Staatsbürgerin – nicht der Lage gewesen wäre, die Fragen im 2018 von ihr ausgefüllten Fragebogen inhaltlich ausreichend zu verstehen und die Tragweite etwaiger Antworten abzuschätzen, weshalb die Angaben der mbP im Fragebogen vom 30.04.2018 viel stärker zu gewichten wären, da diese von ihr nach ausreichender Information über die Inhalte gewissenhaft und der Realität entsprechend gemacht worden wären. Die mbP wäre in Ausübung ihrer Tätigkeit unternehmerisch und daher selbständig tätig geworden, weshalb der fallgegenständliche Bescheid vollinhaltlich aufzuheben wäre.

3. Am 28.05.2020 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt Verwaltungsakt dem BVwG zur Entscheidung vor und brachte dazu ergänzend vor, dass bereits die Art der Tätigkeit, mit welcher doch eine gewisse persönliche Komponente den Kunden gegenüber einhergehe, einer jederzeitigen beliebigen Vertretung entgegenstehe. Ein generelles Vertretungsrecht der mbP wäre somit nicht gelebt worden und wäre auch nicht davon auszugehen, dass die mbP und die BF bei Vertragsabschluss ernsthaft mit einem jederzeitigen und nach Gutdünken der mbP gelebten Vertretungsrecht gerechnet hätten. Weiters führte die belangte Behörde aus, dass in mehreren Telefongesprächen keinerlei sprachliche Barrieren der mbP festzustellen gewesen wären.

4. Am 30.03.2021 fand eine mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht in Anwesenheit eines Vertreters der BF, des Rechtsvertreters der BF, der mbP sowie einer Vertreterin der belangten Behörde statt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen

1.1. Die BF ist ein seit Dezember 1998 in der Rechtsform einer GmbH & KG bestehender Gewerbebetrieb mit dem Geschäftszweig „Hotelbetrieb“.

Die mbP ist Golflehrerin und war vom 01.05.2018 bis 30.09.2018 sowie von 01.04.2019 bis 30.09.2019 bzw. von 01.10.2019 bis 31.10.2019 auf Basis einer mündlichen Vereinbarung befristet als Golflehrerin bei der BF tätig.

Bei der mbP scheint in dem Zeitraum 01.05.2018 bis 30.11.2018 sowie von 12.04.2019 bis 31.10.2019 eine Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG auf. Bei der mbP scheint in dem Zeitraum 01.05.2018 bis 30.11.2018 sowie von 12.04.2019 bis 31.10.2019 eine Pflichtversicherung nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG auf.

1.2. Ein schriftlicher Vertrag zwischen der mbP und der BF betreffend die Tätigkeit der mbP als Golflehrerin wurde nicht abgeschlossen. Die mbP war für die BF kontinuierlich tätig, es kam nicht bei jedem neuen Kursteilnehmer bzw. Abhaltung von Kursen zu neuen Vertragsverhandlungen.

1.3. Die Vertretung der mbP erfolgte durch einen Kollegen, der im verfahrensgegenständlichen Zeitraum ebenso als Golflehrer für die BF tätig war, eine externe Vertretung durch andere Personen wurde in der Realität nicht gelebt und war aufgrund der Besonderheiten auch nicht zu erwarten. Es ist ebenso nicht hervorgekommen, dass die mbP Aufträge sanktionslos ablehnen konnte.

1.4. Die mbP schien im verfahrensgegenständlichen Zeitraum auf der Homepage der BF als Golflehrerin auf. Gegenüber Kursteilnehmern handigte sie Visitenkarten aus, auf welchen ihre private Telefonnummer und die E-Mail-Adresse der BF ersichtlich waren. Von der BF war es gewünscht, aber nicht Pflicht, ein T-Shirt mit der Aufschrift (Logo) der BF zu tragen.

1.5. Die Golf- bzw. Übungslage wurde von der BF zur Verfügung gestellt, zumindest teilweise ebenso auch die Golfausrüstung (Schläger, Bälle). Die mbP konnte im verfahrensgegenständlichen Zeitraum die betriebliche Infrastruktur der BF (insbesondere die Räumlichkeiten in Form einer Holzhütte) verwenden. Durch die mbP wurde eine Kamera für die Videoanalysen zur Verfügung gestellt. Ein Anlagenverzeichnis wurde durch die mbP nicht geführt. Die mbP entrichtete 10 % vom Stundensatzes eines abgehaltenen Kurses ihrer Privatkunden an die BF für die Benutzung der Golfanlage.

1.6. Die mbP legte für die Abhaltung der Kurseinheiten Honorarnoten, aufgeschlüsselt auf den zeitlichen Aufwand. Dazu wurden von der mbP EUR 60 pro Stunde verrechnet.

Der Stundensatz wurde jährlich aufgrund einer Kalkulation der BF vorgegeben.

1.7. Das Honorar, das dem Kunden von der BF verrechnet wurde, wurde der mbP abzüglich 10 % für die Aufwendungen der BF, als Stundenhonorar ausbezahlt. Dies erfolgt in jenen verfahrensgegenständlichen Fällen, in denen die Buchungen über die BF erfolgten. Bei Benutzung des hoteleigenen Golfplatzes durch die mbP mit Privatkunden, hat die mbP 10 % des Stundensatzes, den sie direkt von den Privatkunden erhielt, an die BF als Aufwandsersatz zu erstatten.

1.8. Die mbP konnte ihre Arbeitszeit nach Absprache mit dem jeweiligen Kursteilnehmer bzw. den der BF angeschlossenen Golfclubs vereinbaren. Durch die BF wurden ihr keine Termine für die Abhaltung von Kursen vorgegeben. Bei den von der BF angebotenen Kurse und Packages wurden die Zeiten nach der Verfügbarkeit der mbP festgelegt. Die mbP musste keine Zeit- oder Arbeitsaufzeichnung führen.

1.9. Die mbP war aufgrund ihrer Tätigkeit örtlich an die Golfanlage der BF gebunden.

1.10. Die mbP war an keinerlei Weisungen hinsichtlich des Inhaltes der einzelnen Kurseinheit gebunden. Es war ihr selbst überlassen, in welcher Art und Weise sie ihre Tätigkeit (Abhaltung der Golfkurse) erbringt. Sie war in ihrer Tätigkeit für die BF keinen persönlichen Weisungen, welche ihre Gestaltungsfreiheit bei Erbringung der Tätigkeit ausgeschaltet hätten, unterworfen. Sie unterlag keiner Kontrolle durch die BF.

2. Beweiswürdigung

2.1. Die Pflichtversicherung der mbP nach dem GSVG, der Zeitpunkt des Tätigwerdens für die BF und das Ende der Tätigkeit als Golflehrerin ergeben sich aus dem Verwaltungsakt und den Angaben in der mündlichen Verhandlung.

2.2. Aus der mündlichen Verhandlung ergibt sich auch, dass keine schriftliche Vereinbarung zwischen der mbP und der BF bestand (Protokoll S 4).

