

TE Bvwg Erkenntnis 2017/4/27 I412 2007901-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 27.04.2017

Entscheidungsdatum

27.04.2017

Norm

AIVG §1 Abs1 Iita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §5 Abs1 Z2

ASVG §5 Abs2

B-VG Art.133 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 § 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. 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

Spruch

I412 2007901-1/11E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Gabriele ACHLEITNER als Einzelrichterin über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch Rechtsanwälte Dr. Andreas Oberbichler - Dr. Michael Kramer, Hirschgraben 37, 6800 Feldkirch, gegen den Bescheid der Vorarlberger Gebietskrankenkasse (VGKK) vom 10.02.2014, Zl. B/ARO-03-02/2014, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Gabriele ACHLEITNER als Einzelrichterin über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch Rechtsanwälte Dr. Andreas Oberbichler - Dr. Michael Kramer, Hirschgraben 37, 6800 Feldkirch, gegen den Bescheid der Vorarlberger Gebietskrankenkasse (VGKK) vom 10.02.2014, Zl. B/ARO-03-02/2014, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird insoweit stattgegeben, als festgestellt wird, dass Frau XXXX auf Grund ihrer Tätigkeit als Buchhalterin bzw. Personalverrechnerin für XXXX Der Beschwerde wird insoweit stattgegeben, als festgestellt wird, dass Frau römisch 40 auf Grund ihrer Tätigkeit als Buchhalterin bzw. Personalverrechnerin für römisch 40

1. im Zeitraum vom 01.08.2005 bis 31.07.2012 als Dienstnehmerin gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 in Verbindung mit Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert) und gemäß § 1 Abs. 1 lit a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 arbeitslosenversichert war und 1. im Zeitraum vom 01.08.2005 bis 31.07.2012 als Dienstnehmerin gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert) und gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 arbeitslosenversichert war und

2. betreffend den Zeitraum 01.08.2012 bis 31.12.2012 gemäß § 5 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 ASVG von der Vollversicherung nach § 4 ausgenommen ist. 2. betreffend den Zeitraum 01.08.2012 bis 31.12.2012 gemäß Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2 und Absatz 2, ASVG von der Vollversicherung nach Paragraph 4, ausgenommen ist.

3. Betreffend den Zeitraum 01.01.2013 – 31.12.2013 wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 10.02.2014, Zl. B/ARO-03-02/2014, stellte die Vorarlberger Gebietskrankenkasse (in der Folge als belangte Behörde bezeichnet) fest, dass die Beschwerdeführerin Frau XXXX (in der Folge als BF bezeichnet) aufgrund ihrer Tätigkeit als Buchhalterin bzw. Personalverrechnerin für XXXX im Zeitraum vom 01.08.2005 bis zum 31.12.2013 nicht als Dienstnehmerin gemäß § 4 Abs 1 Z 1 iVm Abs 2 oder Abs 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) in der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung versichert (vollversichert) und gemäß § 1 Abs 1 lit a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) arbeitslosenversichert gewesen sei. 1. Mit Bescheid vom 10.02.2014, Zl. B/ARO-03-02/2014, stellte die Vorarlberger Gebietskrankenkasse (in der Folge als belangte Behörde bezeichnet) fest, dass die Beschwerdeführerin Frau römisch 40 (in der Folge als BF bezeichnet) aufgrund ihrer Tätigkeit als Buchhalterin bzw. Personalverrechnerin für römisch 40 im Zeitraum vom 01.08.2005 bis zum 31.12.2013 nicht als Dienstnehmerin gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, oder Absatz 4, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) in der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung versichert (vollversichert) und gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) arbeitslosenversichert gewesen sei.

Begründend wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin und XXXX im maßgeblichen Zeitraum verheiratet

gewesen seien und Herr XXXX (in der Folge als Dr. D. bezeichnet) zunächst in XXXX und später in XXXX als Steuerberater tätig gewesen sei. Im Zeitraum vom 01.09.2004 bis zum 31.07.2005 sei die Beschwerdeführerin bei Dr. D. als Dienstnehmerin tätig gewesen, ab 01.08.2005 sei die Tätigkeit nach dem Willen von beiden auf Werkvertragsbasis erfolgt. Nach Ansicht der belangten Behörde ergebe sich aus der mündlichen Einvernahme der BF vor der belangten Behörde, den schriftlichen Stellungnahmen der BF und Dr. D. sowie den vorgelegten Stundenaufzeichnungen und Honorarnoten schlüssig eine selbstständige Tätigkeit. Die Beschwerdeführerin verfüge über die entsprechende Gewerbeberechtigung, sie habe ihr eigenes Büro unterhalten und dessen Infrastruktur steuerlich abgeschrieben, sie sei regelmäßig von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr und am Freitag bis 13:00 Uhr in den Kanzleiräumlichkeiten tätig gewesen, sei habe in dieser Zeit neben den Klienten des Dr. D. auch ihre eigenen betreut. Die wesentlichen Betriebsmittel habe Dr. D. gestellt, sie habe diese Betriebsmittel auch für ihre eigenen Klienten verwendet. Die Beschwerdeführerin sei die Vermieterin des Tops, in welchem sich die Kanzleiräumlichkeiten des Dr. D. befinden und sei dies auch grundbücherlich so vermerkt. Nach Außen solle ein einheitliches Erscheinungsbild gewahrt sein und daher habe die BF eine Mailadresse und Telefondurchwahl der Kanzlei des Dr. D. gehabt. Die ihr übertragenen Arbeiten habe sie grundsätzlich selbst erledigt, im Falle ihrer Abwesenheit seien nur dringliche und unaufschiebbare Arbeiten von einer anderen Kanzleikraft erledigt worden. Es sei nicht möglich gewesen, dass sie sich bei ihrer Arbeit in der Kanzlei von einer beliebigen dritten Person hätte vertreten lassen können. Betreffend die Weisungsgebundenheit habe aufgrund der widersprüchlichen Aussagen der BF und des Dr. D. keine Feststellung getroffen werden können. Der belangten Behörde schien es jedenfalls nicht glaubhaft, dass die Arbeit der Beschwerdeführerin von Dr. D. nicht kontrolliert worden sei, zumal Dr. D. seinen Kunden gegenüber letztverantwortlich gewesen sei und es daher in seinem Interesse gelegen sei, dass die Arbeiten der BF korrekt sind und somit einer Kontrolle zugeführt werden haben müssen. Die Beschwerdeführerin habe letztlich keinen Anspruch auf eine Mindeststundenanzahl oder Mindestanzahl an Aufträgen gehabt. Die Entlohnung sei aufgrund der gelegten Honorarnoten nach festgelegten Stundensätzen erfolgt. Die Beschwerdeführerin sei keinem Konkurrenzverbot unterlegen. Begründend wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin und römisch 40 im maßgeblichen Zeitraum verheiratet gewesen seien und Herr römisch 40 (in der Folge als Dr. D. bezeichnet) zunächst in römisch 40 und später in römisch 40 als Steuerberater tätig gewesen sei. Im Zeitraum vom 01.09.2004 bis zum 31.07.2005 sei die Beschwerdeführerin bei Dr. D. als Dienstnehmerin tätig gewesen, ab 01.08.2005 sei die Tätigkeit nach dem Willen von beiden auf Werkvertragsbasis erfolgt. Nach Ansicht der belangten Behörde ergebe sich aus der mündlichen Einvernahme der BF vor der belangten Behörde, den schriftlichen Stellungnahmen der BF und Dr. D. sowie den vorgelegten Stundenaufzeichnungen und Honorarnoten schlüssig eine selbstständige Tätigkeit. Die Beschwerdeführerin verfüge über die entsprechende Gewerbeberechtigung, sie habe ihr eigenes Büro unterhalten und dessen Infrastruktur steuerlich abgeschrieben, sie sei regelmäßig von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr und am Freitag bis 13:00 Uhr in den Kanzleiräumlichkeiten tätig gewesen, sei habe in dieser Zeit neben den Klienten des Dr. D. auch ihre eigenen betreut. Die wesentlichen Betriebsmittel habe Dr. D. gestellt, sie habe diese Betriebsmittel auch für ihre eigenen Klienten verwendet. Die Beschwerdeführerin sei die Vermieterin des Tops, in welchem sich die Kanzleiräumlichkeiten des Dr. D. befinden und sei dies auch grundbücherlich so vermerkt. Nach Außen solle ein einheitliches Erscheinungsbild gewahrt sein und daher habe die BF eine Mailadresse und Telefondurchwahl der Kanzlei des Dr. D. gehabt. Die ihr übertragenen Arbeiten habe sie grundsätzlich selbst erledigt, im Falle ihrer Abwesenheit seien nur dringliche und unaufschiebbare Arbeiten von einer anderen Kanzleikraft erledigt worden. Es sei nicht möglich gewesen, dass sie sich bei ihrer Arbeit in der Kanzlei von einer beliebigen dritten Person hätte vertreten lassen können. Betreffend die Weisungsgebundenheit habe aufgrund der widersprüchlichen Aussagen der BF und des Dr. D. keine Feststellung getroffen werden können. Der belangten Behörde schien es jedenfalls nicht glaubhaft, dass die Arbeit der Beschwerdeführerin von Dr. D. nicht kontrolliert worden sei, zumal Dr. D. seinen Kunden gegenüber letztverantwortlich gewesen sei und es daher in seinem Interesse gelegen sei, dass die Arbeiten der BF korrekt sind und somit einer Kontrolle zugeführt werden haben müssen. Die Beschwerdeführerin habe letztlich keinen Anspruch auf eine Mindeststundenanzahl oder Mindestanzahl an Aufträgen gehabt. Die Entlohnung sei aufgrund der gelegten Honorarnoten nach festgelegten Stundensätzen erfolgt. Die Beschwerdeführerin sei keinem Konkurrenzverbot unterlegen.

