

TE Bvwg Erkenntnis 2020/12/30 W126 2215376-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 30.12.2020

Entscheidungsdatum

30.12.2020

Norm

AIVG §1 Abs1 Iita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §4 Abs4

ASVG §5 Abs1 Z2

ASVG §7 Z3 Iita

B-VG Art133 Abs4

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

23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
24. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
25. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.10.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 148/1998
26. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 10.01.1998 bis 30.09.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/1998
27. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1998 bis 09.01.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
28. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
29. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
30. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1995 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 817/1993
31. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 416/1992

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

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

21. ASVG § 4 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

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

1. ASVG § 5 heute
2. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
3. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
4. ASVG § 5 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
5. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
7. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
9. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
10. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
11. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
12. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
13. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
14. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
15. ASVG § 5 gültig von 19.03.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
16. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
17. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
18. ASVG § 5 gültig von 02.08.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
19. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
20. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
21. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
22. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
23. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
24. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
25. ASVG § 5 gültig von 01.09.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
26. ASVG § 5 gültig von 01.06.2016 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
27. ASVG § 5 gültig von 01.03.2016 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016

28. ASVG § 5 gültig von 01.01.2016 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
29. ASVG § 5 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
30. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
31. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
32. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
33. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2012
34. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
35. ASVG § 5 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
36. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
37. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
38. ASVG § 5 gültig von 01.08.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
39. ASVG § 5 gültig von 01.01.2010 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
40. ASVG § 5 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
41. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
42. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
43. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
44. ASVG § 5 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
45. ASVG § 5 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
46. ASVG § 5 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
47. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
48. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
49. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
50. ASVG § 5 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
51. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
52. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
53. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
54. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
55. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
56. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
57. ASVG § 5 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
58. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
59. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
60. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
61. ASVG § 5 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
62. ASVG § 5 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
63. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
64. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
65. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
66. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
67. ASVG § 5 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
68. ASVG § 5 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
69. ASVG § 5 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 47/1997
70. ASVG § 5 gültig von 23.04.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
71. ASVG § 5 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
1. ASVG § 7 heute
2. ASVG § 7 gültig ab 01.04.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2026
3. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.03.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
4. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
5. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 197/2021
7. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 03.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024

8. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
9. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
10. ASVG § 7 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
11. ASVG § 7 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
12. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
13. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
14. ASVG § 7 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
15. ASVG § 7 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
16. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
17. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
18. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
19. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
20. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
21. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
22. ASVG § 7 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
23. ASVG § 7 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2004
24. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
25. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
26. ASVG § 7 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
27. ASVG § 7 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
28. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
29. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2000
30. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
31. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
32. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
33. ASVG § 7 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
34. ASVG § 7 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
35. ASVG § 7 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

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

Spruch

,

W126 2215376-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Dr. Sabine FILZWIESER-HAT als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX, vertreten durch Cabjolsky und Partner Rechtsanwälte OG, gegen den Bescheid der damaligen Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Wien, vom 29.01.2019, ZI. XXXX, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Dr. Sabine FILZWIESER-HAT als

Einzelrichterin über die Beschwerde der römisch 40 , vertreten durch Cabjolsky und Partner Rechtsanwälte OG, gegen den Bescheid der damaligen Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Wien, vom 29.01.2019, Zl. römisch 40 , zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 29.01.2019 sprach die damalige Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Wien (im Folgenden: ÖGK) aus, dass Herr XXXX (im Folgenden: Herr O.), VSNR XXXX , aufgrund seiner Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin in den Zeiträumen von 01.08.2017 bis 31.08.2017, von 01.10.2017 bis 30.11.2017 und von 01.07.2018 bis 31.08.2018 der Voll- (Kranken-, Unfall- und Pensions-) Versicherungspflicht gem. § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 4 ASVG und der Arbeitslosenversicherungspflicht gem. § 1 Abs. 1 lit. a AIVG sowie den Zeiträumen von 07.07.2017 bis 31.07.2017, von 01.09.2017 bis 30.09.2017, von 01.12.2017 bis 30.06.2018 und von 01.09.2018 bis laufend der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gem. § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 4 und § 5 Abs. 1 Z 2 iVm § 7 Z 3 lit. a ASVG unterliege. 1. Mit Bescheid vom 29.01.2019 sprach die damalige Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Wien (im Folgenden: ÖGK) aus, dass Herr römisch 40 (im Folgenden: Herr O.), VSNR römisch 40 , aufgrund seiner Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin in den Zeiträumen von 01.08.2017 bis 31.08.2017, von 01.10.2017 bis 30.11.2017 und von 01.07.2018 bis 31.08.2018 der Voll- (Kranken-, Unfall- und Pensions-) Versicherungspflicht gem. Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 4, ASVG und der Arbeitslosenversicherungspflicht gem. Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG sowie den Zeiträumen von 07.07.2017 bis 31.07.2017, von 01.09.2017 bis 30.09.2017, von 01.12.2017 bis 30.06.2018 und von 01.09.2018 bis laufend der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gem. Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 4 und Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG unterliege.

Begründend wurde zunächst ausgeführt, dass es sich bei der Tätigkeit des Herrn O. nicht um ein Werk, sondern um eine Dienstleistung handle, da er lediglich sein Bemühen schulde und nach Stunden bezahlt werde. Er erhalte die Entlohnung unabhängig von erzielten Lernerfolgen. Er sei somit nicht verpflichtet, ein Werk eigenverantwortlich herzustellen oder einen Erfolg herbeizuführen, weshalb nach Ansicht der ÖGK ein Dienstvertrag vorliege.

