jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2020/7/28 W126 2202330-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.07.2020

Entscheidungsdatum

28.07.2020

Norm

ASVG §4 Abs1 Z1
ASVG §4 Abs4
ASVG §5 Abs1 Z2
ASVG §7 Z3
B-VG Art133 Abs4

Spruch

W126 2202330-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Dr. Sabine FILZWIESER-HAT als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX GmbH gegen den Bescheid der damaligen Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse – Landesstelle Wien, vom 25.06.2018, Zl. VA-VR 32178380/18, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 11.02.2020 zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Frau XXXX (im Folgenden: Frau L.) meldete sich aufgrund ihrer Tätigkeit für die XXXX GmbH (im Folgenden: Beschwerdeführerin) bei der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft zur Sozialversicherung. Im Zuge dessen füllte sie einen Fragebogen zur Feststellung der Pflichtversicherung aus und legte den als „Werkvertrag“ bezeichneten Vertrag zwischen ihr und der Beschwerdeführerin vor.

2. In weiterer Folge erging mit Schreiben vom 21.07.2017 der damaligen Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse – Landesstelle Wien (im Folgenden: belangte Behörde) an sie die Aufforderung zu einer ergänzenden Beantwortung entsprechender Fragen zu ihrer Tätigkeit für die Beschwerdeführerin, welcher sie in einem Schreiben vom 28.07.2017 nachkam.

Mit Schreiben vom 02.08.2017 wurde die Beschwerdeführerin ersucht zu den Angaben von Frau L. Stellung zu nehmen.

Am 27.11.2017 wurde Frau L. vor der belangten Behörde in Hinblick auf ihre tatsächliche Versicherungspflicht befragt.

Mit E-Mail vom 22.01.2018 teilte die belangte Behörde ihre Erhebungsergebnisse der SVA der gewerblichen Wirtschaft mit und ersuchte um Stellungnahme, ob diese mit der geplanten Vorgehensweise der belangten Behörde (Einholen der Meldungen, da die belangte Behörde vom Vorliegen eines (freien) Dienstverhältnisses ausging) einverstanden sei. Mit Schreiben vom 22.01.2018 teilte die SVA mit, dass die Tätigkeit von Frau L. auf Grund der vorliegenden Unterlagen derzeit nicht dem GSVG zugeordnet werden könne.

In einem Schreiben vom 27.03.2018 übermittelte die rechtsfreundlich vertretene Frau L. eine weitere Stellungnahme.

Auf Basis der vorliegenden Honorarnoten wurden die Meldungen zur Sozialversicherung amtswegig erstellt und der Beschwerdeführerin bzw. deren Rechtsvertreter übermittelt. Dieser teilte mit Schreiben vom 22.05.2018 sowie vom 22.06.2018 mit, dass weiterhin keine Veranlassung bestehe, Frau L. als freie Dienstnehmerin anzumelden. Aus diesem Grund würde Frau L. auch nicht die von der WGKK vorgefertigten Anmeldungen unterfertigen.

3. Mit Bescheid vom 25.06.2018 sprach die belangte Behörde aus, dass Frau L. aufgrund ihrer Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin in der Zeit vom 01.03.2017 bis 31.03.2017 und vom 01.05.2017 bis laufend der Vollversicherungspflicht (Kranken-, Unfall-, und Pensionsversicherungspflicht) gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 4 ASVG unterliege. Gleichzeitig wurde ausgesprochen, dass Frau L. in der Zeit vom 01.02.2017 bis 28.02.2017 und vom 01.04.2017 bis 30.04.2017 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gem. § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 4 und § 5 Abs. 1 Z 2 iVm § 7 Z 3 lit. a ASVG unterliege.

4. Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde.

5. Am 01.08.2018 wurde der Akt dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt. Am 11.02.2020 führte das Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, an welcher die Beschwerdeführerin in Form des Geschäftsführers sowie deren Prokuristen als Zeuge und eines Rechtsvertreters, eine Rechtsvertreterin der belangten Behörde und Frau L. als Verfahrenspartei teilnahmen.

Frau L. wurde dabei eingehend zu ihrer Tätigkeit für die Beschwerdeführerin (im Wesentlichen zu ihrer beruflichen Qualifikation, dem genauen Aufgabenbereich bei der Beschwerdeführerin; Ort, Zeit, Dauer und Vergütung der Tätigkeit, Umfang der Patienten; Erlangung von Informationen zu Patienten und Dokumentation über die Patientenvisiten; Vorgehen bei Krankenständen/Urlauben bzw. einer damit einhergehenden Notwendigkeit einer Vertretung; Zurverfügungstellung bzw. Verwendung von Sachmitteln/Betriebsmitteln und deren Vergütung) befragt.

Dem Geschäftsführer wurden insbesondere Fragen zum Aufgabenfeld der Beschwerdeführerin, zu ihren Mitarbeitern (und sodann insbesondere zum Unterschied zwischen den Angestellten und den Selbstständigen unter den „Qualitätssicherern“) sowie zum Vorgehen bei einem Vertretungsbedarf gestellt.

Der Zeuge wurde im Wesentlichen zu seiner Funktion im Betrieb der Beschwerdeführerin, zur konkreten Vereinbarung mit Frau L., zu Konstellationen in Hinblick auf die Auflösung des Vertrages, zu Vertretungsfällen, zur allfälligen Zurverfügungstellung von Sach- oder Betriebsmitteln an die Mitarbeiter, zur Vergütung der Mitarbeiter, zum elektronischen System der Beschwerdeführerin sowie zu allfälligen Kontrollen der Tätigkeit der Mitarbeiter/innen befragt.