Nach der vorliegenden Judikatur seien jedenfalls der Parteiwille bei Vertragsabschluss, die objektive Trennbarkeit und arbeitsrechtliche Schutzprinzipien ausschlaggebend. Der Parteiwille sei darauf gerichtet gewesen, dass die Beschwerdeführerin neben ihrer bestehenden selbstständigen Tätigkeit als gewerbliche Buchhalterin und

Personalverrechnerin auch für Dr. D. tätig werde. Eine objektive Trennung sei schwer möglich. Aufgrund der Stundenaufzeichnungen sei es zwar eruierbar, wann die Beschwerdeführerin für Dr. D. gearbeitet habe. Man könne aber nicht mehr trennen, wann sie für ihre eigenen Klienten und wann für die Klienten des Dr. D. in der Kanzlei telefonisch oder sonst erreichbar gewesen sei. Zur weitgehenden Vermischung sei es weniger auf die Integration der Beschwerdeführerin in den Betrieb des Dr. D. angekommen, sondern resultiere diese aus dem persönlichen Naheverhältnis aufgrund aufrechter Ehe zu diesem Zeitpunkt.

Gesamthaft betrachtet könne an einer selbstständigen Ausübung der Tätigkeit kaum ein Zweifel bestehen und es liege weder ein echtes noch ein freies Dienstverhältnis im Sinne des § 4 Abs 2 oder Abs 4 vor. Gesamthaft betrachtet könne an einer selbstständigen Ausübung der Tätigkeit kaum ein Zweifel bestehen und es liege weder ein echtes noch ein freies Dienstverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, oder Absatz 4, vor.

2. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin rechtzeitig und zulässig Beschwerde und führte im Wesentlichen aus, dass es zur Beurteilung der Tätigkeit nach 01.08.2005 darauf ankomme, ob und in wie weit sich die Tätigkeit im Vergleich zur Zeit vor 01.08.2005 geändert habe. Es habe sich tatsächlich nichts geändert. Es seien ihr die Arbeiten weiterhin übertragen worden, sie sei in die Kanzlei miteingebunden gewesen, feste und fixe Arbeitszeiten seien beibehalten worden, Telefonnummer und Mailadresse seien gleich geblieben. Was vorher als eindeutiges Dienstverhältnis bewertet worden sei, könne nicht plötzlich zu einem Werkvertragsverhältnis mutieren. Eine Mehrfachversicherung nach dem ASVG und dem GSVG sei zulässig und ein Dienstverhältnis neben einem Werkvertragsverhältnis möglich. Aus den Beilagen ergebe sich, dass die Beschwerdeführerin in den Jahren 2006 bis 2011 immer über 84% für die Kanzlei Dr. D. gearbeitet habe. Ab Mai 2012 seien ihr aufgrund der eingebrachten Scheidungsklage weitaus weniger Arbeiten übertragen worden, weshalb sie sich mehr um eigene Klienten kümmern musste. Diese zeige jedenfalls eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Beschwerdeführerin.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit als Kriterium für die unselbstständige Tätigkeit finde ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die wesentlichen Betriebsmittel und organisatorischen Einrichtungen. Dieses Tatbestandsmerkmal sei zweifelsfrei erfüllt. Außerdem genüge eine "stille Autorität" des Dienstgebers, es müsse nicht jeder Arbeitsschritt vorgegeben werden, um die Weisungsgebundenheit des Dienstnehmers bejahen zu können. Auch dieses Merkmal sei erfüllt, zumal Dr. D. die Arbeit der Beschwerdeführerin noch kontrolliert habe.

Wesentliche Kriterien der persönlichen Abhängigkeit seien die Bindung an Ordnungsvorschriften über Arbeitszeit und -ort, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich daraus beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse sowie die damit verbundene grundsätzlich persönlich zu erbringende Arbeitsleistung.

Nach den von der belangten Behörde im angefochtenen Bescheid getroffenen Feststellungen seien alle diese Kriterien erfüllt. Maßgeblich seien außerdem immer der reale wirtschaftliche Zusammenhang und das Gesamtbild. Die Kriterien, die für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sprechen, würden überwiegen und daher sei die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Tätigkeit als Buchhalterin und Personalverrechnerin für Dr. D. im Zeitraum 01.08.2005 bis 31.12.2013 Dienstnehmerin gemäß § 4 Abs 1 Z 1 iVm Abs 2 und Abs 4 des ASVG. Nach den von der belangten Behörde im angefochtenen Bescheid getroffenen Feststellungen seien alle diese Kriterien erfüllt. Maßgeblich seien außerdem immer der reale wirtschaftliche Zusammenhang und das Gesamtbild. Die Kriterien, die für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sprechen, würden überwiegen und daher sei die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Tätigkeit als Buchhalterin und Personalverrechnerin für Dr. D. im Zeitraum 01.08.2005 bis 31.12.2013 Dienstnehmerin gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2 und Absatz 4, des ASVG.

Der Beschwerde wurden Beilagen in Form von Kontoblättern beigelegt, welche Aufschluss über den Umfang der Tätigkeit der Beschwerdeführerin für Dr. D. geben sollen.

3. Dr. D. wurde die Beschwerde vom 13.03.2014 zur Kenntnis übermittelt und ihm Gelegenheit geboten, dazu entsprechend Stellung zu beziehen.

4. Mit Schreiben vom 28.03.2014 kommentierte Dr. D. die Beilagen der Beschwerde als "schlicht unrichtig". Es seien im Jahr 2007 auch Honorare von eigenen Klienten zugeflossen. Es sei jedenfalls der Wunsch der Beschwerdeführerin, sich eigene Kunden aufzubauen, ersichtlich. Die Tätigkeit sei nach 01.08.2005 grundsätzlich die gleiche geblieben, bis inklusive 2007 habe die Beschwerdeführerin zugewiesene Arbeiten vielfach von zuhause aus erledigt, weil sie sich ihren Schreibtisch in XXXX mit einer Mitarbeiterin des früheren Kanzleipartners teilen müssen habe. Bezüglich der

"stillen Autorität" führt Dr. D. aus, dass es eine zeitliche, örtliche oder arbeitsbezogene Einschränkung nicht gegeben habe.⁴ Mit Schreiben vom 28.03.2014 kommentierte Dr. D. die Beilagen der Beschwerde als "schlicht unrichtig". Es seien im Jahr 2007 auch Honorare von eigenen Klienten zugeflossen. Es sei jedenfalls der Wunsch der Beschwerdeführerin, sich eigene Kunden aufzubauen, ersichtlich. Die Tätigkeit sei nach 01.08.2005 grundsätzlich die gleiche geblieben, bis inklusive 2007 habe die Beschwerdeführerin zugewiesene Arbeiten vielfach von zuhause aus erledigt, weil sie sich ihren Schreibtisch in römisch 40 mit einer Mitarbeiterin des früheren Kanzleipartners teilen müssen habe. Bezüglich der "stillen Autorität" führt Dr. D. aus, dass es eine zeitliche, örtliche oder arbeitsbezogene Einschränkung nicht gegeben habe.

5. Am 13.05.2014, eingelangt am 15.05.2014, wurde die gegenständliche Rechtssache dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

6. Aufgrund des Beschlusses des Geschäftsverteilungsausschusses vom 26.09.2016 wurde die gegenständliche Rechtssache der Gerichtsabteilung I412 neu zugewiesen.

7. Am 06.04.2017 wurde vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung durchgeführt.

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

1. Feststellungen:

1. Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum (01.08.2005 – 31.12.2013) lebten die BF und Dr. D. bis zum Jahr 2012 in aufrechter Ehe. Im Jänner 2012 wurde von der BF Scheidungsklage erhoben.

Die BF war vom 01.09.2004 – 31.07.2005 bei der mitbeteiligten Partei, Dr. D., unselbständig als Lohnverrechnerin und Buchhalterin beschäftigt und als Dienstnehmerin bei der belangten Behörde angemeldet.

Nach diesem Zeitraum war die BF weiterhin als Lohnverrechnerin und Buchhalterin für die mitbeteiligte Partei tätig.

Ab August 2005 wurde eine "selbständige" Tätigkeit der Beschwerdeführerin vereinbart, da (insbesondere auch wegen eines Kanzleiumbaus) ungewiss war, wie sich die Kanzlei entwickeln und in welchem zeitlichen Ausmaß die Tätigkeit der BF sich gestalten würde.

Ein schriftlicher Vertrag betreffend die Tätigkeit der Beschwerdeführerin für Dr. D. wurde nicht abgeschlossen.

Die Beschwerdeführerin sollte vereinbarungsgemäß kontinuierlich für die Kanzlei tätig sein; es kam nicht bei jedem neuen Klienten bzw. nach Abschluss der Tätigkeit für einen Klienten zu neuen Vertragsverhandlungen.

Die BF verfügt seit dem 01.05.2005 über eine aufrechte Gewerbeberechtigung als Buchhalterin und Personalverrechnerin.