Betreffend das Vorliegen der persönlichen Arbeitspflicht, führte die Behörde aus, dass Herr O. laut dem schriftlich abgeschlossenen Vertrag eine allfällige Vertretung zu melden habe und somit nicht jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden könne. Es liege daher kein die persönliche Arbeitspflicht ausschließendes generelles Vertretungsrecht vor. Ein generelles Vertretungsrecht sei auch nicht gelebt worden und die Beschwerdeführerin habe zudem nicht ernsthaft damit rechnen können, dass Herr O. davon Gebrauch machen würde, da er selbst damit gerechnet habe, eine allfällige Vertretung entsprechend dem schriftlichen Vertrag melden zu müssen. Herr O. verfüge zudem über keine eigene betriebliche Struktur. Dass Herr O. PC, Drucker, Internetanschluss und Handy für seine Tätigkeit verwende, ändere nichts daran, da sämtliche dieser Gegenstände üblicherweise im privaten Bereich gebraucht werden würden, weshalb im Sinne der höchstgerichtlichen Judikatur deren überwiegende betriebliche Verwendung konkret nachzuweisen wäre. Bei Druckerpapier, Bleistiften, Übungsbüchern und Ordnern, die Herr O. ebenfalls für seine Tätigkeit heranziehe, handle es sich um geringwertige Wirtschaftsgüter. Da weder von der Beschwerdeführerin, noch von Herrn O. behauptet oder nachgewiesen worden sei, dass Herr O. diese

Gegenstände überwiegend betrieblich verwende, komme man einer Gesamtbetrachtung all dieser Betriebsmittel zu dem Schluss, dass sich Herr O. keine eigene betriebliche Struktur geschaffen habe. Gegen eine selbstständige Tätigkeit spreche weiters, dass Herr O. nicht selbst Honorarnoten lege, sondern die Verrechnung durch die Beschwerdeführerin erfolge, welche auch die Höhe der Entlohnung bestimme. Auch die Verpflichtung des Herrn O., bei kurzfristigen Absagen eine ärztliche Bestätigung vorzulegen sowie der Umstand, dass die Schüler bei Terminabsagen und Vereinbarungen über neue Termine, welche nicht bereits vor Ort vereinbart worden seien, über die Beschwerdeführerin zu kontaktieren hätten, würden ebenso für eine gewisse Eingebundenheit des Herrn O. in den Betrieb sprechen. Da Herr O. die Termine mit den Nachhilfeschoolern jedoch trotzdem frei gestalten und vereinbaren könne und auch nicht in den Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin tätig werde, liege kein echtes Dienstverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG vor. Es handle sich bei der Tätigkeit des Herrn O. für die Beschwerdeführerin somit um eine Tätigkeit als freier Dienstnehmer iSd § 4 Abs. 4 ASVG, da er Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich und ohne wesentliche eigene Betriebsmittel gegen Entgelt erbringe. Betreffend das Vorliegen der persönlichen Arbeitspflicht, führte die Behörde aus, dass Herr O. laut dem schriftlich abgeschlossenen Vertrag eine allfällige Vertretung zu melden habe und somit nicht jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden könne. Es liege daher kein die persönliche Arbeitspflicht ausschließendes generelles Vertretungsrecht vor. Ein generelles Vertretungsrecht sei auch nicht gelebt worden und die Beschwerdeführerin habe zudem nicht ernsthaft damit rechnen können, dass Herr O. davon Gebrauch machen würde, da er selbst damit gerechnet habe, eine allfällige Vertretung entsprechend dem schriftlichen Vertrag melden zu müssen. Herr O. verfüge zudem über keine eigene betriebliche Struktur. Dass Herr O. PC, Drucker, Internetanschluss und Handy für seine Tätigkeit verwende, ändere nichts daran, da sämtliche dieser Gegenstände üblicherweise im privaten Bereich gebraucht werden würden, weshalb im Sinne der höchstgerichtlichen Judikatur deren überwiegende betriebliche Verwendung konkret nachzuweisen wäre. Bei Druckerpapier, Bleistiften, Übungsbüchern und Ordnern, die Herr O. ebenfalls für seine Tätigkeit heranziehe, handle es sich um geringwertige Wirtschaftsgüter. Da weder von der Beschwerdeführerin, noch von Herrn O. behauptet oder nachgewiesen worden sei, dass Herr O. diese Gegenstände überwiegend betrieblich verwende, komme man einer Gesamtbetrachtung all dieser Betriebsmittel zu dem Schluss, dass sich Herr O. keine eigene betriebliche Struktur geschaffen habe. Gegen eine selbstständige Tätigkeit spreche weiters, dass Herr O. nicht selbst Honorarnoten lege, sondern die Verrechnung durch die Beschwerdeführerin erfolge, welche auch die Höhe der Entlohnung bestimme. Auch die Verpflichtung des Herrn O., bei kurzfristigen Absagen eine ärztliche Bestätigung vorzulegen sowie der Umstand, dass die Schüler bei Terminabsagen und Vereinbarungen über neue Termine, welche nicht bereits vor Ort vereinbart worden seien, über die Beschwerdeführerin zu kontaktieren hätten, würden ebenso für eine gewisse Eingebundenheit des Herrn O. in den Betrieb sprechen. Da Herr O. die Termine mit den Nachhilfeschoolern jedoch trotzdem frei gestalten und vereinbaren könne und auch nicht in den Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin tätig werde, liege kein echtes Dienstverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG vor. Es handle sich bei der Tätigkeit des Herrn O. für die Beschwerdeführerin somit um eine Tätigkeit als freier Dienstnehmer iSd Paragraph 4, Absatz 4, ASVG, da er Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich und ohne wesentliche eigene Betriebsmittel gegen Entgelt erbringe.

2. Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde und führte aus, dass Herr O. auf Basis eines Werkvertrags Nachhilfe erteile, da zwischen Nachhilfelehrer und Nachhilfeschoolern ein Werkvertrag über die Nachhilfeleistung abgeschlossen werde. Das sei nämlich auch bei einer Direktbeauftragung des Nachhilfelehrers durch Eltern üblich. Der geschuldete Erfolg liege in der reinen Vermittlung von Wissen bzw. dem Üben des in der Schule gelernten Wissens. Die Rechtsansicht der ÖGK, wonach bei Abhaltung von Nachhilfestunden kein Werkvertrag vorliege, sei daher nicht zutreffend. Betreffend die Betriebsmittel erklärte die Beschwerdeführerin, dass es für die Frage, ob ein Werkvertrag vorliege, unerheblich sei, ob und welche Betriebsmittel Herr O. verwende. Wesentlich sei jedoch, dass die Beschwerdeführerin Herrn O. keine Betriebsmittel zur Verfügung gestellt habe. Diesen Umstand habe die ÖGK jedoch zu Unrecht als unerheblich angesehen. Gleichermäßen unrichtig seien die Ausführungen der ÖGK zur Honorarnotenlegung durch Herrn O., da es dem Werkunternehmer selbst überlassen sei, ob und wann er seine Leistungen abrechne. Es bestehe auch keine monatliche Abrechnungsverpflichtung, sondern er könne seine Leistungen nach jedem beliebigen Rhythmus abrechnen. Die Beschwerdeführerin benötige aber natürlich die Information, in welchem Umfang Herr O. Leistungen zu einem bestimmten Schüler erbracht habe um dies mit den Schülern abzurechnen. Da Herr O. selbst entscheiden könne, wann das Lernziel erreicht sei und ob noch weitere Stunden nötig seien, könnten Gutschriften für die Schüler entstehen. Hierbei gehe es der Beschwerdeführerin aber