2.3. Die mbP gab in der mündlichen Verhandlung an, es hätte – wenn sie gesundheitliche Probleme gehabt hätte – eine Vertretung durch einen tschechischen Kollegen namens XXXX gegeben (Protokoll S.6). Konkret wäre es „genau einmal passiert in diesen zwei Saisonen“ und hätte sie den betroffenen Kollegen dazu kontaktiert, welcher zugesagt hätte (Protokoll S. 7). Ebenso brachte sie vor, dass es aus ihrer Sicht nicht möglich gewesen wäre, dass sie vor dem Kurs anrufe und mitteile, dass heute nicht sie, sondern ein externer Golftrainer kommen könne, welcher genauso gut sei. Für diesen Fall hätte es diesbezüglichen Kollegen gegeben, wobei die mbP und er sich gegenseitig vertreten hätten. Ein weiterer Faktor, der gegen ein generelles Vertretungsrecht spricht, ist der Umstand, dass es gerade der Wunsch eines Kunden ist, wenn er einen Golfkurs bucht, auch die Trainingsstunde in der Person der mbP zu erhalten. Es lag daher im Interesse der BF, dass auch die mbP den Golfkurs abhält. Ein generelles Vertretungsrecht der mbP wurde also im vorliegenden Fall nicht gelebt und es ist nach den konkreten Umständen nicht davon auszugehen, dass die Parteien bei Vertragsabschluss ernsthaft mit einem jederzeitigen und nach Gutdünken der mbP tatsächlich gelebten Vertretungsrecht rechneten. Dass die mbP nicht in der Position war, Aufträge sanktionslos abzulehnen, ergibt sich aus der mündlichen Verhandlung (Seite 8).

2.3. Die mbP gab in der mündlichen Verhandlung an, es hätte – wenn sie gesundheitliche Probleme gehabt hätte – eine Vertretung durch einen tschechischen Kollegen namens römisch 40 gegeben (Protokoll S.6). Konkret wäre es „genau einmal passiert in diesen zwei Saisonen“ und hätte sie den betroffenen Kollegen dazu kontaktiert, welcher zugesagt hätte (Protokoll S. 7). Ebenso brachte sie vor, dass es aus ihrer Sicht nicht möglich gewesen wäre, dass sie vor dem Kurs anrufe und mitteile, dass heute nicht sie, sondern ein externer Golftrainer kommen könne, welcher genauso gut sei. Für diesen Fall hätte es diesbezüglichen Kollegen gegeben, wobei die mbP und er sich gegenseitig vertreten hätten. Ein weiterer Faktor, der gegen ein generelles Vertretungsrecht spricht, ist der Umstand, dass es gerade der Wunsch eines Kunden ist, wenn er einen Golfkurs bucht, auch die Trainingsstunde in der Person der mbP zu erhalten. Es lag daher im Interesse der BF, dass auch die mbP den Golfkurs abhält. Ein generelles Vertretungsrecht der mbP wurde also im vorliegenden Fall nicht gelebt und es ist nach den konkreten Umständen nicht davon auszugehen, dass die Parteien bei Vertragsabschluss ernsthaft mit einem jederzeitigen und nach Gutdünken der mbP tatsächlich gelebten Vertretungsrecht rechneten. Dass die mbP nicht in der Position war, Aufträge sanktionslos abzulehnen, ergibt sich aus der mündlichen Verhandlung (Seite 8).

2.4. Dass die mbP im verfahrensgegenständlichen Zeitraum auf der Homepage der BF als Golflehrerin zu sehen war sich ergab sich einem Auszug aus der Homepage der BF vom 25.07.2018. Ebenso gab die mbP in der mündlichen Verhandlung glaubhaft an, dass sie Visitenkarten benutzt hätte, auf denen ihre Telefonnummer und die E-Mail-Adresse der mbP ersichtlich waren. Diesem Umstand wurde nicht entgegengetreten.

2.5. Dass der mbP durch die BF die Benutzung der Golfanlage gestattet wurde und ihr dabei auch die Golfausrüstung (Schläger, Bälle) zur Verfügung gestellt wurde, ergibt sich aus ihren Angaben in der mündlichen Verhandlung, wonach sie nicht mit ihren eigenen Schlägern unterrichtet hätte, sondern mit dem Equipment der BF (S. 7). Ebenso gab die mbP in der mündlichen Verhandlung an, kein Anlageverzeichnis zu führen (S.8). Es wurde auch kein Anlageverzeichnis vorgelegt. Dass die mbP für die Videoanalysen eine Kamera selbst zur Verfügung stellte, brachte sie bereits im Zuge des Ermittlungsverfahrens dar. Dass die mbP der BF 10 % ihres Stundensatzes an die BF als Gegenleistung für die Benutzung der Golfanlage abgeführt hat, ergibt sich aus den gleichlautenden Ausführungen der Verfahrensparteien sowie den im Akt ersichtlichen Honorarnoten.

2.6. Die Feststellung, dass die mbP die Abhaltung der Kurseinheiten entgeltlich für die BF erbracht hat, ist unbestritten und ergibt sich zudem aus den dem Akt beiliegenden Honorarnoten.

2.7. Dass die mbP bei der Erbringung ihrer Tätigkeit als Golflehrerin an keine festgelegten Arbeitszeiten der BF gebunden war und sich mit den einzelnen Kunden bzw. Kursteilnehmer oder dem zuweisenden Golfclub für die Abhaltung des Kurses abgesprochen hat, ergab sich aus ihren gleichlautenden Angaben im Rahmen des Ermittlungsverfahrens. Die mbP wies im Rahmen der mündlichen Verhandlung von ihrem bisherigen Vorbringen insofern ab, indem sie dazu befragt vorbrachte, die BF hätte die Zeiten, insbesondere beim Anfängerkurs, den Kindercamps und Kindertrainings, vorgegeben und eingeteilt, konnte dies aber in der mündlichen Verhandlung

nicht glaubhaft erklären (arg: „Ich habe mich bei der SVA anmelden müssen und das Finanzamt wollte alles wissen und deswegen sehe ich mich selbstständig. Dass ich mich anmelden musste bei der SVS, ist vom XXXX ausgegangen. Die Stelle war auch als Selbständige ausgeschrieben und die Steuernummer war auch eine Voraussetzung. Die Anmeldung zur SVS 2019 musste ich vorlegen, bevor ich die Anmeldung der SVS schicken musste.“ Protokoll S 10). Sofern die mbP angibt, das Steuerbüro hätte ihr vorgegeben, welche Antworten sie ankreuzen solle, vertritt das erkennende Gericht - in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung (vgl. VwGH vom 20.04.2006, Zl. 2005/15/0147, vom 14.10.19993, Zl. 93/17/0202) - die Ansicht, dass nach allgemeiner Lebenserfahrung Angaben ohne Kenntnis eines Verfahrens bzw. die ersten Angaben in einem laufenden Verfahren der Wahrheit am Nächsten kommen, weshalb die im Zuge der mündlichen Verhandlung getätigten Behauptungen der mbP nicht gefolgt werden kann. Dies auch vor dem Hintergrund, als die mbP sowohl in der Versicherungserklärung für Freiberufler nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG vom 17.05.2018 und vom 30.04.2019, als auch im Fragebogen der belangten Behörde vom 19.09.2018 ihre freie Zeiteinteilung bestätigt hat. 2.7. Dass die mbP bei der Erbringung ihrer Tätigkeit als Golflehrerin an keine festgelegten Arbeitszeiten der BF gebunden war und sich mit den einzelnen Kunden bzw. Kursteilnehmer oder dem zuweisenden Golfclub für die Abhaltung des Kurses abgesprochen hat, ergab sich aus ihren gleichlautenden Angaben im Rahmen des Ermittlungsverfahrens. Die mbP wich im Rahmen der mündlichen Verhandlung von ihrem bisherigen Vorbringen insofern ab, indem sie dazu befragt vorbrachte, die BF hätte die Zeiten, insbesondere beim Anfängerkurs, den Kindercamps und Kindertrainings, vorgegeben und eingeteilt, konnte dies aber in der mündlichen Verhandlung nicht glaubhaft erklären (arg: „Ich habe mich bei der SVA anmelden müssen und das Finanzamt wollte alles wissen und deswegen sehe ich mich selbstständig. Dass ich mich anmelden musste bei der SVS, ist vom römisch 4 0 ausgegangen. Die Stelle war auch als Selbständige ausgeschrieben und die Steuernummer war auch eine Voraussetzung. Die Anmeldung zur SVS 2019 musste ich vorlegen, bevor ich die Anmeldung der SVS schicken musste.“ Protokoll S 10). Sofern die mbP angibt, das Steuerbüro hätte ihr vorgegeben, welche Antworten sie ankreuzen solle, vertritt das erkennende Gericht - in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung vergleiche VwGH vom 20.04.2006, Zl. 2005/15/0147, vom 14.10.19993, Zl. 93/17/0202) - die Ansicht, dass nach allgemeiner Lebenserfahrung Angaben ohne Kenntnis eines Verfahrens bzw. die ersten Angaben in einem laufenden Verfahren der Wahrheit am Nächsten kommen, weshalb die im Zuge der mündlichen Verhandlung getätigten Behauptungen der mbP nicht gefolgt werden kann. Dies auch vor dem Hintergrund, als die mbP sowohl in der Versicherungserklärung für Freiberufler nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG vom 17.05.2018 und vom 30.04.2019, als auch im Fragebogen der belangten Behörde vom 19.09.2018 ihre freie Zeiteinteilung bestätigt hat.