Neben der Beschwerdeführerin (und ihrem damaligen Ehemann als Steuerberater) war im gegenständlichen Zeitraum (zumindest) noch die Zeugin, Frau M., in der Kanzlei tätig. Diese übte im Wesentlichen die gleiche Tätigkeit wie die Beschwerdeführerin aus, also Lohnverrechnung und Buchhaltung, in einem wöchentlichen Ausmaß von 20 Stunden. Frau M. ist als Dienstnehmerin der belangten Behörde gemeldet. Darüber hinaus ist noch eine weitere Person als Steuerberaterin tätig.

Weder die Beschwerdeführerin noch die als Dienstnehmerin beschäftigte Zeugin unterlagen Beschränkungen im Sinne eines Konkurrenzverbotes. Während die Zeugin noch für weitere Dienstgeber tätig ist, wobei für ein Dienstverhältnis gegen Miete des anderen Dienstgebers die Kanzleiinfrastruktur von Dr. D. genutzt wird, betreute die Beschwerdeführerin Klienten auf eigene Rechnung; dies allerdings in einem (bis zum Jahr 2012) im Vergleich zur Tätigkeit für die Kanzlei von Dr. D. deutlich untergeordnetem Ausmaß.

2. Es gab im verfahrensgegenständlichen Zeitraum in der Kanzlei kein Sekretariat, sondern jeder erledigte die Kanzleitätigkeiten, soweit sie ihn betrafen.

Der Beschwerdeführerin wurden von ihrem damaligen Ehemann gesamthaft Kunden zur Bearbeitung zugewiesen, wobei es sich weitgehend um immer dieselben Kunden gehandelt hat.

Neue Kunden der Kanzlei hat in der Regel die Beschwerdeführerin zur Lohnverrechnung/Buchhaltung übernommen.

3. Die Beschwerdeführerin legte Dr. D. monatliche Honorarnoten zusammen mit Stundenauflistungen vor, aufgeschlüsselt auf den zeitlichen Arbeitsaufwand pro Kunde.

Der von ihr für die Kanzlei verrechnete Stundensatz belief sich ursprünglich auf € 25,- und wurde regelmäßig angepasst (zuletzt € 37,5). Bei den eigenen Klienten verrechnete die BF einen Stundensatz von € 60,-.

4. Die BF verrichtete die Tätigkeit, die sie auf Rechnung für Dr. D. erbrachte (zumindest nahezu) ausschließlich in der Kanzlei der mitbeteiligten Partei.

Diese bestand aus zwei Tops, wobei die BF bei einem grundbücherliche Eigentümerin ist (das zweite steht im Eigentum der mitbeteiligten Partei), und dieses an ihren damaligen Ehemann vermietet hat.

Grundsätzlich wäre auch eine Tätigkeit von zu Hause erlaubt gewesen, auf Grund der nur in der Kanzlei vorhandenen Infrastruktur, insbesondere der für die Lohnverrechnung notwendigen Programme, war dies allerdings nur in sehr eingeschränktem Ausmaß möglich, diese Möglichkeit bestand auch für die ebenfalls für Dr. D. tätige Zeugin.

Die BF kam in der Regel gemeinsam mit ihrem Ehemann täglich in die Kanzlei und war für gewöhnlich von 09.00 - 18:00 Uhr (mit Mittagspause) und am Freitag von 09:00 - 13:00 Uhr in den Kanzleiräumlichkeiten der mitbeteiligten Partei tätig. Dabei verrichtete sie sowohl die Tätigkeit für die Kanzlei Dr. D. sowie die Arbeit für ihre "eigenen" Klienten.

Abwesenheiten wie Friseurbesuche oder Arzttermine musste sie nach betrieblichen Notwendigkeiten organisieren. Grundsätzlich achtete sowohl die Beschwerdeführerin als auch die (unselbständig beschäftigte) Zeugin darauf, dass man Urlaube und sonstige Abwesenheiten nach betrieblichen Notwendigkeiten einteilte.

Bezüglich urlaubsbedingter Abwesenheiten hatte man sich zudem untereinander abzusprechen. Bei dringend zu erledigenden Aufgaben wie ELDA-Meldungen vertrat man sich bei Abwesenheiten gegenseitig.

5. Die Beschwerdeführerin hatte – abgesehen von einem kaum genutzten Büro zu Hause, welches sie steuerlich abschrieb – keine betriebliche Infrastruktur, sondern nutzte die Kanzleinfrastruktur sowohl für die Tätigkeit für Dr. D. als auch für ihre "eigenen" Klienten.

Die Beschwerdeführerin kommunizierte – den Vorgaben von Dr. D. nach einem einheitlichen Kanzleiauftreten entsprechend – sowohl mit den "Kanzleiklienten" als auch ihren "eigenen" Klienten über die Kanzlei-Email-Adresse bzw. gab die Kanzleidurchwahl zur Kontaktaufnahme bekannt. Weiters verwendete die Beschwerdeführerin für sämtliche Klienten bei "offiziellen" Schreiben das Briefpapier der Kanzlei.

Des Weiteren nutzte sie die EDV, bzw. die für ihre Tätigkeit notwendigen Programme, die nur in der Kanzlei vorhanden waren, gleichermaßen für ihre "eigenen" Klienten, als auch für die Tätigkeit für die Kanzlei von Dr. D.

Die BF verfügte während ihrer Tätigkeit für die Kanzlei Dr. D. nicht selbst über die notwendigen Programme.

6. Vereinzelt erbrachte Frau Dorner auch allgemeine Tätigkeiten für die Kanzlei, die nicht die ihr zugewiesenen Klienten betrafen, wie etwa Tätigkeiten im Zusammenhang mit EDV-Umstellungen oder "Kanzleidienst" im Sinne von Telefondienst oder Terminorganisation für Dr. D.

7. Bei den von der Beschwerdeführerin bzw. auch von der Zeugin betreuten Klienten übernahm die mitbeteiligte Partei als Steuerberatung jeweils die Bilanzierung. Dabei schaute er jeweils kurz vor Erstellung der Jahresbilanz die Buchhaltung durch. Darüberhinausgehende Weisungen wurden weder an die Beschwerdeführerin noch an die Zeugin erteilt, eine Kontrolle der Tätigkeit durch Dr. D. wäre jedoch möglich gewesen.

Auch für die "eigenen" Kunden der BF hat im verfahrensgegenständlichen Zeitraum in der Regel die mitbeteiligte Partei die Bilanzierung übernommen.

Für ihre "eigenen" Kunden war ein Unterschied zu den "Kanzleiklienten" lediglich darin ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin selbst ihre Tätigkeit in Rechnung stellte.

8. Die Beschwerdeführerin hat im verfahrensgegenständlichen Zeitraum keine Betriebshaftpflichtversicherung abgeschlossen.

9. Die Beschwerdeführerin hatte die ihr von Dr. D. zugewiesene Arbeit selbst zu erbringen.

10. Im Jahr 2012 verringerte sich die Tätigkeit der BF für Dr. D. nach Einreichung der Scheidungsklage zunehmend. Zum Schluss war die BF nur noch für einen Klienten des BF tätig, wobei ab August 2012 nicht mehr festgestellt werden konnte, dass sie dafür ein die Geringfügigkeitsgrenze übersteigendes Entgelt erhalten hat. Ab dem Jahr 2013 war die Beschwerdeführerin nicht mehr für Dr. D. tätig.

Nach dem Ausscheiden der Beschwerdeführerin aus der Kanzlei übernahm hauptsächlich die Zeugin deren (Kanzlei-) Klienten.

2. Beweiswürdigung:

1. Beweis wurde aufgenommen durch den Akt der belangten Behörde, insbesondere die Protokolle der Einvernahmen der Beschwerdeführerin sowie weitere Stellungnahmen der Beschwerdeführerin und der mitbeteiligten Partei sowie die von der BF vorgelegten Stundenaufzeichnungen, Honorarnoten sowie Konto-Report-Aufstellungen.

Ebenso wurde Beweis aufgenommen in der mündlichen Verhandlung am 06.04.2017 durch die Einvernahme beider verfahrensbeteiligter Parteien sowie der Zeugin, Frau M., die im gegenständlichen Zeitraum als Dienstnehmerin in der Kanzlei von Dr. D. beschäftigt war und weiterhin dort tätig ist.

Der festgestellte Sachverhalt entspricht im Wesentlichen dem von der belangten Behörde ausführlich erhobenen Sachverhalt, der in dieser Form auch weitgehend unstrittig ist.

2. Widerstreitendes Vorbringen besteht in der Frage, von wem der Wunsch nach einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen ist, worauf in der rechtlichen Beurteilung einzugehen ist.

Dass ein kontinuierliches Tätigwerden (schlüssig) vereinbart wurde, ergibt sich jedoch ebenfalls zweifellos aus dem Gesamtzusammenhang und ist für das erkennende Gericht schon unter dem Aspekt der Aufrechterhaltung des Kanzleibetriebes nicht anders vorstellbar.

3. Die Feststellungen zur tatsächlichen Ausübung der Tätigkeit im Hinblick auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenem Verhalten wurden den Aussagen in der mündlichen Verhandlung bzw. dem Parteivorbringen im Verfahren vor der belangten Behörde entnommen. Auch hier liegen im Wesentlichen übereinstimmende Aussagen vor. Dass die BF tatsächlich im weit überwiegenden Ausmaß nahezu täglich zu den festgestellten Zeiten in den Kanzleiräumlichkeiten tätig war, wird von Dr. D. nicht bestritten. Auch dass sie in diesem Zeitraum im überwiegenden Ausmaß für die Kanzlei (und nicht für eigene Kunden) tätig war, ergibt sich zum einen aus den vorgelegten Stundenaufzeichnungen und zum anderen aus den – von beiden Parteien – vorgelegten Aufzeichnungen.