nicht darum die Buchhaltung für Herrn O. zu führen, sondern eben darum gegenüber den Schülern korrekt abrechnen zu können. Darauf wie viele Stunden abgehalten werden und wann sie stattfinden, habe die Beschwerdeführerin keinen Einfluss. Sie erhalte erst im Nachhinein durch den Eintrag von Herrn O. in die Stundenliste darüber Informationen, die sie schlicht zur Kenntnis nehmen und der Honorarabrechnung dienen würden. Die Rechtsansicht der ÖGK, wonach zumindest einmal eine Vertretung nachzuweisen sei, damit das Vorliegen dieses wesentlichen Werkvertragsselements angenommen werden könne, sei abenteuerlich. Das bedeute nämlich, dass jeder Werkvertrag nur dann vorliege, wenn sich der Werkunternehmer zumindest einmal vertreten lasse und dies auch noch unter Beweis stelle. Die ÖGK stoße sich in diesem Zusammenhang an der Meldeverpflichtung des Herrn O., übersehe jedoch, dass kein Zustimmungsrecht vereinbart worden sei, sondern eine reine Informationsverpflichtung und dies ohne jede Konsequenz für das Ausbleiben der Meldung. Die Überlegungen der ÖGK zum angeblichen Kontaktverbot zwischen Nachhilfeschülern und Nachhilfelehrern seien unrichtig, da Herr O. und seine Schüler selbstverständlich Telefonnummern und E-Mailadressen austauschen würden. Anders wäre eine Terminvereinbarung nicht möglich. Dies mag im Informationsblatt missverständlich dargestellt sein und entspreche nicht der Praxis. Die Beschwerdeführerin betonte zudem, dass kein Dauerschuldverhältnis vorliege, da Herr O. selbst bestimme, ob er einen bestimmten Auftrag annehme oder nicht. Wenn er ihn nicht annehme, schulde er dann auch kein Werk und habe keinen Entgeltanspruch. Zusammenfassend erbringe Herr O. seine Leistungen selbstbestimmt, unter eigener Verantwortung, nach eigenem Plan, mit eigenen Mitteln, entgeltlich und mit eigenem unternehmerischen Risiko. Zudem erbringe Herr O. die Lehrtätigkeit nicht in Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin und ihm würden auch keine Lernunterlagen bereitgestellt werden. Im vorliegenden Fall sei wesentlich, ob bei einer Gesamtbetrachtung die wesentlichen Elemente des Werkvertrages, also das Fehlen der persönlichen Arbeitspflicht, das Arbeiten nach eigenem Plan und mit eigenen Mitteln und das Fehlen der Eingliederung in die fremde Unternehmensorganisation überwiegen würden. Dies sei in Hinblick auf das Vertragsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn O. der Fall, weshalb ein Werkvertrag vorliege und Herr O. nicht als (freier) Dienstnehmer zu qualifizieren sei. Zum Beweis des gesamten Vorbringens beantrage sie die Einvernahme des Geschäftsführers der Beschwerdeführerin.

Die Beschwerdeführerin stellte zudem einen Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung, den Antrag auf ersatzlose Aufhebung des angefochtenen Bescheides, in eventu den Antrag auf Abänderung des Bescheides dahingehend, dass Herr O. als Werkunternehmer eingestuft werde und daher keine Versicherungspflicht bestehe.

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

1. Feststellungen:

Der Geschäftszweig der Beschwerdeführerin ist die Vermittlung von Schülern an Studenten oder Lehrer zwecks Erteilung eines Privatunterrichts (Nachhilfe).

Herr O. ist von 07.07.2017 bis laufend als Nachhilfelehrer für die Beschwerdeführerin tätig. Die Beschwerdeführerin vermittelte ihm in diesem Zeitraum mehrere Nachhilfeschüler.

Zwischen Herrn O. und der Beschwerdeführerin wurde am 07.07.2017 eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen, die den Titel „Werkvertrag“ trägt. Folgende Leistung ist als das zu erbringende Werk angeführt: „Im Zuge einer vortragenden Tätigkeit im Bildungsbereich (Erwachsenen- und Schülerweiterbildung) werden Lehrmaterialien erstellt, die zur Verbesserung der Leistungen der zu unterrichtenden Person führen.“ In diesem Vertrag ist weiters geregelt, dass Herr O. an keine Arbeitszeiten und keinen Dienort gebunden ist, selbstständig tätig ist, eigene Betriebsmittel verwendet und an keine Weisungen (mit Ausnahme sachlicher Weisungen) gebunden ist. Es besteht auch kein Konkurrenzverbot, aber es ist eine Klausel enthalten, wonach es ihm nicht gestattet ist, Kunden der Beschwerdeführerin selbstständig zu unterrichten. Als Honorar gebührt ihm laut dieser Vereinbarung ein Pauschalbetrag für die von ihm zu erbringende Werkleistung in Abhängigkeit vom Umfang des Werks. Es wird außerdem darauf hingewiesen, dass er selbst für die Abfuhr von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zu sorgen hat. Betreffend die Vertretungsbefugnis ist festgehalten, dass sich Herr O. geeigneter Vertreter oder Gehilfen bedienen kann, dass aber die Tatsache der Vertretung und die Person des Vertreters der Beschwerdeführerin aus administrativen Gründen zu melden ist.

Der Vereinbarung ist außerdem ein ebenfalls von Herrn O. unterzeichnetes Dokument mit dem Titel „Richtlinien für eine professionelle Zusammenarbeit“ angeschlossen. Darin wird unter anderem festgehalten, dass kurzfristige Terminabsagen „bitte nur mit triftigem Grund“ erfolgen sollen und bei Terminabsagen am gleichen Tag „im Anschluss

bitte eine ärztliche Bestätigung“ an die Beschwerdeführerin geschickt werden solle. Außerdem wird darum ersucht, dass keine persönlichen Kontaktdaten an Eltern und Schüler weitergegeben werden. Zur Auszahlung des Honorars ist angeführt, dass dieses bis spätestens Mitte des Folgemonats ausgezahlt wird und aufgrund von Leistungsanalysen Gehaltserhöhungen durchgeführt werden.