2.8. Die örtliche Bindung der mbP an den Golfplatz der BF ergab sich bereits aus der Natur ihrer Tätigkeit konnte ebenso den Angaben der mbP im gesamten Verfahren entnommen werden.

2.9. Die Feststellung, dass die bei der Erbringung ihrer Tätigkeit in Bezug auf den Inhalt, der in den einzelnen Einheiten unterrichtet wurde nicht gebunden war bzw. auch sonst als Golflehrerin weisungsfrei agieren konnte, war ihren nachvollziehbaren Angaben zu entnehmen. Ebenso ging aus ihren schriftlichen Angaben im Ermittlungsverfahrens, vor, dass sie keiner Kontrolle seitens der BF unterlag. Soweit die mbP – auf Vorhalt ihrer Angaben im Fragen der SVS, wonach sie sich an Ordnungsvorschriften der BF zu halten hätte – angab, dass bei der Bekleidung es grundsätzlich eine Golfetikette gegeben hätte, ist dazu auszuführen, dass diese für sich allein gesehen für keine Weisungsbefugnis der BF spricht. Vielmehr liegt die Kleiderordnung in der Natur des Golfsports. Ebenso kann aus der Aussage der mbP, wonach die BF es „durchaus gewünscht“ hätte, dass sie ein T-Shirt mit der Aufschrift der BF trage, dies jedoch nicht vorgegeben worden wäre, eine Weisungs- oder Kontrollbefugnis der BF gegenüber der mbP nicht abgeleitet werden.

3. Rechtliche Beurteilung

Zu A) Abweisung der Beschwerde

3.1. Rechtsgrundlagen betreffend Beurteilung der Versicherungspflicht:

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

Bundesgesetzes die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach Paragraph 7, nur eine Teilversicherung begründet.

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

Gemäß § 4 Abs. 4 ASVG stehen den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen. Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG stehen den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen.

Gemäß § 5 Abs. 1 Z 2 ASVG sind Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Abs. 2 nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen) von der Vollversicherung nach § 4 ASVG ausgenommen. Diese Personen sind gemäß § 7 Z 3 lit. a ASVG in der Unfallversicherung teilversichert. Gemäß Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, ASVG sind Dienstnehmer und ihnen gemäß Paragraph 4, Absatz 4, gleichgestellte Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Absatz 2, nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen) von der Vollversicherung nach Paragraph 4, ASVG ausgenommen. Diese Personen sind gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG in der Unfallversicherung teilversichert

§ 539a ASVG normiert folgende Grundsätze für die Sachverhaltsfeststellung: Paragraph 539 a, ASVG normiert folgende Grundsätze für die Sachverhaltsfeststellung:

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

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

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

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

(5) Die Grundsätze, nach denen

1. die wirtschaftliche Betrachtungsweise

2. Scheingeschäfte, Formmängel und Anfechtbarkeit sowie

3. die Zurechnung

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

3.2. Zum Vorliegen eines Dienst- oder Werkvertrages

Vorab ist festzuhalten, dass im gegenständlichen Verfahren lediglich jene Kunden der mbP von Relevanz waren, die über die BF gebucht hatten bzw. vermittelt wurden. Die von der mbP betreuten Privatkunden sind von in Beschwerde gezogenen Bescheid der belangten Behörde nicht umfasst.

Im vorliegenden Fall ist lediglich rechtlich strittig, ob die mbP ihre Tätigkeit als Golflehrerin gegenüber den KundInnen der BF als Werk(sub)unternehmerin aufgrund eines Werkvertrages oder auf Grund eines freien Dienstvertrages als Dienstnehmer der BF im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG ausgeübt hat. Daran anknüpfend stellt sich die Frage, ob für die mbP eine Pflichtversicherung nach § 4 ASVG bzw. eine Teilversicherung nach § 7 Z 3 lit. a ASVG besteht oder nicht. Im vorliegenden Fall ist lediglich rechtlich strittig, ob die mbP ihre Tätigkeit als Golflehrerin gegenüber den KundInnen der BF als Werk(sub)unternehmerin aufgrund eines Werkvertrages oder auf Grund eines freien Dienstvertrages als Dienstnehmer der BF im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG ausgeübt hat. Daran anknüpfend stellt sich die Frage, ob für die mbP eine Pflichtversicherung nach Paragraph 4, ASVG bzw. eine Teilversicherung nach Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG besteht oder nicht.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Pflichtversicherung bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ex lege eintritt. Es kommt daher insbesondere auch nicht darauf an, ob die Vertragspartner eines Beschäftigungsverhältnisses allenfalls übereinstimmend der Auffassung sind, dass kein (freier) Dienstvertrag, sondern ein - nicht der Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 4 ASVG unterliegender - Werkvertrag vorgelegen sei. (vgl. VwGH vom 16.03.2011, ZI. 2007/08/0153, unter Hinweis auf E 29. Juni 2005, 2001/08/0053). In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Pflichtversicherung bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ex lege eintritt. Es kommt daher insbesondere auch nicht darauf an, ob die Vertragspartner eines Beschäftigungsverhältnisses allenfalls übereinstimmend der Auffassung sind, dass kein (freier) Dienstvertrag, sondern ein - nicht der Pflichtversicherung nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG unterliegender - Werkvertrag vorgelegen sei. vergleiche VwGH vom 16.03.2011, ZI. 2007/08/0153, unter Hinweis auf E 29. Juni 2005, 2001/08/0053).