Dass bis zum Jahr 2012 der Jahresumsatz der Beschwerdeführerin überwiegend aus ihrer Tätigkeit für Dr. D. resultierte, ist unstrittig, wobei unwesentlich ist, ob es sich dabei um im Schnitt 75% (Angaben Dr. D.) oder nahezu 90% (Angaben BF) handelt.

4. Dass es der Beschwerdeführerin nur sehr eingeschränkt möglich gewesen wäre, von zu Hause zu arbeiten, ergibt sich ebenso aus dem unbestrittenen Vorbringen, wonach die notwendige Infrastruktur (insbesondere EDV-Software) nur in der Kanzlei vorhanden war; dass sie nahezu täglich in der Kanzlei war, hat auch die im Rahmen der mündlichen Verhandlung befragte Zeugin bestätigt.

5. Die Feststellung, wonach die BF die Arbeit selbst verrichten musste, ist ebenso unzweifelhaft. Ein Vertretungsrecht wurde nicht vereinbart und bringt Dr. D. selbst zum einen zwar vor, die BF hätte selbst im Falle der Verhinderung für Vertretung sorgen müssen, räumt an anderer Stelle allerdings mehrfach ein, dass ein Tätigwerden von jemand Kanzleifremden unter dem Aspekt der Aufrechterhaltung der Klientenzufriedenheit schwierig gewesen wäre und er die Tätigkeit dann selber übernommen hätte, oder kanzleintern vergeben hätte. Dr. D. hat zudem zwar in seinen Stellungnahmen vor der belangten Behörde ausgeführt, die BF habe sich tatsächlich über Monate von einer "qualifizierten Kraft" vertreten lassen, was sich nach einer Zeugenbefragung durch die belangte Behörde allerdings als unwahr herausstellte und insgesamt für das erkennende Gericht die Glaubwürdigkeit von Dr. D. beeinträchtigt, zudem überdies davon auszugehen ist, dass dieser als Ehemann der BF sehr wohl über die genau Tätigkeit der genannten Zeugin (die lediglich als Haushaltshilfe von der BF beschäftigt wurde) informiert war.

6. Die Feststellungen zu den "allgemeinen" Kanzleitätigkeiten der Beschwerdeführerin ergeben sich aus dem diesbezüglichen, glaubwürdigen Vorbringen der Beschwerdeführerin. Zudem findet sich auf ihren Stundenaufzeichnungen vereinzelt die Position "Kanzleidiens".

Es entspricht zudem einer lebensnahen Annahme, dass die Beschwerdeführerin, die, wie festzustellen war, den Großteil des Tages in der Kanzlei verbracht hat, zuweilen auch Tätigkeiten erbracht hat, die nicht mit ihren (zugewiesenen oder eigenen) Klienten in Verbindung standen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die BF als Ehefrau von Dr. D. auch am Fortkommen der Kanzlei interessiert war. Auch der Beschwerdeführer sagte aus, dass die

Hauptleitung des Kanzleitelefons, die Durchwahl der BF gewesen ist. Auch daher ist es nicht unglaublich, dass diese viele, allgemeine Kanzleibelange betreffende, Telefongespräche zu übernehmen und führen hatte bzw. Termine für Dr. D. koordiniert hat.

7. Dass die Beschwerdeführerin nicht selbst eine Betriebshaftpflichtversicherung abgeschlossen hat, wurde ebenfalls ihrem glaubwürdigen Vorbringen entnommen und wurde von Dr. D. auch nichts Gegenteiliges vorgebracht.

8. Zu den Feststellungen hinsichtlich der Verringerung bzw. Beendigung der Tätigkeit der Beschwerdeführerin ist auf die Aussagen der Parteien im Verfahren vor der belangten Behörde zu verweisen bzw. auf das diesbezügliche Vorbringen im Rahmen der mündlichen Verhandlung sowie die vorgelegten Unterlagen.

Dr. D. gab in der Stellungnahme vom 10.06.2013 an, die Beschwerdeführerin sei "bis inkl. Dezember 2013" (gemeint wahrscheinlich 2012) nur mehr für einen Klienten der Kanzlei beschäftigt gewesen.

Diese Aussagen finden auch Deckung in den von der BF vorgelegten Unterlagen "Konto-Report" bzw. "Buchungsaufstellung" für den verfahrensgegenständlichen Zeitraum; für den darauffolgenden Zeitraum wurden keine Unterlagen über Honorarzählungen an die BF vorgelegt, weshalb von einem Ende der Beschäftigung mit 31.12.2012 ausgegangen wird.

Die Unterlagen weisen zudem ab dem Jahr 2012 (Einbringung der Scheidungsklage der BF) einen deutlichen Rückgang der Buchungen "Dr. D." aus. Ebenso zeigt sich daraus, dass die Beschwerdeführerin ab August 2012 für ihre Tätigkeit für Dr. D. kein Entgelt mehr erhalten hat, dass die monatliche Geringfügigkeitsgrenze für das Jahr 2012 (€ 376,26) überstiegen hat.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

§ 414 Abs. 2 ASVG sieht zwar Senatszuständigkeiten vor, dies jedoch nur auf Antrag und nur für Rechtssachen nach § 410 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 ASVG. Ein solcher Antrag wurde nicht gestellt, weshalb das Bundesverwaltungsgericht in der vorliegenden Rechtssache durch eine Einzelrichterin entscheidet. Paragraph 414, Absatz 2, ASVG sieht zwar Senatszuständigkeiten vor, dies jedoch nur auf Antrag und nur für Rechtssachen nach Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 6 bis 9 ASVG. Ein solcher Antrag wurde nicht gestellt, weshalb das Bundesverwaltungsgericht in der vorliegenden Rechtssache durch eine Einzelrichterin entscheidet.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 in der Fassung BGBl. I 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene

verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

zu Spruchpunkt A)

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

Nach Abs 2 leg cit in der hier anzuwendenden Fassung 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. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs 1 in Verbindung mit Abs 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um Nach Absatz 2, leg cit in der hier anzuwendenden Fassung 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. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um

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

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

Gemäß § 4 Abs 1 Z 14 ASVG sind die den Dienstnehmern im Sinne des Abs 4 gleichgestellten Personen in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert (vollversichert). Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, ASVG sind die den Dienstnehmern im Sinne des Absatz 4, gleichgestellten Personen in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert (vollversichert).

Gemäß § 4 Abs 4 ASVG in der hier anzuwendenden Fassung 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 Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG in der hier anzuwendenden Fassung 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

1. einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bürgerlichen Nachbarschaftshilfe,

2. eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit),

wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn,

a) dass sie auf Grund dieser Tätigkeit bereits nach § 2 Abs 1 Z 1 bis 3 oder nach § 3 Abs 3 GSVG oder nach § 2 Abs 1 und 2 FSVG versichert sind oder a) dass sie auf Grund dieser Tätigkeit bereits nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer eins bis 3 oder nach Paragraph 3, Absatz 3, GSVG oder nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 FSVG versichert sind oder

b) dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach § 19 Abs 1 Z 1 lit f B-KUVG handelt oder b) dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach Paragraph 19, Absatz eins, Ziffer eins, Litera f, B-KUVG handelt oder

c) dass eine freiberufliche Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer gesetzlichen beruflichen Vertretung (Kammer) begründet, ausgeübt wird oder

d) dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschafter, insbesondere als Künstler im Sinne des § 2 Abs 1 des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt. d) dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschafter, insbesondere als Künstler im Sinne des Paragraph 2, Absatz eins, des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt.

Nach Abs 6 leg cit schließt eine Pflichtversicherung gemäß Abs 1 für dieselbe Tätigkeit (Leistung) eine Pflichtversicherung gemäß Abs 4 aus. Nach Absatz 6, leg cit schließt eine Pflichtversicherung gemäß Absatz eins, für dieselbe Tätigkeit (Leistung) eine Pflichtversicherung gemäß Absatz 4, aus.

Ausnahmen von der Vollversicherung

§ 5. (1) Von der Vollversicherung nach § 4 sind - unbeschadet einer nach § 7 oder nach § 8 eintretenden Teilversicherung - ausgenommen: Paragraph 5, (1) Von der Vollversicherung nach Paragraph 4, sind - unbeschadet einer nach Paragraph 7, oder nach Paragraph 8, eintretenden Teilversicherung - ausgenommen:

1. (...)

2. Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie die im § 4 Abs. 1 Z 6 genannten Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Abs. 2 nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen); 2. Dienstnehmer und ihnen gemäß Paragraph 4, Absatz 4, gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie die im Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 6, genannten Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Absatz 2, nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen);

(...)

Gemäß § 5 Abs. 2 Z 2 ASVG gilt ein Beschäftigungsverhältnis als geringfügig, wenn es Gemäß Paragraph 5, Absatz 2, Ziffer 2, ASVG gilt ein Beschäftigungsverhältnis als geringfügig, wenn es

1. für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens €

28,89 € (2012) insgesamt jedoch höchstens

€ 376,26 gebührt

oder

2. für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als €

376,26 (2012) gebührt.