Tatsächlich erfolgt die Vermittlung von Nachhilfeschülern durch die Beschwerdeführerin an Herrn O. in der Weise, dass ihm per E-Mail neue Schüler angeboten werden und es ihm freisteht, ob er diese Aufträge annimmt oder nicht. Wenn er einen Auftrag bereits angenommen hat, ist eine kurzfristige Terminabsage (weniger als 24 Stunden vor dem Termin) nur aus triftigen Gründen möglich und bei einer Terminabsage am selben Tag ist der Beschwerdeführerin eine ärztliche Bestätigung vorzulegen. Die von ihm geleisteten Stunden trägt Herr O. in einem von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellten Portal ein. Auf dieser Basis erfolgt auch die Entlohnung des Herrn O., die pro geleisteter 90-Minuten-Nachhilfeeinheit zwischen EUR 17-19 beträgt (abhängig von der Anzahl der geleisteten Einheiten, Termintreue und Flexibilität). Im vorliegenden Fall erhält Herr O. sein Entgelt monatlich. Herr O. legt keine Honorarnoten an die Beschwerdeführerin. In die Verrechnung zwischen den Schülern und der Beschwerdeführerin ist Herr O. nicht involviert.

Die Beschwerdeführerin stellt Herrn O. keine Räumlichkeiten und keine sonstigen Betriebsmittel zur Verfügung. Der Nachhilfeunterricht findet in den Räumlichkeiten der Schüler statt. Herr O. kann sich vertreten lassen. Über eine Vertretung ist die Beschwerdeführerin zu informieren. Eine solche Vertretung hat jedoch im verfahrensgegenständlichen Zeitraum nicht stattgefunden. Herr O. verfügt über keine Mitarbeiter. Für die Ausübung seiner Tätigkeit verwendet er PC, Drucker, Internetanschluss, Handy, sowie Bücher, Stifte, Papier und Ordner.

Herr O. erhielt in den nachfolgend aufgelisteten Zeiträumen, die jeweils angeführten Entgelte für seine Tätigkeit von der Beschwerdeführerin:

- ? Juli 2017: EUR 139,-
- ? August 2017: EUR 918,-
- ? September 2017: EUR 238,-
- ? Oktober 2017: EUR 473,-
- ? November 2017: EUR 457,-
- ? Dezember 2017: EUR 306,-
- ? Jänner 2018: EUR 342,-
- ? Februar 2018: EUR 108,-
- ? März 2018: EUR 90,-
- ? April 2018: EUR 126,-
- ? Juni 2018: EUR 90,-
- ? Juli 2018: EUR 522,-
- ? August 2018: EUR 774,-
- ? September 2018: EUR 196,50

2. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich bereits aus den Feststellungen bzw. der Begründung des angefochtenen Bescheides in Zusammenschau mit dem Inhalt des Verfahrensaktes der ÖGK. In ihrer Beschwerde trat die Beschwerdeführerin den darin geschilderten Abläufen der Tätigkeit des Herrn O. und deren Organisation im Wesentlichen nicht entgegen, sondern richtete sich primär gegen die rechtlichen Schlussfolgerungen, die die ÖGK daraus ableitete.

Die Feststellung betreffend den Unternehmenszweck der Beschwerdeführerin basiert auf dem im Verfahrensakt der Behörde einliegenden Firmenbuchauszug vom 23.08.2017, sowie auf den eigenen Angaben der Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 22.08.2017 und den Ausführungen der Beschwerde.

Der Inhalt der schriftlichen Vereinbarung mit dem Titel „Werkvertrag“ und der angeschlossenen Zusatzvereinbarung „Richtlinien für eine professionelle Zusammenarbeit“ ergibt sich aus der Einsicht in diese von Herrn O. unterzeichneten Unterlagen, die dem Verfahrensakt in Kopie beiliegen. Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, an der Echtheit und Richtigkeit dieser Dokumente zu zweifeln, zumal diese bereits dem angefochtenen Bescheid zugrunde gelegt wurden und diesbezüglich kein Beschwerdevorbringen erstattet wurde. Das Vorbringen der Beschwerdeführerin richtet sich nämlich ausschließlich gegen die von der ÖGK vorgenommene Klassifizierung dieser Vereinbarung als Dienstvertrag.

Dass es Herrn O. gänzlich freistand, die ihm angebotenen Aufträge zur Abhaltung von Nachhilfeeinheiten anzunehmen oder abzulehnen und er an keine Arbeitszeiten oder einen Arbeitsort gebunden war, basiert auch auf den Feststellungen der ÖGK und wurde in der Beschwerde bestätigt.

Auch der Umstand, dass Herrn O. von der Beschwerdeführerin keine Betriebsmittel zur Verfügung gestellt wurden, geht bereits klar aus dem Bescheid hervor. Die Beschwerdeführerin erstattete diesbezüglich auch kein neues Tatsachenvorbringen, sondern monierte lediglich, dass dieser Umstand durch die ÖGK bei der rechtlichen Beurteilung „ins Unerhebliche hinuntergespielt“ worden sei. Betreffend die Feststellung im angefochtenen Bescheid, wonach Herr O. PC, Drucker, Internetanschluss, Handy, sowie Bücher, Stifte, Papier und Ordner für seine Tätigkeit verwende, gab die Beschwerdeführerin bloß an, dass es ihr egal sei, wie er das Wissen vermittele.