3.2.1. Rechtsgrundlagen und relevante Judikatur:

§ 1151 Abs. 1 ABGB entsteht ein Dienstvertrag, wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, ein Werkvertrag. Paragraph 1151, Absatz eins, ABGB entsteht ein Dienstvertrag, wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, ein Werkvertrag.

Für die Abgrenzung zwischen Dienstverträgen und Werkverträgen kommt es nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liegt ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liegt ein Werkvertrag vor), wobei es sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit ankommt. Der Werkvertrag begründet in der Regel ein Zielschuldverhältnis. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet (VwGH 23.12.2016, Ra 2016/08/0144 mit Verweis auf VwGH 21.09.2015, Ra 2015/08/0045, mit weiteren Nachweisen).

Der freie Dienstnehmer handelt wie der Werkunternehmer persönlich selbständig, diese Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Die Verpflichtung beim freien Dienstvertrag muss Dienstleistungen umfassen, also auf bloß der Art nach umschriebenen Tätigkeiten (Arbeiten, Tun,

Wirken) beziehen, bei welchen die Einräumung eines Gestaltungsrechtes an den Besteller (bzw. eine Unterwerfung auf Seiten des freien Dienstnehmers) wesentlicher Bestandteil des Vertrages ist, der noch nach Vertragsabschluss, also bei Vertragserfüllung, einer Konkretisierung durch den Auftraggeber dahin bedarf, welche Einzelleistungen er im Rahmen des Vertrages errichtet sehen möchte (vgl. VwGH 26.01.2010, 2008/08/0034). Der freie Dienstnehmer handelt wie der Werkunternehmer persönlich selbständig, diese Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Die Verpflichtung beim freien Dienstvertrag muss Dienstleistungen umfassen, also auf bloß der Art nach umschriebenen Tätigkeiten (Arbeiten, Tun, Wirken) beziehen, bei welchen die Einräumung eines Gestaltungsrechtes an den Besteller (bzw. eine Unterwerfung auf Seiten des freien Dienstnehmers) wesentlicher Bestandteil des Vertrages ist, der noch nach Vertragsabschluss, also bei Vertragserfüllung, einer Konkretisierung durch den Auftraggeber dahin bedarf, welche Einzelleistungen er im Rahmen des Vertrages errichtet sehen möchte (vergleiche VwGH 26.01.2010, 2008/08/0034).

Bei der Abgrenzung ist grundsätzlich von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Eine vertragliche schriftliche Vereinbarung ist für die Konturen des beabsichtigten Beschäftigungsverhältnisses wesentlich und hat - zunächst - die Vermutung für sich, dass die tatsächliche Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses von der vereinbarten nicht abgewichen ist, sodass selbst dann, wenn die festgestellten Sachverhaltselemente eindeutig weder in die eine noch in die andere Richtung deuten, dem erklärten Willen der Vertragsparteien entscheidende Bedeutung zukommt (VwGH 20.02.1996, 95/08/0222).

Dabei kommt es auf die Bezeichnung des Verhältnisses zwischen einer Person und dem von ihr Beschäftigten durch die Vertragspartner grundsätzlich nicht an. Weichen die "wahren Verhältnisse" vom Vertrag ab, ist dies ein Indiz dafür, dass nur ein Scheinvertrag vorliegt. Eine Scheinvereinbarung ist von vornherein als Grundlage für die Beurteilung der Versicherungspflicht nicht geeignet. Insoweit kommt es daher auf die tatsächlichen Verhältnisse an (VwGH 14.10.2015, 2013/08/0226 mit Verweis auf VwGH 18.08.2015, 2013/08/0121, mwN).

Für einen Werkvertrag essenziell ist ein "gewährleistungstauglicher" Erfolg der Tätigkeit, nach welchem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können. Mit der Erbringung der Leistung endet das Werkvertragsverhältnis. Eine zwar leistungsbezogene, nicht aber erfolgsbezogene Entlohnung spricht gegen das Vorliegen eines Werkvertrages. Wenn ein dauerndes Bemühen geschuldet geduldet wird, das bei Erreichen eines angestrebten "Ziels" auch kein Ende findet, spricht dies ebenfalls gegen einen Werkvertrag (VwGH 17.12.2013, 2012/09/0092, mit Verweis auf VwGH 23.05.2007, 2005/08/0003, mwN).

Wird der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen und endet er nicht mit dem Abschluss eines Werks, spricht das gegen einen Werkvertrag. Erst recht spricht bei einer immer wiederkehrenden oder kontinuierlichen Leistungserbringung die Typizität im Zweifel für einen freien Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag (Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 186, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN). Wird der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen und endet er nicht mit dem Abschluss eines Werks, spricht das gegen einen Werkvertrag. Erst recht spricht bei einer immer wiederkehrenden oder kontinuierlichen Leistungserbringung die Typizität im Zweifel für einen freien Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag (Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 186, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN).

Auf den Beschwerdefall bezogen:

Gegenständlich wurde nicht ein einzelnes Werk im Sinne einer in sich geschlossenen Einheit geschuldet, sondern stellte die mbP fortwährend ihre Arbeitskraft für gattungsmäßig umschriebene Leistungen für einen bestimmten Zeitraum (Golfseason) zur Verfügung.

Im vorliegenden Fall ist auch deshalb kein Werkvertrag gegeben, weil kein Maßstab ersichtlich ist, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten. Dazu führte die belangte Behörde zu Recht aus, dass die mbP vielmehr ein dauerhaftes Bemühen und ihre eigene Arbeitskraft schulde.

Schließlich bleibt darauf hinzuweisen, dass bereits der VwGH in seinem Erkenntnis vom 21.09.2015, Ra 2015/08/0045, festgehalten hat, dass es sich bei der Erteilung von Unterricht typischerweise nicht um ein Werk, sondern um eine Dienstleistung handelt.

3.3. Zum Nichtvorliegen eines (echten) Dienstverhältnisses iSd. § 4 Abs. 2 ASVG 3.3. Zum Nichtvorliegen eines (echten) Dienstverhältnisses iSd. Paragraph 4, Absatz 2, ASVG

Da somit das Vorliegen von einem oder mehreren Werkverträge im gegenständlichen Fall zu verneinen ist, ist in weiterer Folge zu prüfen, ob die beschwerdegegenständlichen Tätigkeiten im Rahmen eines persönlich abhängigen oder im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses erbracht worden sind. Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG durch das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber (vgl. z.B. das VwGH Erkenntnis vom 24. Jänner 2006, ZI. 2004/08/0101, mwN). Da somit das Vorliegen von einem oder mehreren Werkverträge im gegenständlichen Fall zu verneinen ist, ist in weiterer Folge zu prüfen, ob die beschwerdegegenständlichen Tätigkeiten im Rahmen eines persönlich abhängigen oder im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses erbracht worden sind. Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG durch das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber vergleiche z.B. das VwGH Erkenntnis vom 24. Jänner 2006, ZI. 2004/08/0101, mwN).

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht.

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann (vgl. VwGH 17.11.2004, 2001/08/0131). Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Erwerbstätige berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. ohne weitere Verständigung des Vertragspartners eine Hilfskraft beizuziehen. Keine generelle Vertretungsbefugnis stellt die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen dar, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig die bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (vgl. VwGH 16.11.2011, 2008/08/0152, mwN). Die persönliche Arbeitspflicht fehlt dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann (vergleiche VwGH 17.11.2004, 2001/08/0131). Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Erwerbstätige berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. ohne weitere Verständigung des Vertragspartners eine Hilfskraft beizuziehen. Keine generelle Vertretungsbefugnis stellt die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen dar, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig die bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (vergleiche VwGH 16.11.2011, 2008/08/0152, mwN).