Teilversicherung von im § 4 genannten Personen Teilversicherung von im Paragraph 4, genannten Personen

§ 7. Nur in den nachstehend angeführten Versicherungen sind von den im § 4 genannten Personen auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (teilversichert): Paragraph 7, Nur in den nachstehend angeführten Versicherungen sind von den im Paragraph 4, genannten Personen auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (teilversichert):

1. (...)

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

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

Gemäß § 539a Abs. 1 ASVG ist in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend. Gemäß Paragraph 539 a, Absatz eins, ASVG ist in

wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

§ 539a Abs. 2 ASVG normiert weiter, dass durch den Mißbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechts Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden können. Paragraph 539 a, Absatz 2, ASVG normiert weiter, dass durch den Mißbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechts Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden können.

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

3.2. Zur Frage der Abgrenzung zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag

Der Verwaltungsgerichtshof hat z.B. im Erkenntnis vom 3. Juli 2002, Zl.2000/08/0161, und vom 26.01.2010, 2008/08/0034 u.a. zur Abgrenzung des freien Dienstvertrages vom Werkvertrag Folgendes ausgeführt:

"Der Verwaltungsgerichtshof hat sich in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1980, Slg. Nr. 10.140/A (= Arb. 9876) grundlegend mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits beschäftigt und hat - in Übereinstimmung mit der in diesem Erkenntnis zitierten Lehre - ausgeführt, dass es entscheidend darauf ankommt, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege 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 seine Bereitschaft zu Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt.

Durch die Verpflichtung zu Dienstleistungen für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit begründet der freie Dienstvertrag ein Dauerschuldverhältnis. Demgegenüber verpflichtet sich der Werkunternehmer zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt (vgl. das zitierte Erkenntnis vom 20. Mai 1980). Diese Rechtsauffassung wurde - wie unten gezeigt wird - in der Lehre und Judikatur geteilt. Der Werkvertrag begründet in der Regel ein Zielschuldverhältnis (Koziol/Welser, Grundriss, Band I, 10. Auflage, 410), 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 (vgl. auch Krejci in Rummel, 2. Auflage, § 1151 RZ 93). Der 'freie Dienstnehmer' handelt - wie dargestellt - ebenso wie der Werkunternehmer persönlich selbstständig, diese Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Nach Mazal (ecolex 1997, 277) kommt es darauf an, ob die Parteien eine bestimmte letztlich abgeschlossene Tätigkeit (Werkvertrag) vereinbaren oder ob sie eine zeitlich begrenzte oder unbegrenzte Verpflichtung zum Tun begründen wollen (freier Dienstvertrag). Wachter (DRdA 1984, 405) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet sind. Auch nach der Judikatur (OGH 9 ObA 225/91) liegt ein Werkvertrag dann vor, wenn Gegenstand der vereinbarten Leistung ein bestimmtes Produkt ist. Die Herstellung eines Werkes als eine in sich geschlossene Einheit hat der Verwaltungsgerichtshof bei der Erbringung einzelner manueller Beiträge zu einem Werk nicht angenommen (Montagearbeiten an einer Lüftungsanlage, Erkenntnis vom 17. Jänner 1995, 93/08/0092; Arbeiten auf einer Baustelle, Erkenntnis vom 19. Jänner 1999, 96/08/0350; zu einer vergleichbaren Tätigkeit siehe auch OGH 9 ObA 54/97z). Ebenso wurde ein Werkvertrag verneint, wenn die zu erbringende Leistung nicht schon im Vertrag selbst konkretisiert und individualisiert wurde (Erkenntnis vom 30. Mai 2001, 98/08/0388). Schrank/Grabner (Werkverträge und freie Dienstverträge, 2. Auflage, 26 f) führen unter Berufung auf Tomandl (auf den sich auch der Verwaltungsgerichtshof im genannten Erkenntnis vom 20. Mai 1980 sowie Mazal und Wachter stützen) aus, die Vertragspflicht beim freien Dienstvertrag auf Seiten des Auftragnehmers müsse Dienstleistungen umfassen, müsse sich also auf bloß der Art nach umschriebene 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 der Vertragserfüllung, einer Konkretisierung durch den Auftraggeber dahin bedarf, welche Einzelleistungen er im Rahmen des Vertrages verrichtet sehen möchte.'"Durch die Verpflichtung zu Dienstleistungen für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit begründet der freie Dienstvertrag ein Dauerschuldverhältnis. Demgegenüber verpflichtet sich der Werkunternehmer zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt vergleiche das zitierte Erkenntnis vom 20. Mai 1980). Diese Rechtsauffassung wurde - wie unten gezeigt wird - in der Lehre und Judikatur geteilt. Der Werkvertrag begründet in der Regel ein Zielschuldverhältnis (Koziol/Welser, Grundriss, Band römisch eins, 10. Auflage, 410), 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 vergleiche auch Krejci in Rummel, 2. Auflage, Paragraph 1151, RZ 93). Der 'freie Dienstnehmer' handelt - wie dargestellt - ebenso wie der Werkunternehmer persönlich selbstständig, diese Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Nach Mazal (ecolex 1997, 277) kommt es darauf an, ob die Parteien eine bestimmte letztlich abgeschlossene Tätigkeit (Werkvertrag) vereinbaren oder ob sie eine zeitlich begrenzte oder unbegrenzte Verpflichtung zum Tun begründen wollen (freier Dienstvertrag). Wachter (DRdA 1984, 405) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet sind. Auch nach der Judikatur (OGH 9 ObA 225/91) liegt ein Werkvertrag dann vor, wenn Gegenstand der vereinbarten Leistung ein bestimmtes Produkt ist. Die Herstellung eines Werkes als eine in sich geschlossene Einheit hat der Verwaltungsgerichtshof bei der Erbringung einzelner manueller Beiträge zu einem Werk nicht angenommen (Montagearbeiten an einer Lüftungsanlage, Erkenntnis vom 17. Jänner 1995, 93/08/0092; Arbeiten auf einer Baustelle, Erkenntnis vom 19. Jänner 1999, 96/08/0350; zu einer vergleichbaren Tätigkeit siehe auch OGH9 ObA 54/97z). Ebenso wurde ein Werkvertrag verneint, wenn die zu erbringende Leistung nicht schon im Vertrag selbst konkretisiert und individualisiert wurde (Erkenntnis vom 30. Mai 2001, 98/08/0388). Schrank/Grabner (Werkverträge und freie Dienstverträge, 2. Auflage, 26 f) führen unter Berufung auf Tomandl (auf den sich auch der Verwaltungsgerichtshof im genannten Erkenntnis vom 20. Mai 1980 sowie Mazal und Wachter stützen) aus, die Vertragspflicht beim freien Dienstvertrag auf Seiten des Auftragnehmers müsse Dienstleistungen umfassen, müsse sich also auf bloß der Art nach umschriebene 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 der Vertragserfüllung, einer Konkretisierung durch den Auftraggeber dahin bedarf, welche Einzelleistungen er im Rahmen des Vertrages verrichtet sehen möchte."

Der Verwaltungsgerichtshof hatte in der Entscheidung 2012/08/0233 vom 26.05.2014 die Versicherungspflicht einer Steuerberaterin zu beurteilen. In diesem Fall – dem ein als "Werkvertrag" bezeichneter Vertrag hinsichtlich der Ausgestaltung der Tätigkeit zu Grunde lag, kam der VwGH zum Schluss, dass es sich dabei um keine selbständige Tätigkeit im Sinne eines Werksvertragsverhältnisses gehandelt hat.

Gleiches gilt für den hier zu beurteilenden Fall:

Wie auch in der vorzitierten Entscheidung bezieht sich die zwischen der Beschwerdeführerin und Dr. D. schlüssig bzw. mündlich getroffene Vereinbarung eindeutig nicht auf die entgeltliche Herstellung eines Werkes als in sich geschlossene Einheit einer individualisierten, konkretisierten und gewährleistungstauglichen Leistung. Es handelt sich vielmehr um laufend zu erbringende, qualifizierte, gattungsmäßig umschriebene (Dienst)leistungen (im Wesentlichen Lohnverrechnungen und Buchhaltung für bestimmte Klienten der Kanzlei).

Auch im vorliegenden Fall wurden die Leistungen der Beschwerdeführerin nach den dafür aufgewendeten (den Klienten verrechenbaren) Arbeitsstunden monatlich abgegolten.

Die Beschwerdeführerin sollte zudem ihre Arbeitskraft zweifellos kontinuierlich und auf unbestimmte Zeit zur Verfügung stellen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Aussage von Dr. D. zu sehen, wonach seine größte Sorge gewesen sei, dass im Bereich der – sehr stark termingebundenen - Lohnverrechnung ein Personalengpass eintreten könnte. Auch dies bestärkt die Annahme, dass ein kontinuierliches Tätigwerden für unbestimmte Zeit (zumindest schlüssig) vereinbart

war und für den Betrieb der Kanzlei notwendig gewesen ist.

Da es sich bei der zwischen den beteiligten Parteien getroffenen Vereinbarungen also zweifellos nicht um eine solche gehandelt hat, die auf die Erstellung eines Werks abzielt, ist vom Vorliegen eines Dienstvertrages auszugehen.

Es ist daher in weiterer Folge zu prüfen, ob die Erbringung einer Leistung in persönlicher Abhängigkeit, also im Rahmen eines echten Dienstvertrages, vereinbart wurde, oder ob ein freier Dienstvertrag vorliegt.