Auch die Beschwerdeausführungen zur Abrechnung der Leistungen durch Herrn O. mit der Beschwerdeführerin lassen nicht erkennen, inwieweit der von der Behörde festgestellte Sachverhalt unzutreffend sein könnte. Die Beschwerdeführerin gibt zwar an, die Ausführungen zur Honorarnotenlegung seien unrichtig, jedoch schildert sie im Folgenden, dass Herr O. seine geleisteten Stunden in eine „Stundenliste“ einträgt, auf deren Basis die Abrechnung seines Honorars und die Verrechnung mit den Kunden der Beschwerdeführerin erfolgt. Das entspricht auch den Feststellungen der ÖGK. Dass – wie die Beschwerdeführerin angibt – die ÖGK von einer Verpflichtung des Herrn O. monatlich seine Stunden abzurechnen ausgeht, ist dem angefochtenen Bescheid nicht zu entnehmen. Es wird darin lediglich angegeben, dass die Abrechnung im konkreten Fall monatlich erfolgt ist, aber von einer diesbezüglichen bindenden Vorgabe ist keine Rede. Da die Beschwerdeführerin auch angibt, dass es ihr egal sei, in welchen Zeitabständen Herr O. abrechnet und dass es sich außerdem ihrer Kenntnis entziehe, steht somit der Feststellung, dass die Abrechnung im konkreten Fall monatlich erfolgt ist, nichts entgegen. Dies ergibt sich zudem aus der niederschriftliche Einvernahme des Herrn O. vom 30.10.2017 und den „Richtlinien für eine professionelle Zusammenarbeit“.

Betreffend die Möglichkeit des Herrn O. sich durch Dritte vertreten zu lassen, stellte die ÖGK fest, dass er sich vertreten lassen kann, dies jedoch der Beschwerdeführerin melden müsse. In der Beweiswürdigung führte die ÖGK dazu aus, die Beschwerdeführerin habe in ihrer Stellungnahme vorgebracht, dass – entgegen dem Wortlaut der schriftlichen Vereinbarung – eine Vertretung nicht gemeldet werden müsste, es aber keine Hinweise darauf gebe, dass sich Herr O. tatsächlich einmal vertreten lassen hat. Ein Abgehen vom schriftlichen Vertrag durch die tatsächlich gelebte Praxis könne daher nicht angenommen werden. Im Hinblick auf diese Erwägungen der ÖGK wendete die Beschwerdeführerin ein, dass die Rechtsansicht der ÖGK, wonach ein Werkvertrag nur dann vorliege, wenn sich der Werkunternehmer mindestens einmal vertreten habe lassen, abenteuerlich sei. Die ÖGK stoße sich an der Meldeverpflichtung, die das Vertretungsrecht ihrer Meinung nach einschränke, übersehe dabei aber dass kein Zustimmungserfordernis vereinbart worden sei, sondern lediglich eine Informationsverpflichtung ohne jede Konsequenz beim Ausbleiben der Meldung. Dieses Beschwerdevorbringen vermag jedoch nicht die Feststellung der ÖGK in Frage zu stellen. Sowohl ÖGK als auch die Beschwerdeführerin gehen davon aus, dass sich Herr O. vertreten lassen konnte und dies lediglich der Beschwerdeführerin zu melden hatte. Dafür, dass die ÖGK von einem Zustimmungserfordernis ausgegangen sei, wie es die Beschwerdeführerin nahelegt, gibt es keine Anhaltspunkte im angefochtenen Bescheid. Auch ist die ÖGK nicht davon ausgegangen, dass kein Vertretungsrecht besteht, weil es von Herrn O. nie in Anspruch genommen wurde, sondern wies lediglich darauf hin, dass von der schriftlich vereinbarten Informationsverpflichtung im Fall einer Vertretung durch die tatsächlich gelebte Praxis nicht abgegangen werden konnte, da eine solche Praxis nicht stattgefunden hat. Da die Beschwerdeführerin zudem in der Beschwerde bestätigt, dass eine solche Meldepflicht bzw. Informationsverpflichtung bestanden hat, besteht auch für das Verwaltungsgericht kein Anhaltspunkt von dieser Feststellung abzuweichen. Dass im Vertrag keine Sanktionen für das Unterlassen der Meldung definiert wurden, vermag auch nichts an dem Bestehen dieser Verpflichtung zu ändern, zumal ein Verstoß jedenfalls die allgemeinen Folgen einer Vertragsbrüchigkeit nach sich ziehen würde.

Die einzige Feststellung des angefochtenen Bescheides, der die Beschwerdeführerin tatsächlich entgegengetreten ist, ist das von der ÖGK angenommene Verbot des Kontaktdatenaustausches zwischen Nachhilfelehrer und -schülern, das den „Richtlinien für eine professionelle Zusammenarbeit“ zu entnehmen ist. Dem erwiderte die Beschwerdeführerin, dass Herr O. und seine Schüler zum Zwecke der Terminvereinbarung selbstverständlich Kontaktdaten austauschen würden. In diesem Punkt stehen einander somit widerstreitende Beweisergebnisse gegenüber. Da diese Frage jedoch für die Abgrenzung zwischen einem Dienstvertrag und einem Werkvertrag unerheblich bzw. von sehr geringer Bedeutung ist und keinen Einfluss auf die rechtliche Beurteilung hätte, konnte auf die Klärung dieses Umstandes im Rahmen einer mündlichen Verhandlung und dahingehende Feststellungen verzichtet werden.

Gegen die von der Behörde angeführten Entgelte, die Herrn O. in den jeweiligen Monaten ausbezahlt wurden, erhob die Beschwerdeführerin keine Einwände. Da sich diesbezüglich auch aus dem Akt keine Hinweise darauf ergeben, dass die anhand der vorgelegten Stundenlisten festgestellten Entgelte unrichtig sein könnten, waren diese auch der hiergerichtlichen Entscheidung zugrunde zu legen. Dass Herr O. von 07.07.2017 bis laufend für die Beschwerdeführerin tätig ist, geht aus dem Auszug aus den beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherung gespeicherten Daten hervor. Außerdem ergeben sich aus dem Beschwerdevorbringen keine Hinweise darauf, dass das Vertragsverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde. Dafür, dass sich an der Ausgestaltung der Tätigkeit seit 2018 bzw. nach Bescheiderlassung etwas geändert hat, sind keine Anhaltspunkte hervorgekommen und wurde Derartiges im Beschwerdeverfahren auch nicht geltend gemacht.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

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

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).

3.2.2. Daraus folgt für die vorliegende Beschwerde

Die zwischen Herrn O. und der Beschwerdeführerin abgeschlossene schriftliche Vereinbarung trägt den Titel „Werkvertrag“ und verwendet auch im weiteren Vertragstext die Bezeichnungen „Werk“, „Unternehmer“, „Bestellerin“. Es wird zudem auch darauf hingewiesen, dass der „Unternehmer“ selbst für die Abfuhr von Sozialversicherungsbeiträgen zu sorgen hat.