Selbst die Vereinbarung eines generellen Vertretungsrechts kann – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde (VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256, mwN). Selbst die Vereinbarung eines generellen Vertretungsrechts kann – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (Paragraph 539 a, ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder

wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde (VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256, mwN).

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG und damit eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist stets die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor. Persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann („sanktionsloses Ablehnungsrecht“). Der Empfänger der Dienstleistungen kann unter solchen Umständen nicht darauf bauen und entsprechend disponieren, dass dieser Beschäftigte an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen vereinbarungsgemäß zur Verfügung steht (vgl. VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003).

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG und damit eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist stets die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor. Persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann („sanktionsloses Ablehnungsrecht“). Der Empfänger der Dienstleistungen kann unter solchen Umständen nicht darauf bauen und entsprechend disponieren, dass dieser Beschäftigte an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen vereinbarungsgemäß zur Verfügung steht vergleiche VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003).

Dass die mbP nach Festlegung der Golfkurse nicht mehr deren Abhaltung jederzeit und sanktionslos ablehnen konnte, steht aufgrund ihrer Angaben in der mündlichen Verhandlung fest. Auch die BF behauptete nie, dass ein sogenanntes „sanktionsloses Ablehnungsrecht“ zukommt.

Es ist daher zu klären, ob für die mbP ein Vertretungsrecht in einem solchen Umfang bestand, dass keine persönliche Arbeitspflicht mehr anzunehmen ist.

Im gegenständlichen Fall ist dazu vorab auszuführen, dass eine ausdrückliche Vereinbarung über ein generelles Vertretungsrecht zwischen der mbP und der BF nicht getroffen wurde. Eine Vertretung der mbP war lediglich dadurch möglich, dass der von der mbP angeführte Kollege XXXX, welcher selbst als Golflehrer bei der BF tätig ist, an Stelle der mbP den Kurs übernommen hätte. Ebenso brachte die mbP in der mündlichen Verhandlung vor, dass sie und diesbezüglicher Kollege sich gegenseitig vertreten hätten und spricht auch diese Konstellation dem VwGH zufolge, gegen eine generelle Vertretungsberechtigung der mbP (vgl. VwGH 2010/08/0026 vom 25.5.2011). Eine externe Vertretung war ausgeschlossen und wurde ebenso in der mündlichen Verhandlung durch die mbP vorgebracht, dass es nicht möglich gewesen wäre, dass ein anderer außer dem erwähnten Kollegen, ihre Kurse übernommen hätte. Es war somit davon auszugehen, dass die mbP ihre Tätigkeit im Wesentlichen persönlich zu erbringen hatte. Im gegenständlichen Fall ist dazu vorab auszuführen, dass eine ausdrückliche Vereinbarung über ein generelles Vertretungsrecht zwischen der mbP und der BF nicht getroffen wurde. Eine Vertretung der mbP war lediglich dadurch möglich, dass der von der mbP angeführte Kollege römisch 40, welcher selbst als Golflehrer bei der BF tätig ist, an Stelle der mbP den Kurs übernommen hätte. Ebenso brachte die mbP in der mündlichen Verhandlung vor, dass sie und diesbezüglicher Kollege sich gegenseitig vertreten hätten und spricht auch diese Konstellation dem VwGH zufolge, gegen eine generelle Vertretungsberechtigung der mbP vergleiche VwGH 2010/08/0026 vom 25.5.2011). Eine externe Vertretung war ausgeschlossen und wurde ebenso in der mündlichen Verhandlung durch die mbP vorgebracht, dass es nicht möglich gewesen wäre, dass ein anderer außer dem erwähnten Kollegen, ihre Kurse übernommen hätte. Es war somit davon auszugehen, dass die mbP ihre Tätigkeit im Wesentlichen persönlich zu erbringen hatte.

Ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, hängt - im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffspaares - davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen

Formen einer Beschäftigung (z.B. auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG) - nur beschränkt ist (vgl. VwGH (verstärkter Senat) 10.12.1986, 83/08/0200, VwSlg. 12.325/A). Ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist, hängt - im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffspaares - davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (z.B. auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) - nur beschränkt ist vergleiche VwGH (verstärkter Senat) 10.12.1986, 83/08/0200, VwSlg. 12.325/A).

Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit sind nur die Bindungen des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, während das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltleistung (§ 49 ASVG), die an sich in der Regel wegen des gesonderten Tatbestandscharakters des Entgelts für die Dienstnehmereigenschaft nach § 4 Abs. 2 ASVG für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit nicht aussagekräftig sind, von maßgeblicher Bedeutung sein (vgl. etwa VwGH 15.5.2013, 2013/08/0051). Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit sind nur die Bindungen des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, während das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltleistung (Paragraph 49, ASVG), die an sich in der Regel wegen des gesonderten Tatbestandscharakters des Entgelts für die Dienstnehmereigenschaft nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit nicht aussagekräftig sind, von maßgeblicher Bedeutung sein vergleiche etwa VwGH 15.5.2013, 2013/08/0051).

Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (zB Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfüfungsbereitschaft in vorgegebene Strukturen des Arbeitsablaufs usw). Sie sind Mittel des Dienstgebers, unter Beachtung der Fürsorgepflicht auf das persönliche Verhalten des Dienstnehmers Einfluss zu nehmen und dieses im betrieblichen Interesse (laufend) zu steuern. Der daraus erwachsende personenbezogene Anpassungsdruck (VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003) schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG. Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (zB Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfüfungsbereitschaft in vorgegebene Strukturen des Arbeitsablaufs usw). Sie sind Mittel des Dienstgebers, unter Beachtung der Fürsorgepflicht auf das persönliche Verhalten des Dienstnehmers Einfluss zu nehmen und dieses im betrieblichen Interesse (laufend) zu steuern. Der daraus

erwachsene personenbezogene Anpassungsdruck (VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003) schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG.

Im Unterschied dazu geht es dem Dienst- bzw. Auftraggeber bei einem freien Dienstnehmer oder bei einem selbständigen Erwerbstätigen (nach dem Gesamtbild der Tätigkeit) nicht um eine solche (laufende) Steuerung des persönlichen Verhaltens, sondern in erster Linie um die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit (VwGH 19.10.2015, 2013/08/0185, 0192; 17.10.2012, 2010/08/0256) bzw. darum, ob die (Geschäfts)Beziehung zu einem - in persönlichen Belangen selbstbestimmten - Partner zufriedenstellend verläuft oder nicht. Der Dienst- bzw. Auftraggeber beschränkt sich - soweit dies bei solchen Tätigkeiten, die meist eine besondere Qualifikation erfordern, möglich ist - auf eine Steuerung der Ergebnisse der Tätigkeit und ist im Übrigen darauf beschränkt, die Zusammenarbeit mit dem selbstbestimmten Partner aufrecht zu erhalten oder sie zu beenden (sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse).