3.3. Abgrenzung zwischen abhängigen Dienstvertrag und freiem Dienstvertrag

Bei der Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag ist grundsätzlich (zunächst) von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Der Vertrag hat die Vermutung der Richtigkeit für sich. Diese müsste durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen über das Vorliegen eines freien Dienstvertrages abweichen, entkräftet werden. Solche Abweichungen werden naturgemäß umso weniger manifest sein, in je geringerem zeitlichen Ausmaß der Beschäftigte tätig ist (vgl. nochmals Zl. 2013/08/0093). Bei der Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag ist grundsätzlich (zunächst) von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Der Vertrag hat die Vermutung der Richtigkeit für sich. Diese müsste durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen über das Vorliegen eines freien Dienstvertrages abweichen, entkräftet werden. Solche Abweichungen werden naturgemäß umso weniger manifest sein, in je geringerem zeitlichen Ausmaß der Beschäftigte tätig ist (vergleiche nochmals Zl. 2013/08/0093).

Zwischen den verfahrensbeteiligten Parteien wurde allerdings kein schriftlicher, näher konkretisierter Vertrag über die Ausgestaltung der Tätigkeit abgeschlossen, der für die Beurteilung der Tätigkeit herangezogen werden könnte.

Fest steht, dass weder die Beschwerdeführerin noch ihr damaliger Ehemann davon ausgegangen sind, dass durch die vertragliche Vereinbarung ein Dienstverhältnis begründet werden sollte.

Dazu ist zunächst klarzustellen, dass dem österreichischen Sozialversicherungsrecht im Gegensatz zum Zivilrecht die Selbstgestaltungsfreiheit von Rechtsverhältnissen im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht immanent ist. Werden die gesetzlich vorgeschriebenen Umstände verwirklicht, tritt ex-lege Pflichtversicherung ein.

Unbestritten wurde zwischen den Parteien eine entgeltliche Tätigkeit vereinbart - es kann jedoch dahingestellt bleiben, ob die Beschwerdeführerin selbständig oder unselbständig tätig sein wollte, oder auf wessen Bestreben die Vereinbarung zur "selbständigen Tätigkeit" erfolgt ist, sondern ist gemäß § 539a ASVG vom wahren wirtschaftlichen Gehalt auszugehen. Unbestritten wurde zwischen den Parteien eine entgeltliche Tätigkeit vereinbart - es kann jedoch dahingestellt bleiben, ob die Beschwerdeführerin selbständig oder unselbständig tätig sein wollte, oder auf wessen Bestreben die Vereinbarung zur "selbständigen Tätigkeit" erfolgt ist, sondern ist gemäß Paragraph 539 a, ASVG vom wahren wirtschaftlichen Gehalt auszugehen.

Die Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag hat im vorliegenden Fall nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung und den für die Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit des Beschäftigten maßgeblichen Kriterien nach der Methode des beweglichen Systems zu erfolgen.

Der Judikatur des Verwaltungsgerichts folgend, ist von besonderer Aussagekraft in diesem Zusammenhang, ob der Beschäftigte in einer Weise in die betriebliche Organisation des Beschäftigers eingebunden ist, dass ausdrückliche persönliche Weisungen und Kontrollen durch "stille Autorität" substituiert werden (vgl. das hg. Erkenntnis vom 15. Mai 2013, Zl. 2013/08/0051, und das hg. Erkenntnis vom 25. Juni 2013, Zl. 2013/08/0093, jeweils mwN). Weiters spielt die Qualifikation des Dienstnehmers bzw. der von ihm ausgeübten Tätigkeit eine Rolle, weil sich - unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) - mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert. Der Judikatur des Verwaltungsgerichts folgend, ist von besonderer Aussagekraft in diesem Zusammenhang, ob der Beschäftigte in einer Weise in die betriebliche Organisation des Beschäftigers eingebunden ist, dass ausdrückliche persönliche Weisungen und Kontrollen durch "stille Autorität" substituiert werden (vergleiche das hg.

Erkenntnis vom 15. Mai 2013, ZI. 2013/08/0051, und das hg. Erkenntnis vom 25. Juni 2013, ZI.2013/08/0093, jeweils mwN). Weiters spielt die Qualifikation des Dienstnehmers bzw. der von ihm ausgeübten Tätigkeit eine Rolle, weil sich - unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) - mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert.

Über den Inhalt der mündlichen Vereinbarung bzw. das tatsächlich gelebte Beschäftigungsverhältnis liegen in weiten Teilen übereinstimmende Aussagen vor, darüber hinaus hat sich das erkennende Gericht im Rahmen einer mündlichen Verhandlung ein Bild von den (in den Feststellungen enthaltenen) Ausprägungen des Beschäftigungsverhältnisses machen können.

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG schon deshalb nicht vor (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 25.04.2007, VwSlg. 17.185/A, vom 25.06.2013, ZI. 2013/08/0093, und vom 15.07.2013, ZI. 2013/08/0124). Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG schon deshalb nicht vor vergleiche die hg. Erkenntnisse vom 25.04.2007, VwSlg. 17.185/A, vom 25.06.2013, ZI. 2013/08/0093, und vom 15.07.2013, ZI.2013/08/0124).

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt einerseits 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. das hg. Erkenntnis vom 17.11.2004, ZI. 2001/08/0131). Die persönliche Arbeitspflicht fehlt einerseits 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 das hg. Erkenntnis vom 17.11.2004, ZI. 2001/08/0131).

Damit wird vor allem die Situation eines selbständig Erwerbstätigen in den Blick genommen, der – anders als ein letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponierender (abhängig) Beschäftigter – im Rahmen seiner unternehmerischen Organisation (oft werkvertragliche) Leistungen zu erbringen hat und dabei Hilfspersonal zum Einsatz bringt oder sich eines Vertreters (Subunternehmers) bedient.

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 Vertretungsberechtigung 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. etwa das hg. Erkenntnis vom 16.11.2011, ZI. 2008/08/0152, mwN). 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 Vertretungsberechtigung 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 etwa das hg. Erkenntnis vom 16.11.2011, ZI. 2008/08/0152, mwN).

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt andererseits auch dann, wenn einem Beschäftigten ein "sanktionsloses Ablehnungsrecht" zukommt, wenn er also die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann. 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. Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, ihm

angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, berührt die persönliche Arbeitspflicht in keiner Weise, mag diese Befugnis auch als "sanktionsloses Ablehnungsrecht" (in einem weiteren Sinn) bezeichnet werden. Zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ist ein deutlicher Unterschied zu machen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. Juli 2007, ZI. 2006/08/0193, und nochmals das vom 14. Februar 2013, ZI.2012/08/0268). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, auch bereits zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu können, stünde im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vgl. §§ 539 und 539a ASVG). Anders wäre ein Sachverhalt aber z. B. dann zu beurteilen, wenn der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart organisiert, dass für deren Durchführung jederzeit mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (präsender "Arbeitskräftepool"), und es ihm - nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten - gleichgültig ist, von welcher - gleichwertigen - Arbeitskraft aus dem potentiell zur Verfügung stehenden Kreis er die Arbeiten verrichten lässt. Steht dem Dienstgeber die Möglichkeit offen, im Falle der (jederzeit möglichen) Absage der von ihm in Aussicht genommenen Person aus dem "Pool" sofort die jeweils nächste Arbeitskraft abzurufen und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, dann könnte der einzelne Teilnehmer am "Pool", mit dem dies vereinbart wurde oder dem dies bekannt ist, tatsächlich in Übereinstimmung mit dem Vereinbarten davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu dürfen (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 17. Dezember 2002, ZI. 99/08/0008, vom 13. August 2003, ZI.99/08/0174, vom 21. April 2004, ZI.2000/08/0113, vom 20. April 2005, ZI. 2004/08/0109, sowie nochmals das vom 4. Juli 2007, ZI.2006/08/0193). Die persönliche Arbeitspflicht fehlt andererseits auch dann, wenn einem Beschäftigten ein "sanktionsloses Ablehnungsrecht" zukommt, wenn er also die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann. 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. Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, ihm angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, berührt die persönliche Arbeitspflicht in keiner Weise, mag diese Befugnis auch als "sanktionsloses Ablehnungsrecht" (in einem weiteren Sinn) bezeichnet werden. Zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ist ein deutlicher Unterschied zu machen vergleiche das hg. Erkenntnis vom 4. Juli 2007, ZI. 2006/08/0193, und nochmals das vom 14. Februar 2013, ZI.2012/08/0268). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, auch bereits zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu können, stünde im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre vergleiche Paragraphen 539 und 539 a ASVG). Anders wäre ein Sachverhalt aber z. B. dann zu beurteilen, wenn der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart organisiert, dass für deren Durchführung jederzeit mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (präsender "Arbeitskräftepool"), und es ihm - nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten - gleichgültig ist, von welcher - gleichwertigen - Arbeitskraft aus dem potentiell zur Verfügung stehenden Kreis er die Arbeiten verrichten lässt. Steht dem Dienstgeber die Möglichkeit offen, im Falle der (jederzeit möglichen) Absage der von ihm in Aussicht genommenen Person aus dem "Pool" sofort die jeweils nächste Arbeitskraft abzurufen und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, dann könnte der einzelne Teilnehmer am "Pool", mit dem dies vereinbart wurde oder dem dies bekannt ist, tatsächlich in Übereinstimmung mit dem Vereinbarten davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu dürfen vergleiche die hg. Erkenntnisse vom 17. Dezember 2002, ZI. 99/08/0008, vom 13. August 2003, ZI.99/08/0174, vom 21. April 2004, ZI.2000/08/0113, vom 20. April 2005, ZI. 2004/08/0109, sowie nochmals das vom 4. Juli 2007, ZI.2006/08/0193).