Abgesehen von diesen eindeutigen Begrifflichkeiten, ist jedoch gemäß § 539a ASVG und der oben angeführten Judikatur der wahre wirtschaftliche Gehalt bzw. die wahren Verhältnisse und nicht die Bezeichnung des Vertrags (z.B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Es ist also zu prüfen, ob die von Herrn O. tatsächlich erbrachte Leistung ein Werk oder eine Dienstleistung darstellt. Abgesehen von diesen eindeutigen Begrifflichkeiten, ist jedoch gemäß Paragraph 539 a, ASVG und der oben angeführten Judikatur der wahre wirtschaftliche Gehalt bzw. die wahren Verhältnisse und nicht die Bezeichnung des Vertrags (z.B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Es ist also zu prüfen, ob die von Herrn O. tatsächlich erbrachte Leistung ein Werk oder eine Dienstleistung darstellt.

Im vorliegenden Fall bestand die Tätigkeit des Herrn O. darin Nachhilfeschüler zu unterrichten und die dafür allenfalls nötigen Lehrmaterialien herzustellen, mit dem Ziel die Leistungen der Schüler zu verbessern. Dies geht auch aus dem Text der mit der Beschwerdeführerin getroffenen Vereinbarung hervor, in der unter dem Punkt „Werkleistung“ diese Aufgabe umschrieben ist.

Anhand der vom VwGH entwickelten Kriterien zur Abgrenzung zwischen einem Werkvertrag und einem Dienstvertrag geht hervor, dass es sich jedoch beim Abhalten von Nachhilfestunden nicht um ein Werk handelt. Ein Werkvertrag liegt nämlich nur dann vor, wenn eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung geschuldet wird, mit deren Erbringung das Vertragsverhältnis endet. Bei Nachhilfeunterricht handelt es sich jedoch nicht um eine geschlossene Einheit, vielmehr schuldet der Nachhilfelehrer das Bemühen den Unterrichtsstoff zu vermitteln. Auch in der Beschwerde wird die Aufgabe des Herrn O. mit ähnlichen Formulierungen umschrieben, allerdings ist die Schlussfolgerung, wonach es sich bei der Vermittlung von Wissen und Üben des in der Schule vermittelten Wissens um ein Werk bzw. den geschuldeten Erfolg handle, nicht nachvollziehbar.

So ist gemäß der Judikatur eine wesentliche Voraussetzung für das Vorliegen eines Werkes, dass die Tätigkeit einen gewährleistungstauglichen Erfolg darstellt, d.h. dass die geschuldete Leistung anhand der typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden kann. Im vorliegenden Fall räumt jedoch sogar die Beschwerdeführerin ein, dass das Abrufen des vermittelten Wissens durch den Schüler nicht mehr in der Sphäre des Nachhilfelehrers liegt. Es sind daher keine Kriterien ersichtlich anhand derer der Erfolg des Nachhilfelehrers objektiv beurteilbar wäre, sodass auch keine Gewährleistungsansprüche vorstellbar sind.

Zudem geht aus der zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn O. abgeschlossenen Vereinbarung hervor, dass es sich bei der Tätigkeit des Herrn O. um eine immer wiederkehrende Tätigkeit handeln soll. Der Vertrag stellt in dieser Hinsicht eine Art Rahmenvereinbarung dar, in der die Tätigkeit des Herrn O. lediglich ihrer Art nach umschrieben wird, während die geschuldeten Einzelleistungen (die jeweiligen Nachhilfeeinheiten mit bestimmten Schülern) jeweils zu konkretisieren sind. Auch diese immer wiederkehrende Leistungserbringung spricht eindeutig für das Vorliegen eines Dienstvertrages.

Der von der Beschwerdeführerin ins Treffen geführte Umstand, dass Herr O. die ihm angebotenen Aufträge ablehnen konnte bzw. nicht annehmen musste, spricht demgegenüber nicht gegen das Vorliegen eines Dauerschuldverhältnisses, sondern ist nur für die Beurteilung der persönlichen Abhängigkeit eines Dienstnehmers relevant. Auch ist nicht ersichtlich, inwieweit die Annahme, dass Eltern auch bei einem unmittelbaren Vertragsverhältnis mit privaten Nachhilfelehrern – aufgrund der damit verbundenen Folgen – wohl keinen Dienstvertrag abschließen wollen würden, für die rechtliche Qualifikation solcher Vertragsverhältnisse relevant sein sollte. Auch dass Herr O. – wie von der Beschwerdeführerin vorgebracht wird – selbst entscheidet, in welchem Zeitintervall er das leistungsabhängige Entgelt erhält, spricht an sich nicht gegen das Vorliegen eines Dienstverhältnisses, jedoch ist der Umstand, dass die Abrechnung über ein System der Beschwerdeführerin erfolgt und Herr O. nicht selbstständig Honorarnoten legt, ein Indiz dafür, dass Herr O. kein klassischer Werkunternehmer ist.