Im vorliegenden Fall bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Einbindung der mbP in den Betrieb der BF. Auch spricht durch den Umstand, dass die mbP Kursteilnehmern eine Visitenkarte mit ihrer privaten Telefonnummer ausgehändigt hat, gegen eine Einbindung der mbP in den Betrieb der BF, insbesondere ergibt sich eine solche auch nicht aus der bloßen Möglichkeit, Betriebsmittel (Golfschläger, Bälle) der BF zu verwenden. Wie festgestellt, konnte die mbP ihre Arbeitszeit weitgehend selbst (mit Absprache des jeweiligen Kursteilnehmers bzw. den vermittelnden Golfclubs) bestimmen. Daran vermag auch der Umstand, dass betreffend die verrechenbaren Stunden der mbP Aufzeichnungen in Form von Honorarnoten geführt wurden, nichts zu ändern, zumal diese Aufzeichnungen nicht der Einhaltung von Ordnungsvorschriften über die Arbeitszeit dienen, sondern deshalb geführt wurden, um die Abrechnung zwischen der BF und der mbP zu ermöglichen. Die mbP war sohin in Bezug auf Arbeitszeit keinen Weisungen der BF unterworfen. Unbestritten erfolgte im vorliegenden Fall die Erbringung der Arbeitsleistung auf der Golfanlage der BF. Vorliegend war die Tätigkeit der mbP jedoch naturgemäß örtlich an die Golfanlage der BF gebunden, weswegen die Bindung an den Arbeitsort kein unterscheidungskräftiges Kriterium darstellt, da im Falle einer Tätigkeit als Golflehrerin eine Bindung daran auch bei einem selbständig Erwerbstätigen gegeben wäre. Wie festgestellt, war die mbP in ihrer Tätigkeit für die BF zudem keinen persönlichen Weisungen, welche ihre Gestaltungsfreiheit bei Erbringung der Tätigkeit ausgeschaltet hätten, unterworfen.

Kann eine Einbindung in den Betrieb nicht festgestellt werden, so ist für die Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit zu prüfen, ob sonstige personenbezogene Kontrollbefugnisse bestehen, die eine persönliche Abhängigkeit bewirken (VwGH 14.11.2018, Ra 2018/08/0172, 0173). Diese gehen wie erwähnt über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und zielen auf eine Steuerung des persönlichen arbeitsbezogenen Verhaltens des Erwerbstätigen. Als Kontrollmechanismen kommen in erster Linie personenbezogene Berichterstattungspflichten in Frage. Die Berichte müssen einer über die sachliche Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinausgehenden persönlichen Kontrolle des Erwerbstätigen dienen. Wie festgestellt, unterlag die mbP keiner Kontrolle durch die BF.

Die mbP war nicht in den Betrieb der BF organisatorisch eingebunden, war keinen persönlichen Weisungen unterworfen und es bestand keine die persönliche Bestimmungsfreiheit der mbP einschränkende Kontrollmöglichkeit durch die BF.

Die festgestellten Tatsachen (keine Einbindung in den Betrieb, keine Weisungs- und Kontrollbefugnisse der BF, keine Vorgaben zu Arbeitszeit und nicht unterscheidungsfähiges Kriterium des Arbeitsortes) schließen im Beschwerdefall die persönliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG aus, sodass festzustellen ist, dass die mbP keine Dienstnehmerin der BF im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG ist. Die festgestellten Tatsachen (keine Einbindung in den Betrieb, keine Weisungs- und Kontrollbefugnisse der BF, keine Vorgaben zu Arbeitszeit und nicht unterscheidungsfähiges Kriterium des Arbeitsortes) schließen im Beschwerdefall die persönliche Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG aus, sodass festzustellen ist, dass die mbP keine Dienstnehmerin der BF im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist.

Da somit keine persönliche Abhängigkeit der mbP vorlag, bleibt zu prüfen, ob ihre Tätigkeit für die BF eher "dienstnehmerähnlich" oder "unternehmerähnlich" war. Freie Dienstnehmer, welche sowohl entgeltlich als auch für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbereichs die Dienstleistung im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen Betriebsmittel verfügen, also dienstnehmerähnlich sind, werden nach § 4 Abs. 4 ASVG

pflchtversichert, wohingegen jene, die mangels Vorliegens der Kriterien des § 4 Abs. 4 ASVG in der Regel als "Neue Selbständige" (subsidiär) nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG pflchtversichert sind. Da somit keine persönliche Abhängigkeit der mbP vorlag, bleibt zu prüfen, ob ihre Tätigkeit für die BF eher "dienstnehmerähnlich" oder "unternehmerähnlich" war. Freie Dienstnehmer, welche sowohl entgeltlich als auch für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbereichs die Dienstleistung im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen Betriebsmittel verfügen, also dienstnehmerähnlich sind, werden nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG pflchtversichert, wohingegen jene, die mangels Vorliegens der Kriterien des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG in der Regel als "Neue Selbständige" (subsidiär) nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG pflchtversichert sind.

3.4. Zum Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses

Gemäß § 4 Abs. 4 ASVG ist Voraussetzung für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses, dass der Dienstnehmer für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes gegen Entgelt tätig wird, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt. Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG ist Voraussetzung für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses, dass der Dienstnehmer für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes gegen Entgelt tätig wird, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt.

3.4.1. Entgeltlichkeit und Tätigkeit im Rahmen des Geschäftsbetriebs

Dass die mbP die Golfkurse im Rahmen des Geschäftsbetriebs der BF und gegen Entgelt geleistet hat, steht unstrittig fest.

3.4.2. Persönliche Leistungserbringung

Die Pflichtversicherung nach Abs. 4 setzt zudem voraus, dass die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht werden. Dieses Kriterium hängt (wie auch die Bezugnahme auf Betriebsmittel) damit zusammen, dass nur dienstnehmerähnliche freie Dienstnehmer in den ASVG-Versicherungsschutz einbezogen werden sollten. Die im Vergleich zu den Dienstnehmern abgeschwächte persönliche Arbeitspflicht stellt also ein Element der Dienstnehmer-Ähnlichkeit dar. An die Stelle der bloß ausnahmsweisen Möglichkeit des Dienstnehmers, Aufträge abzulehnen bzw. von einem vereinbarten Vertretungsrecht Gebrauch zu machen, tritt die „im Wesentlichen“ persönliche Tätigkeit. Es kommt dabei auf den konkreten freien Dienstvertrag, nicht auf die Gesamtheit der Tätigkeit an. Unerheblich ist es, wenn bei anderen Leistungen oder bei der unternehmerischen Tätigkeit insgesamt auf andere Personen zurückgegriffen wird (z.B. Leistungen eines Steuerberaters für die Steuererklärung, stundenweise Beschäftigung einer Sekretärin für einen kleinen Bürobetrieb). Werden hingegen Aufträge an Subunternehmer vollständig oder überwiegend weitergegeben, für die Abwicklung des Auftrags in nicht bloß geringem Umfang Dienstnehmer eingesetzt oder lässt sich der freie Dienstnehmer durch andere Personen generell vertreten, schließt dies die Versicherungspflicht nach Abs. 4 aus. (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 189, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN) Die Pflichtversicherung nach Absatz 4, setzt zudem voraus, dass die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht werden. Dieses Kriterium hängt (wie auch die Bezugnahme auf Betriebsmittel) damit zusammen, dass nur dienstnehmerähnliche freie Dienstnehmer in den ASVG-Versicherungsschutz einbezogen werden sollten. Die im Vergleich zu den Dienstnehmern abgeschwächte persönliche Arbeitspflicht stellt also ein Element der Dienstnehmer-Ähnlichkeit dar. An die Stelle der bloß ausnahmsweisen Möglichkeit des Dienstnehmers, Aufträge abzulehnen bzw. von einem vereinbarten Vertretungsrecht Gebrauch zu machen, tritt die „im Wesentlichen“ persönliche Tätigkeit. Es kommt dabei auf den konkreten freien Dienstvertrag, nicht auf die Gesamtheit der Tätigkeit an. Unerheblich ist es, wenn bei anderen Leistungen oder bei der unternehmerischen Tätigkeit insgesamt auf andere Personen zurückgegriffen wird (z.B. Leistungen eines Steuerberaters für die Steuererklärung, stundenweise Beschäftigung einer Sekretärin für einen kleinen Bürobetrieb). Werden hingegen Aufträge an Subunternehmer vollständig oder überwiegend weitergegeben, für die Abwicklung des Auftrags in nicht bloß geringem Umfang Dienstnehmer eingesetzt oder lässt sich der freie Dienstnehmer durch andere Personen generell vertreten, schließt dies die Versicherungspflicht nach Absatz 4, aus. vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 189, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN)