Im gegenständlichen Fall wurde weder ein Vertretungsrecht noch ein sanktionsloses Ablehnungsrecht im zuvor beschriebenen Sinn vereinbart, noch wurde festgestellt, dass ein solches jemals ausgeübt wurde.

Dr. D. bringt dazu zwar vor, dass eine Vertretung grundsätzlich möglich gewesen wäre, räumt aber selbst ein, dass dies schwierig gewesen wäre und er den betreffenden Kunden im Falle einer Verhinderung der Beschwerdeführerin "lieber selbst übernommen hätte". Angesichts der Umstände, unter denen die Tätigkeit der Beschwerdeführerin erbracht wird (nämlich im gleichen Büro wie ihr damaliger Ehemann, Betreuung der immer gleichen Kunden) ist insgesamt eindeutig

davon auszugehen, dass diese persönlich zu erbringen war; darauf deutet auch der Umstand hin, dass von allen Beteiligten im Rahmen der mündlichen Verhandlung die Wichtigkeit der Kundenzufriedenheit bzw. Kunden-Sachbearbeiter-Bindung betont wurde.

Merkmale persönlicher Abhängigkeit

Nachdem persönliche Arbeitspflicht festgestellt werden konnte, ist zu klären, ob bei Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist. Nachdem persönliche Arbeitspflicht festgestellt werden konnte, ist zu klären, ob bei Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist.

Dies 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. das Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 10. Dezember 1986, VwSlg. Nr. 12.325/A). Dies 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 das Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 10. Dezember 1986, VwSlg. Nr. 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 das hg. Erkenntnis vom 15. Mai 2013, Zl. 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 das hg. Erkenntnis vom 15. Mai 2013, Zl. 2013/08/0051).

Vorauszuschicken ist, dass es keineswegs ausgeschlossen ist, dass ein Dienstverhältnis in persönlicher Abhängigkeit vorliegt, wenn der Dienstnehmer zusätzlich über einen Gewerbeschein verfügt. Ebenso steht die Gewährung eines

leistungsbezogenen Entgeltes einem solchen Dienstverhältnis nicht entgegen. Die für die persönliche Abhängigkeit charakteristische weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Tätigkeit kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Betriebsübung oder der Art seiner Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann. Findet eine allfällige Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit (vgl. das hg. Erkenntnis vom 21. Dezember 2011, ZI. 2010/08/0129, mwN). Vorauszuschicken ist, dass es keineswegs ausgeschlossen ist, dass ein Dienstverhältnis in persönlicher Abhängigkeit vorliegt, wenn der Dienstnehmer zusätzlich über einen Gewerbeschein verfügt. Ebenso steht die Gewährung eines leistungsbezogenen Entgeltes einem solchen Dienstverhältnis nicht entgegen. Die für die persönliche Abhängigkeit charakteristische weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Tätigkeit kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Betriebsübung oder der Art seiner Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann. Findet eine allfällige Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit vergleiche das hg. Erkenntnis vom 21. Dezember 2011, ZI. 2010/08/0129, mwN).

Unbestritten erfolgte im vorliegenden Fall die Erbringung der Arbeitsleistung in der Kanzlei der mitbeteiligten Partei. Die Beschwerdeführerin hatte dort ihren Schreibtisch und Computer samt den für ihre Tätigkeit notwendigen Programmen. Dass die Beschwerdeführerin auch zu Hause über ein Büro verfügt hat und dies steuerlich abgeschrieben hat, ändert nichts an diesem (unbestritten gebliebenen) Sachverhalt.

Festzustellen war auch die regelmäßige Anwesenheit der Beschwerdeführerin in den Büroräumlichkeiten zu bestimmten Zeiten. Dass diese nahezu jeden Tag in der Kanzlei anwesend war, wurde auch von der im Rahmen der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugin bestätigt.

Auch wenn theoretisch eine Arbeitsmöglichkeit zu Hause bestanden hätte, so war dies auf Grund der nur in der Kanzlei vorhandenen Infrastruktur nur sehr erschwert möglich. Die Beschwerdeführerin war daher faktisch an den Arbeitsplatz in der Kanzlei gebunden.

Auch hinsichtlich der Arbeitszeiten ist davon auszugehen, dass die Freiheiten der Beschwerdeführerin ihre Grenze in den betrieblichen Erfordernissen und damit den Bedürfnissen der mitbeteiligten Partei hatten. Die Beschwerdeführerin hatte sich unbestritten an die vorgegebenen Abgabetermine zu halten bzw. musste für die Klienten zu den üblichen Zeiten erreichbar sein.

Auch wenn der Beschwerdeführerin die Zeiten im Büro nicht dezidiert vorgegeben waren und sie gewisse Spielräume hatte, und vermutlich Friseurbesuche oder Arzttermine nicht (ihrem Ehemann) bekanntgeben musste, so ist insgesamt doch von einer Bindung an gewisse Arbeitszeiten auszugehen. Unbestritten war sie in der Regel von 09:00 – 18:00 Uhr, bzw. freitags bis 13:00 an ihrem Arbeitsplatz.

Hinsichtlich der Bindung an Arbeitsort und Arbeitszeit unterschied sich die Beschwerdeführerin somit auch nicht wesentlich von der in der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugin, die als Dienstnehmerin bei der mitbeteiligten Partei beschäftigt war. Wenn die BF eventuell auch etwas mehr Freiheiten bezüglich kurzfristiger Abwesenheiten hatte (was allerdings auch nicht eindeutig festzustellen war), so liegt dies daran begründet, dass sie mit der mitbeteiligten Partei verheiratet war und daher die diesbezüglichen Vorgaben etwas aufgeweicht waren.

Wie festzustellen war, konnte und musste die Beschwerdeführerin (in gleicher Weise wie die Zeugin) das Kanzleibriefpapier, eine Kanzlei-E-Mail-Adresse sowie die von Dr. D. zur Verfügung gestellten Programme verwenden, um ein einheitliches Erscheinungsbild der Kanzlei sicherzustellen und den Klienten zu vermitteln, dass nach außen nur eine ("seine") Kanzlei die steuerlichen Interessen vertrete, wie Dr. D. selbst in einer Stellungnahme betont und auch die BF bestätigte.

Diese Vorgabe bestand, wie festzustellen war, auch hinsichtlich der "eigenen" Klienten der BF.

Wie der Verwaltungsgerichtshof in der bereits eingangs zitierten Entscheidung eine Steuerberaterin betreffend (Zl. 2012/08/0233 vom 26.05.2014) ausgeführt hat, könnten qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (uU auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 31. Jänner 1995, Zl. 92/08/0213, und vom 20. September 2006, Zl.2003/08/0274). Derartige Dispositionsmöglichkeiten stärken - insbesondere bei fehlender Einbindung in eine Betriebsorganisation - die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses. Wie der Verwaltungsgerichtshof in der bereits eingangs zitierten Entscheidung eine Steuerberaterin betreffend (Zl. 2012/08/0233 vom 26.05.2014) ausgeführt hat, könnten qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (uU auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen vergleiche die hg. Erkenntnisse vom 31. Jänner 1995, Zl. 92/08/0213, und vom 20. September 2006, Zl.2003/08/0274). Derartige Dispositionsmöglichkeiten stärken - insbesondere bei fehlender Einbindung in eine Betriebsorganisation - die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses.

Die Beschwerdeführerin war allerdings – entgegen dem im vorangehend zitierten Erkenntnis zugrundeliegenden Sachverhalt – sehr wohl in die Betriebsorganisation der mitbeteiligten Partei eingebunden.

Im vorliegenden Fall steht unbestritten fest, dass die Beschwerdeführerin ihre Tätigkeit in den Betriebsräumlichkeiten der mitbeteiligten Partei mit deren Betriebsmitteln und im Wesentlichen zu den üblichen Betriebszeiten, in denen eine Erreichbarkeit für die Klienten sicherzustellen war, ausgeübt hat.

Die Arbeitserbringung hatte sich an den betrieblichen Bedürfnissen zu orientieren, insbesondere auch um terminliche Vorgaben sicherzustellen.

Herr Dr. D. betonte in der mündlichen Verhandlung selbst, dass oberstes Gebot der Klient ist, dieser muss seinen Sachbearbeiter erreichen können. Während es in der Buchhaltung gewisse zeitliche Spielräume gäbe, gäbe es in der Lohnverrechnung viele Dinge, die sofort zu erledigen seien, und da müsse man sich gegenseitig absprechen.

Übereinstimmend wurde auch ausgesagt, dass die BF, gleich wie die als Dienstnehmerin beschäftigte Zeugin – in Notfällen, also in urlaubs- bzw. krankheitsbedingter Abwesenheit – terminlich notwendige Aufgaben dieser übernommen hat.

Überdies hatte sich die Beschwerdeführerin an gewisse Vorgaben von Dr. D. betreffend das Auftreten dem Klienten gegenüber zu halten, um ein einheitliches Kanzleiauftreten sicherzustellen (einheitliche E-Mail-Adresse, Briefpapier).

Auch die bereits festgestellte Nutzung der betrieblichen Infrastruktur sowie die Übernahme von allgemeinen Tätigkeiten für die Kanzlei sprechen für eine Eingliederung in die Betriebsorganisation. Dem entspricht auch die Aussage von Dr. D. wonach oberstes Gebot die Klientenzufriedenheit sei, der seinen Sachbearbeiter erreichen müsse. Aus alldem ist abzuleiten, dass eine Tätigkeit für den Beschwerdeführer ohne Einbindung in die Betriebsorganisation nicht denkbar wäre.