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

Die Systematik des § 4 ASVG sieht vor, dass in einem ersten Schritt das Vorliegen eines echten Dienstverhältnisses mit den Merkmalen persönlicher Abhängigkeit zu prüfen ist. Im gegenständlichen Fall ist jedoch bereits die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid zu dem Schluss gekommen, dass bei der Tätigkeit des Herrn O. für die Beschwerdeführerin kein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit besteht. Diese Beurteilung erweist sich unter Berücksichtigung des zugrunde gelegten Sachverhalts als zutreffend. Herr O. war an keine Arbeitszeiten und keinen Arbeitsort, sowie Weisungen gebunden. Es stand ihm frei die ihm angebotenen Aufträge abzulehnen und sich durch Dritte vertreten zu lassen, wobei die Beschwerdeführerin davon lediglich informiert werden musste. Auch in der Gestaltung der konkreten Nachhilfestunden war Herr O. an keine Vorgaben gebunden. Es bestand auch kein Konkurrenzverbot. Die Abrechnung seiner Stunden erfolgte zwar über eine von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellte Plattform und er musste bei kurzfristigen Terminabsagen triftige Gründe bekanntgeben und/oder eine ärztliche Bestätigung vorlegen, jedoch können diese Umstände bei einer Gesamtabwägung nicht die Annahme einer persönlichen Abhängigkeit begründen. Da dem übrigen Akteninhalt auch keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen sind, dass ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit vorliegt, und die Beschwerdeführerin auch kein dahingehendes Vorbringen erstattet hat, sondern vielmehr überhaupt das Vorliegen eines Dienstverhältnisses bestritten hat, schließt sich das Bundesverwaltungsgericht der von der Behörde vorgenommenen rechtlichen Beurteilung an. Die Systematik des Paragraph 4, ASVG sieht vor, dass in einem ersten Schritt das Vorliegen eines echten Dienstverhältnisses mit den Merkmalen persönlicher Abhängigkeit zu prüfen ist. Im gegenständlichen Fall ist jedoch bereits die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid zu dem Schluss gekommen, dass bei der Tätigkeit des Herrn O. für die Beschwerdeführerin kein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit besteht. Diese Beurteilung erweist sich unter Berücksichtigung des zugrunde gelegten Sachverhalts als zutreffend. Herr O. war an keine Arbeitszeiten und keinen Arbeitsort, sowie Weisungen gebunden. Es stand ihm frei die ihm angebotenen Aufträge abzulehnen und sich durch Dritte vertreten zu lassen, wobei die Beschwerdeführerin davon lediglich informiert werden musste. Auch in der Gestaltung der konkreten Nachhilfestunden war Herr O. an keine Vorgaben gebunden. Es bestand auch kein Konkurrenzverbot. Die Abrechnung seiner Stunden erfolgte zwar über eine von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellte Plattform und er musste bei kurzfristigen Terminabsagen triftige Gründe bekanntgeben und/oder eine ärztliche Bestätigung vorlegen, jedoch können diese Umstände bei einer Gesamtabwägung nicht die Annahme einer persönlichen Abhängigkeit begründen. Da dem übrigen Akteninhalt auch keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen sind, dass ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit vorliegt, und die Beschwerdeführerin auch kein dahingehendes Vorbringen erstattet hat, sondern vielmehr überhaupt das Vorliegen eines Dienstverhältnisses bestritten hat, schließt sich das Bundesverwaltungsgericht der von der Behörde vorgenommenen rechtlichen Beurteilung an.

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 Herr O. die die Nachhilfestunden im Rahmen des Geschäftsbetriebs der Beschwerdeführerin und gegen Entgelt geleistet hat, steht unstrittig fest. Die Beschwerdeführerin vermittelte ihm nämlich die zu unterrichtenden Schüler und zahlte ihm für die geleisteten Einheiten ein entsprechendes Entgelt aus.

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)

Herr O. hat nach Maßgabe dieser Kriterien seine Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht. Die ÖGK ist nämlich bereits im angefochtenen Bescheid von einem generellen Vertretungsrecht des Herrn O. ausgegangen, das lediglich eine Meldung an die Beschwerdeführerin voraussetzt. 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. Herr O. kann sich zwar unbestritten jederzeit von Dritten vertreten lassen, hat jedoch von diesem Recht bislang nicht Gebrauch gemacht und verfügt auch über keine eigenen Dienstnehmer bzw. Subunternehmer, an die er seine Aufträge regelmäßig weitergeben könnte. Dies wurde auch in der Beschwerde nicht bestritten. Er erbrachte die Dienstleistung damit im Wesentlichen persönlich.

3.4.3. Betriebsmittel

Zur Beurteilung des Vorliegens eines freien Dienstverhältnisses ist schließlich zu klären, ob Herr O. 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. Allerdings können auch im Alltag verwendete Güter wie Mobiltelefon, PC oder PKW als Betriebsmittel eingesetzt werden, wovon auszugehen ist, wenn sie in das Betriebsvermögen aufgenommen wurden (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 192, Stand 1.3.2015, rdb.at). 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. Allerdings können auch im Alltag verwendete Güter wie Mobiltelefon, PC oder PKW als Betriebsmittel eingesetzt werden, wovon auszugehen ist, wenn sie in das Betriebsvermögen aufgenommen wurden vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 192, Stand 1.3.2015, rdb.at).

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).

Die Beschwerdeführerin brachte diesbezüglich vor, dass sie Herrn O. keine Betriebsmittel zur Verfügung gestellt habe. Dies ist zwar zutreffend und bereits im angefochtenen Bescheid ebenso festgestellt worden, jedoch kann daraus nicht die Schlussfolgerung gezogen werden, dass es sich daher beim Vertragsverhältnis mit Herrn O. jedenfalls um einen Werkvertrag handeln müsse. Für die Abgrenzung zwischen einem freien Dienstvertrag und einem Werkvertrag geht es vielmehr darum, ob der Dienstnehmer selbst über wesentliche Betriebsmittel verfügt. Dies ist im vorliegenden Fall jedoch nicht gegeben.

Es sind keine Hinweise hervorgekommen, dass Herr O. sich im Sinne der oben angeführten Judikatur eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat, um seine Leistungen am Markt anzubieten. Es finden sich keine Anhaltspunkte und wurde im Verfahren auch nicht vorgebracht oder nachgewiesen, dass Herr O. eigens zur Ausübung seiner Tätigkeit Gegenstände angeschafft hat oder private Gegenstände in ein Betriebsvermögen übernommen hat.

Herr O. ist Nachhilfelehrer; die Tätigkeit von Herrn O. erfordert(e) keine umfangreiche betriebliche Organisation. Er stellt(e) im Wesentlichen seine Kenntnisse und Fähigkeiten zur Verfügung. Der Einsatz der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten liegt im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft und stellt gerade keine Verwendung eigener Betriebsmittel dar.

Die von ihm im Zuge seiner Tätigkeit verwendeten Gegenstände wie PC, Drucker, Internetanschluss oder Mobiltelefon stammen aus seinem Privatvermögen und handelt es sich hierbei um keine Betriebsmittel, die ihrer Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt sind. Die von Herrn O. in seinem Eigentum stehenden Betriebsmittel waren vielmehr allesamt Sachmittel, welche typischerweise und üblicherweise auch privat verwendet werden. Bei den darüber hinaus von Herrn O. verwendeten Stiften, Ordnern und dem Druckerpapier handelt es sich zudem um geringwertige Betriebsmittel.