Die mbP hat nach Maßgabe dieser Kriterien ihre Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht. Bei der Beurteilung, ob die Dienstleistung im Wesentlichen persönlich erbracht wird, kommt es jedoch nicht nur darauf an, ob ein solches Recht besteht, sondern ob davon so regelmäßig Gebrauch gemacht wurde, dass keine überwiegende persönliche Leistungserbringung mehr vorliegt. Das ist im hier zu beurteilenden Fall jedoch nicht erfolgt.

Wie festgestellt, hat die mbP ihre Tätigkeit für die BF im Wesentlichen persönlich erbracht.

3.4.3. Betriebsmittel

Zur Beurteilung des Vorliegens eines freien Dienstverhältnisses ist schließlich zu klären, ob die mbP über wesentliche eigene Betriebsmittel verfügte.

Betriebsmittel sind alle sachlichen Hilfsmittel des Betriebs bzw. Unternehmens, die benötigt werden, um den Betriebszweck zu erreichen. Alles was typischerweise der privaten Lebensführung dient, stellt kein Betriebsmittel dar.

Bei der Beurteilung der Verfügung über wesentliche Betriebsmittel im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG ist zu untersuchen, ob sich der freie Dienstnehmer mit Betriebsmitteln eine eigene betriebliche Infrastruktur geschaffen hat. Dabei ist es in erster Linie in der Ingerenz eines (potentiellen) freien Dienstnehmers gelegen, ob er über eine unternehmerische Struktur verfügen möchte oder nicht, ob er also seine Tätigkeit grundsätzlich eher arbeitnehmerähnlich (d.h. keine Tätigkeit für den "Markt", sondern im Wesentlichen für einen Auftraggeber oder doch eine überschaubare Zahl von Auftraggebern, ohne eigene betriebliche Struktur, gegen gesonderte Abgeltung von Aufwendungen, wie z.B. durch Kilometergelder, Ersatz von Telefonkosten etc.) ausführen möchte oder ob er eher unternehmerisch tätig sein und das entsprechende wirtschaftliche Risiko tragen will (d.h. z.B. - losgelöst vom konkreten Auftrag - spezifische Betriebsmittel anschafft, werbend am Markt auftritt, auch sonst über eine gewisse unternehmerische Infrastruktur verfügt und seine Spesen in die dem Auftraggeber verrechneten Honorare selbst einkalkuliert). Auch in Fällen, in denen eine unternehmerische Organisation bestimmten Ausmaßes nicht klar zutage tritt, ist ein Betriebsmittel grundsätzlich dann für eine Tätigkeit wesentlich, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und die damit einhergehende steuerliche Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist (vgl. VwGH 15.05.2013, 2012/08/0163, mwN). Bei der Beurteilung der Verfügung über wesentliche Betriebsmittel im Sinn des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG ist zu untersuchen, ob sich der freie Dienstnehmer mit Betriebsmitteln eine eigene betriebliche Infrastruktur geschaffen hat. Dabei ist es in erster Linie in der Ingerenz eines (potentiellen) freien Dienstnehmers gelegen, ob er über eine unternehmerische Struktur verfügen möchte oder nicht, ob er also seine Tätigkeit grundsätzlich eher arbeitnehmerähnlich (d.h. keine Tätigkeit für den "Markt", sondern im Wesentlichen für einen Auftraggeber oder doch eine überschaubare Zahl von Auftraggebern, ohne eigene betriebliche Struktur, gegen gesonderte Abgeltung von Aufwendungen, wie z.B. durch Kilometergelder, Ersatz von Telefonkosten etc.) ausführen möchte oder ob er eher unternehmerisch tätig sein und das entsprechende wirtschaftliche Risiko tragen will (d.h. z.B. - losgelöst vom konkreten Auftrag - spezifische Betriebsmittel anschafft, werbend am Markt auftritt, auch sonst über eine gewisse unternehmerische Infrastruktur verfügt und seine Spesen in die dem Auftraggeber verrechneten Honorare selbst einkalkuliert). Auch in Fällen, in denen eine unternehmerische Organisation bestimmten Ausmaßes nicht klar zutage tritt, ist ein Betriebsmittel grundsätzlich dann für eine Tätigkeit wesentlich, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und die damit einhergehende steuerliche Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist vergleiche VwGH 15.05.2013, 2012/08/0163, mwN).

Müssen aufgrund der Art der Tätigkeit gar keine (d.h. weder fremde noch eigene) nennenswerten Betriebsmittel eingesetzt werden, kommt Abs. 4 jedenfalls zur Anwendung. Die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zählen nicht zu den Betriebsmitteln, weil ihre Verwendung im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft liegt (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 191, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN). Müssen aufgrund der Art der Tätigkeit gar keine (d.h. weder fremde noch eigene) nennenswerten Betriebsmittel eingesetzt werden, kommt Absatz 4, jedenfalls zur Anwendung. Die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zählen nicht zu den Betriebsmitteln, weil ihre Verwendung im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft liegt vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 191, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN).

Bei dem Tatbestandsmerkmal der "wesentlichen eigenen Betriebsmittel" iSd § 4 Abs. 4 ASVG kommt es nicht darauf an, dass irgendein einzelnes, nicht geringwertiges Betriebsmittel überwiegend betrieblich genutzt wird. Es ist eine Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Betriebsmittel vorzunehmen, wobei diese darauf hin zu beurteilen sind, ob sie für die vom Erwerbstätigen erbrachte Wirtschaftsleistung wesentlich waren und ob er sich damit eine eigene

betriebliche Struktur geschaffen hat (VwGH 25.04.2018, Ra 2018/08/0044, mwN). Bei dem Tatbestandsmerkmal der "wesentlichen eigenen Betriebsmittel" iSd Paragraph 4, Absatz 4, ASVG kommt es nicht darauf an, dass irgendein einzelnes, nicht geringwertiges Betriebsmittel überwiegend betrieblich genutzt wird. Es ist eine Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Betriebsmittel vorzunehmen, wobei diese darauf hin zu beurteilen sind, ob sie für die vom Erwerbstätigen erbrachte Wirtschaftsleistung wesentlich waren und ob er sich damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat (VwGH 25.04.2018, Ra 2018/08/0044, mwN).