Diese - die Erteilung persönlicher Weisungen an sie substituierende und eine ausreichende Kontrolle seiner Tätigkeit ermöglichende - Einbindung in die betriebliche Organisation der mitbeteiligten Partei spricht ebenso für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses.

Die mitbeteiligte Partei hat wahrgenommen, was in der Kanzlei geschieht und war aufgrund der Tatsache, dass er sich mit der BF das Büro geteilt hat, insbesondere auch über die Tätigkeit der BF informiert. Dass der Betrieb zur Zufriedenheit gelaufen ist und die Kontrolltätigkeit daher zu keinen Beanstandungen bzw. ausdrücklich ausgesprochenen persönlichen Weisungen geführt hat, spricht nicht gegen das Vorliegen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses, sondern ist in einer Konstellation wie der vorliegenden geradezu die Regel ("stille Autorität").

Nicht zuletzt sprechen auch die in diesem Punkt übereinstimmenden Aussagen für die Kontrollbefugnis der mitbeteiligten Partei. Dr. D. sagte selber aus, "er schaue niemandem über die Schulter, weil er keine Zeit dazu habe." und bringt damit zum Ausdruck, dass er selber von einer derartigen Kontrollmöglichkeit und -befugnis ausgegangen ist. In diese Richtung gehen auch die Aussagen der Zeugin, die bestätigte, dass Dr. D. die Buchhaltung von ihr und der BF vor der Bilanzierung "durchschaute" und angab, dass bei rechtlichen Unklarheiten Dr. D. von ihr konsultiert wurde, was ebenso für die BF anzunehmen ist.

Ebenso in dieses Bild passt die glaubwürdige Aussage der BF, wonach sie deshalb keine Betriebshaftpflichtversicherung abgeschlossen habe, da ihr Dr. D. versichert hätte, dass "wer zuletzt drauf schaut, hafte" und dies er sei, aufgrund der Tatsache, dass er im Anschluss daran die Bilanzierung für die Klienten mache. Die belangte Behörde ist ebenso ihrem Bescheid davon ausgegangen, dass Dr. D. die Arbeitsergebnisse der BF sehr wohl in gewisser Weise kontrollierte.

Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer selbst im verfahrensgegenständlichen Zeitraum die Jahresbilanz für die von der BF als Buchhalterin und Lohnverrechnerin betreuten Klienten gemacht hat, diese also im Wesentlichen die Vorarbeit erledigt hat – spricht ebenso für die Einbindung in die Betriebsorganisation bzw. einer Annahme der "stillen Autorität".

Im Ergebnis konnte daher das Überwiegen der Merkmale persönlicher Abhängigkeit bei der Tätigkeit der BF für Dr. D. bejaht werden, ohne dass es noch darauf angekommen ist, dass ein Konkurrenzverbot nicht vereinbart war bzw. die BF auch Klienten auf ihre Rechnung und Gefahr betreute und in welchem Ausmaß.

Im gegenständlichen Fall gab es allerdings auch für die Dienstnehmerin kein Konkurrenzverbot, so dass dies ohnehin kein für die Rechtsansicht der mitbeteiligten Partei bzw. der belangten Behörde zu wertendes Kriterium darstellen kann.

Dass die beim Beschwerdeführer als Dienstnehmerin beschäftigte Zeugin im Wesentlichen die gleichen Tätigkeiten unter den gleichen Voraussetzungen erbrachte wie die BF, rundet das Bild ab.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen Einrichtungen und Betriebsmittel findet und nicht mit Lohnabhängigkeit verwechselt werden darf, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen grundsätzlich die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit (vgl. VwGH vom 02.07.2008, Zl. 2005/08/0023). Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen Einrichtungen und Betriebsmittel findet und nicht mit Lohnabhängigkeit verwechselt werden darf, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen grundsätzlich die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit (vergleiche VwGH vom 02.07.2008, Zl. 2005/08/0023).

Es war somit für den Zeitraum 01.08.2005 – 31.07.2012 von einer Tätigkeit der BF für die Kanzlei des Dr. D. in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG auszugehen. Es war somit für den Zeitraum 01.08.2005 – 31.07.2012 von einer Tätigkeit der BF für die Kanzlei des Dr. D. in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG auszugehen.

3.4. Was den darauffolgenden Zeitraum 01.08.2012 – 31.12.2013, über den ebenso im bekämpften Bescheid abgesprochen wurde, betrifft, so war festzustellen, dass das Entgelt der BF in diesem Zeitraum die Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr überschritten hat.

Die Teilversicherung ist jedoch im Verhältnis zur Vollversicherung kein Minus, sondern ein Aliud, wie der Verwaltungsgerichtshof etwa in der Entscheidung vom 24.01.2006, Zl. 2004/08/0101, ausgesprochen hat.

Da Sache des vorliegenden Verfahrens (lediglich) die Frage darstellt, ob die BF der Vollversicherungspflicht gemäß § 4 ASVG unterlag, kommt es dem erkennenden Gericht nicht zu, diese spruchgemäß festzustellen. Da Sache des vorliegenden Verfahrens (lediglich) die Frage darstellt, ob die BF der Vollversicherungspflicht gemäß Paragraph 4, ASVG unterlag, kommt es dem erkennenden Gericht nicht zu, diese spruchgemäß festzustellen.

Da für das Jahr 2013 nicht von einer Beschäftigung der BF für die Kanzlei des Dr. D. ausgegangen wird, war die Beschwerde diesbezüglich abzuweisen.

3.5. Abschließend wird noch angemerkt, dass bei der Beschäftigung innerhalb der Familie zwar insofern ein Abgrenzungsproblem besteht, als deren Rechtsgrundlage sowohl eine familienrechtliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung als auch ein Dienstverhältnis (aber auch ein freier DV oder eine andere Vertragsgestaltung wie Werkvertrag oder Gesellschaftsvertrag) sein kann.

Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 (Stand 1.3.2015, rdb.at) führt dazu aus, dass in solchen Fällen ein Fremdvergleich, das heißt der Vergleich mit familienfremden Dienstnehmern, Aufschlüsse darüber geben kann, ob ein Dienstverhältnis vorliegt (vgl. VwGH 95/08/0091, SVSlg 47.755 = SVSlg 47.842; 2010/08/0183, infas 2012, S 43). In diesem

Sinn kann etwa eine Rolle spielen, ob der Ehegatte wie die anderen Dienstnehmer in den Betrieb eingegliedert ist, regelmäßig und nicht nur gelegentlich Arbeitsleistungen erbringt (vgl. zB BMSG 222.023/0004-II/A/3/2005, SVSlg 52.890), eine andere Arbeitskraft ersetzt bzw ohne seine/ihre Tätigkeit eine andere Arbeitskraft aufgenommen werden müsste, ein vergleichbares Entgelt bezieht (Höhe sowie Art und Auszahlung wie bei den anderen Dienstnehmern), aber auch das Ausmaß der Beschäftigung (Hauptberuflichkeit spricht eher für ein Dienstverhältnis). Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, (Stand 1.3.2015, rdb.at) führt dazu aus, dass in solchen Fällen ein Fremdvergleich, das heißt der Vergleich mit familienfremden Dienstnehmern, Aufschlüsse darüber geben kann, ob ein Dienstverhältnis vorliegt vergleiche VwGH 95/08/0091, SVSlg 47.755 = SVSlg 47.842; 2010/08/0183, infas 2012, S 43). In diesem Sinn kann etwa eine Rolle spielen, ob der Ehegatte wie die anderen Dienstnehmer in den Betrieb eingegliedert ist, regelmäßig und nicht nur gelegentlich Arbeitsleistungen erbringt vergleiche zB BMSG 222.023/0004-II/A/3/2005, SVSlg 52.890), eine andere Arbeitskraft ersetzt bzw ohne seine/ihre Tätigkeit eine andere Arbeitskraft aufgenommen werden müsste, ein vergleichbares Entgelt bezieht (Höhe sowie Art und Auszahlung wie bei den anderen Dienstnehmern), aber auch das Ausmaß der Beschäftigung (Hauptberuflichkeit spricht eher für ein Dienstverhältnis).

Im vorliegenden Fall spricht der Vergleich mit der als Dienstnehmerin beschäftigten Zeugin eindeutig gegen eine Beschäftigung als Ausfluss einer familienhaften Verpflichtung. Die Tätigkeit der BF war – wie festzustellen war – gleich ausgestaltet wie jene der Zeugin, die ebenfalls Buchhaltungs- und Lohnverrechnungstätigkeiten verrichtet. Ebenso spricht dafür, dass nach Ausscheiden der BF aus dem Betrieb, diese durch andere Arbeitskräfte ersetzt werden musste, wie Dr. D. klar in der Verhandlung zum Ausdruck brachte. Auch die anderen Kriterien wie vergleichbares Entgelt, Hauptberuflichkeit, Eingliederung in den Betrieb wie andere DN) liegen zweifellos vor.

3.6. zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

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

Schlagworte

Dienstverhältnis, Geringfügigkeitsgrenze, persönliche Abhängigkeit,
Pflichtversicherung, wirtschaftliche Abhängigkeit,
Zeitraumbezogenheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2017:I412.2007901.1.00

Zuletzt aktualisiert am

16.05.2017

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at