Auch ist auf das Urteil des VwGH vom 23.01.2008, 2007/08/0223, betreffend die Verwendung eigener PKW im Zuge der Verrichtung von Botendiensten zu verweisen, wonach der Umstand allein, dass der Auftraggeber die Verwendung des eigenen Transportmittels von seinen Boten verlangt, noch nicht dazu führt, dass ein solches Kraftfahrzeug zum wesentlichen Betriebsmittel des Boten wird; vgl. zudem VwGH vom 25.06.2013, 2013/08/0093, wo die Beteiligte, die in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege tätig war, einen Arbeitsmantel, Einmalhandschuhe und Desinfektionsmittel beistellte, was laut VwGH aber keine Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel darstellte. Auch ist auf das Urteil des VwGH vom 23.01.2008, 2007/08/0223, betreffend die Verwendung eigener PKW im Zuge der Verrichtung von Botendiensten zu verweisen, wonach der Umstand allein, dass der Auftraggeber die Verwendung des eigenen Transportmittels von seinen Boten verlangt, noch nicht dazu führt, dass ein solches Kraftfahrzeug zum wesentlichen Betriebsmittel des Boten wird; vergleiche zudem VwGH vom 25.06.2013, 2013/08/0093, wo die Beteiligte, die in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege tätig war, einen Arbeitsmantel, Einmalhandschuhe und Desinfektionsmittel beistellte, was laut VwGH aber keine Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel darstellte.

Umgelegt auf den gegenständlichen Fall bedeutet all dies, dass auch die privaten Geräte und Unterlagen, die Herr O. zur Erteilung des Nachhilfeunterrichts verwendet, 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 Herrn O. erbrachte Wirtschaftsleistung wesentlich sind und er sich damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat. Umgelegt auf den gegenständlichen Fall bedeutet all dies, dass auch die privaten Geräte und Unterlagen, die Herr O. zur Erteilung des Nachhilfeunterrichts verwendet, 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 Herrn O. erbrachte Wirtschaftsleistung wesentlich sind und er sich damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat.

Da Herr O. somit seine Dienstleistungen für die Beschwerdeführerin im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt, liegt ein freies Dienstverhältnis vor. Aufgrund der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze trat damit die Vollversicherungspflicht nach dem ASVG ein, während in den anderen Monaten, in denen das Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze lag, eine Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß § 7 Z 3 lit. a ASVG besteht. Da Herr O. somit seine Dienstleistungen für die Beschwerdeführerin im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt, liegt ein freies Dienstverhältnis vor. Aufgrund der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze trat damit die Vollversicherungspflicht nach dem ASVG ein, während in den anderen Monaten, in denen das Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze lag, eine Teilversicherung in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG besteht.

3.5. Zum Absehen von der mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche

Verhandlung durchzuführen.

Die Beschwerdeführerin beantragte zwar die Durchführung einer mündlichen Verhandlung, gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG kann das Verwaltungsgericht aber, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteienantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen. Die Beschwerdeführerin beantragte zwar die Durchführung einer mündlichen Verhandlung, gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG kann das Verwaltungsgericht aber, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteienantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen.

Im vorliegenden Fall stellte die Behörde den entscheidungserheblichen Sachverhalt bereits im angefochtenen Bescheid detailliert fest. Der Beschwerde war zudem kein Vorbringen zu entnehmen, dass eine mündliche Erörterung der Angelegenheit erfordert hätte. Die Beschwerdeführerin erstattete kein dem im Bescheid festgestellten Sachverhalt widersprechendes Tatsachenvorbringen, sondern beschränkte sich vielmehr darauf die rechtlichen Schlussfolgerungen der belangten Behörde in Zweifel zu ziehen (s. dazu die ausführlichen Erwägungen unter Punkt II.2. Beweismwürdigung). Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG konnte das Gericht daher von der Verhandlung absehen, weil der maßgebliche Sachverhalt feststand und sich auch keine Rechtsfragen ergaben, die aufgrund ihrer Komplexität eine mündliche Erörterung erforderlich hätten erscheinen lassen (vgl. VwGH 25.02.2020, Ro 2019/03/0029). Dem steht auch Art 6 Abs. 1 EMRK nicht entgegen (vgl. dazu auch das zuletzt das Erkenntnis des VwGH vom 21.02.2019, Ra 2019/08/0027). Im vorliegenden Fall stellte die Behörde den entscheidungserheblichen Sachverhalt bereits im angefochtenen Bescheid detailliert fest. Der Beschwerde war zudem kein Vorbringen zu entnehmen, dass eine mündliche Erörterung der Angelegenheit erfordert hätte. Die Beschwerdeführerin erstattete kein dem im Bescheid festgestellten Sachverhalt widersprechendes Tatsachenvorbringen, sondern beschränkte sich vielmehr darauf die rechtlichen Schlussfolgerungen der belangten Behörde in Zweifel zu ziehen (s. dazu die ausführlichen Erwägungen unter Punkt römisch zwei.2. Beweismwürdigung). Gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG konnte das Gericht daher von der Verhandlung absehen, weil der maßgebliche Sachverhalt feststand und sich auch keine Rechtsfragen ergaben, die aufgrund ihrer Komplexität eine mündliche Erörterung erforderlich hätten erscheinen lassen vergleiche VwGH 25.02.2020, Ro 2019/03/0029). Dem steht auch Artikel 6, Absatz eins, EMRK nicht entgegen vergleiche dazu auch das zuletzt das Erkenntnis des VwGH vom 21.02.2019, Ra 2019/08/0027).

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Entscheidungsfindung im vorliegenden Fall war nicht von der Lösung einer Rechtsfrage von über den konkreten Einzelfall hinausgehender Bedeutung abhängig, sondern von der einzelfallbezogenen Würdigung der Umstände des konkreten Falles und erging in Anlehnung an die unter Punkt 3. dargelegte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 4 ASVG. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Entscheidungsfindung im vorliegenden Fall war nicht von der Lösung einer Rechtsfrage von über den konkreten Einzelfall hinausgehender Bedeutung abhängig, sondern von der einzelfallbezogenen Würdigung der Umstände des konkreten Falles und erging in Anlehnung an die unter Punkt 3. dargelegte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu Paragraph 4, ASVG.

Es war daher insgesamt spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Arbeitszeit Betriebsmittel Dienstort Entgelt freier Dienstnehmer freier Dienstvertrag geringfügige Beschäftigung
Geringfügigkeitsgrenze persönliche Abhängigkeit Pflichtversicherung Teilversicherung Versicherungspflicht Vertretung
Vertretungsbefugnis wahrer wirtschaftlicher Gehalt Weisung Weisungsbefugnis Werkvertrag

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W126.2215376.1.00

Im RIS seit

20.04.2021

Zuletzt aktualisiert am

20.04.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at