Für die Abgrenzung zwischen einem freien Dienstvertrag und einem Werkvertrag geht es darum, ob der Dienstnehmer selbst über wesentliche Betriebsmittel verfügt. Dies ist im vorliegenden Fall jedoch nicht gegeben.

Zunächst ist auszuführen, dass der Einsatz der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten der mbP als Golflehrerin im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft liegt und somit gerade keine Verwendung eigener Betriebsmittel darstellt. Die von ihr im Zuge ihrer Tätigkeit verwendete Golfausrüstung (Schläger, Bälle) wurde im Wesentlichen von der BF zur Verfügung gestellt. Außer Zweifel steht ebenso, dass für die Verrichtung der Tätigkeit als Golflehrerin geeignete Örtlichkeiten (Golf- bzw. Übungsanlage) der BF unverzichtbar und sohin als wohl wesentlichste Betriebsmittel zu betrachten sind. Die von der mbP zur Verfügung gestellte Kamera für Videoanalysen stammt aus ihrem Privatvermögen und handelt es sich hiebei um kein Betriebsmittel, das seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist. Dieses im Eigentum stehende Betriebsmittel war vielmehr als Sachmittel zu qualifizieren, welches typischerweise und üblicherweise auch privat verwendet wird. Zudem handelt es sich hinsichtlich der verwendeten Kamera um ein geringwertiges Betriebsmittel. Umgelegt auf den gegenständlichen Fall bedeutet all dies, dass auch die privaten Geräte, die die mbP verwendete, dadurch nicht ohne weiteres zu wesentlichen Betriebsmitteln im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG werden. In der laut Judikatur des VwGH gebotenen Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Mittel, kann daher nicht erkannt werden, dass sie für die von der mbP erbrachten Wirtschaftsleistung wesentlich sind und sie sich damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat. Zunächst ist auszuführen, dass der Einsatz der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten der mbP als Golflehrerin im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft liegt und somit gerade keine Verwendung eigener Betriebsmittel darstellt. Die von ihr im Zuge ihrer Tätigkeit verwendete Golfausrüstung (Schläger, Bälle) wurde im Wesentlichen von der BF zur Verfügung gestellt. Außer Zweifel steht ebenso, dass für die Verrichtung der Tätigkeit als Golflehrerin geeignete Örtlichkeiten (Golf- bzw. Übungsanlage) der BF unverzichtbar und sohin als wohl wesentlichste Betriebsmittel zu betrachten sind. Die von der mbP zur Verfügung gestellte Kamera für Videoanalysen stammt aus ihrem Privatvermögen und handelt es sich hiebei um kein Betriebsmittel, das seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist. Dieses im Eigentum stehende Betriebsmittel war vielmehr als Sachmittel zu qualifizieren, welches typischerweise und üblicherweise auch privat verwendet wird. Zudem handelt es sich hinsichtlich der verwendeten Kamera um ein geringwertiges Betriebsmittel. Umgelegt auf den gegenständlichen Fall bedeutet all dies, dass auch die privaten Geräte, die die mbP verwendete, dadurch nicht ohne weiteres zu wesentlichen Betriebsmitteln im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG werden. In der laut Judikatur des VwGH gebotenen Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Mittel, kann daher nicht erkannt werden, dass sie für die von der mbP erbrachten Wirtschaftsleistung wesentlich sind und sie sich damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat.

Auch kann kein unternehmerisches Risiko der mbP erkannt werden. Die mbP erhielt pro geleisteter Trainingseinheit einen fixen Stundensatz. Dazu ist auszuführen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes das für eine selbständige Tätigkeit typische Unternehmerrisiko darin besteht, dass der Leistungserbringer die Möglichkeit hat, im Rahmen seiner Tätigkeit sowohl die Einnahmen als auch die Ausgaben maßgeblich zu beeinflussen und solcherart den finanziellen Erfolg seiner Tätigkeit weitgehend zu gestalten. Die Bezahlung erfolgt im vorliegenden Fall nach Stunden. Eine Entlohnung, die sich an der Arbeitszeit orientiert, begründet aber kein einnahmenseitiges Unternehmerrisiko (vgl. VwGh vom 25.04.2019, Ra 2018/13/0083, unter Hinweise auf VwGH vom 20.01.2016, 2012/13/0095, mwN). Auch kann kein unternehmerisches Risiko der mbP erkannt werden. Die mbP erhielt pro geleisteter Trainingseinheit einen fixen Stundensatz. Dazu ist auszuführen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes das für eine selbständige Tätigkeit typische Unternehmerrisiko darin besteht, dass der Leistungserbringer die Möglichkeit hat, im Rahmen seiner Tätigkeit sowohl die Einnahmen als auch die Ausgaben maßgeblich zu beeinflussen und solcherart den finanziellen Erfolg seiner Tätigkeit weitgehend zu gestalten. Die

Bezahlung erfolgt im vorliegenden Fall nach Stunden. Eine Entlohnung, die sich an der Arbeitszeit orientiert, begründet aber kein einnahmenseitiges Unternehmerrisiko vergleiche VwGH vom 25.04.2019, Ra 2018/13/0083, unter Hinweis auf VwGH vom 20.01.2016, 2012/13/0095, mwN).

Im gegenständlichen Fall wurde – wie festgestellt - das Honorar pro geleisteter Stunde fix vereinbart und auch nach erbrachter Leistung bezahlt. Das Vorliegen eines ausgabenseitigen Unternehmerrisikos wurde nicht behauptet.

Zusammengefasst lag daher bei der mbP im verfahrensgegenständlichen Zeitraum ein freies Dienstverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG vor. Sie unterliegt somit in der Zeit vom 01.05.2018 bis 30.09.2018 sowie von 01.04.2019 bis 30.09.2019 der Pflichtversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 14 iVm Abs. 4 ASVG, während im Zeitraum 01.10.2019 bis 31.10.2019, in denen das Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze lag, eine Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß § 5 Abs. 1 Z 2 iVm Abs. 2 sowie § 7 Z 3 lit. a ASVG besteht. Zusammengefasst lag daher bei der mbP im verfahrensgegenständlichen Zeitraum ein freies Dienstverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vor. Sie unterliegt somit in der Zeit vom 01.05.2018 bis 30.09.2018 sowie von 01.04.2019 bis 30.09.2019 der Pflichtversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, in Verbindung mit Absatz 4, ASVG, während im Zeitraum 01.10.2019 bis 31.10.2019, in denen das Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze lag, eine Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Absatz 2, sowie Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG besteht.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu Spruchpunkt B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung (vgl. VwGH vom 24.04.2014, Zl. Ra 2014/01/0010; VwGH vom 24.03.2014, Zl. Ro 2014/01/0011) zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab (sieh dazu die unter Punkt 3. zitierte Judikatur), noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung vergleiche VwGH vom 24.04.2014, Zl. Ra 2014/01/0010; VwGH vom 24.03.2014, Zl. Ro 2014/01/0011) zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab (sieh dazu die unter Punkt 3. zitierte Judikatur), noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen.

Schlagworte

Betriebsmittel Entgelt freier Dienstnehmer freier Dienstvertrag Geringfügigkeitsgrenze Pflichtversicherung
Teilversicherung Versicherungspflicht Vollversicherung Weisungsfreiheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W156.2231329.1.00

Im RIS seit

25.08.2021

Zuletzt aktualisiert am

25.08.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at