Im Zuge der mündlichen Verhandlung wurden folgende Unterlagen vorgelegt: E-Mail an Frau L. vom 02.05.2018 mit der Information der Neuaufnahme einer Patientin in ihrem Gebiet; ein Betreuungsvisitenblatt, das von Frau L. auszufüllen ist; eine Aufstellung der von Frau L. übermittelten Honorarnoten; eine Aufstellung über die Visiten in anonymisierter Form sowie eine Aufstellung der Monate, in denen auf Wunsch von Frau L. ihre Gebietszuständigkeit geändert wurde; eine Mail vom 27.03.2018 u.a. an Frau L. mit der Frage, ob sie in einem Fall eventuell die Vertretung übernehmen könnte sowie der von Frau L. unterzeichnete Werkvertrag mit der Beschwerdeführerin.

Zudem wurde Frau L. in der mündlichen Verhandlung – nach Erörterung der verwendeten Sach- und Betriebsmittel und nachdem sie selbst in Aussicht stellte, entsprechende Unterlagen zur steuerlichen Geltendmachung nachzureichen – vom erkennenden Gericht aufgefordert, entsprechende Steuererklärungen und Bescheide für 2017/2018 vorzulegen.

Am 12.02.2020 wurden dem erkennenden Gericht die in Aussicht gestellten Steuerbescheide aus 2017 und 2018 übermittelt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Frau L. war im verfahrensrelevanten Zeitraum vom 01.02.2017 bis 23.04.2019 (davon im Februar und April 2017 geringfügig) als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester für die Beschwerdeführerin tätig. Es handelt sich um eine Organisation für Personenbetreuung, welche Betreuungspersonal vermittelt. Danach war/ist Frau L. in Mutterschutz und Karenz.

Am 21.02.2017 wurde zwischen der Beschwerdeführerin und Frau L. eine schriftliche als Werkvertrag bezeichnete Vereinbarung geschlossen.

Frau L. war für Betreuungs- und Qualitätsvisiten für (zuletzt 40-50) von der Beschwerdeführerin vorgegebene Patienten im Raum Wien, B. und N. zuständig.

Frau L. verrichtete ihre Arbeiten persönlich. Für den Fall der Verhinderung (Krankheit, Urlaub) musste vorab eine Information an die Gebietsleitung und das Büro der Beschwerdeführerin erfolgen und wurde sodann eine Vertretung innerhalb der Mitarbeiter/innen der Beschwerdeführerin organisiert. Eine Vertretung durch beliebige Dritte wurde im schriftlichen Vertrag weder eingeräumt noch ist es zu einer solchen gekommen.

Frau L. hatte in ihrer Funktion in einem gewissen Zeitraum die Patienten aufzusuchen, deren Betreuungsnotwendigkeit zu dokumentieren sowie deren Pflegezustand zu kontrollieren und den Betreuungspersonen Vorschläge zu unterbreiten. Zudem wirkte sie bei Fragen der Pflege und Personenbetreuung unterstützend mit.

Die Patient/innen wurden von der Beschwerdeführerin vorgegeben.

Der Ort des Arbeitseinsatzes wurde zwischen der Beschwerdeführerin und Frau A. abgesprochen.

Bei Neupatienten musste der erste Besuch innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Darüber hinaus konnte sich Frau L. die Zeit innerhalb des vorgegebenen Zeitfensters frei einteilen.

Die Dauer der Betreuungsvisite war an die Belange der Patienten angepasst und konnte von 20 Minuten bis hin zu 1 – 2 Stunden dauern. Der zeitliche Aufwand in der Woche bewegte sich – ohne Fahrzeit zu den Patienten – zwischen 10 und 20 Stunden inklusive Vorbereitung.

Die Anfahrt zu den Patienten erfolgte mit dem eigenen PKW oder den öffentlichen Verkehrsmitteln. Die dafür entstandenen Kosten wurden nicht gesondert vergütet, sondern waren im Entgelt miteinbegriffen.

Frau L. erhielt pro Besuch eines Patienten in Wien eine Pauschale von € 50 und pro Besuch eines Patienten in Niederösterreich eine Pauschale von € 70. Zusätzlich gab es allgemein auch Sondervereinbarungen in Fällen, in denen weitere Wegstrecken zu den Patienten zurückzulegen waren. Die Verrechnung erfolgte mittels Honorarnote. Im Zuge der Vorlegung der Honorarnoten wurden auch stichprobenartige Kontrollen – u.a. unter Heranziehungen von Bestätigungen, auf denen der Name der Patienten, Datum und Name der Qualitätssicherer und eine Unterschrift der Personenbetreuer verzeichnet waren - durchgeführt.

Frau L. schaffte sich im Zeitraum der Tätigkeit für die Beschwerdeführerin einen Laptop an, den sie genauso wie ihr privates Handy und ihren privaten PKW ausgewogen sowohl für ihre berufliche Tätigkeit als auch privat nutzte. Für ihre Tätigkeit für die Beschwerdeführerin verwendete Frau L. weitere Sachmittel wie Handschuhe und Desinfektionsmittel. Diese waren aber auch zum Teil vor Ort vorhanden. 2017 und 2018 führte sie einen Steuerausgleich durch.

Die Formulare, die für die Patienten auszufüllen waren, wurden von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellt.

Die Beschwerdeführerin hat für jeden Qualitätsvisitenarbeiter auf einer Onlineplattform eine eigene Seite eingerichtet, in dem alle Informationen zu den betreffenden Patienten (Zuständigkeit, Informationen über Neuzugänge und Abgänge, Dringlichkeit der Patientenbesuche durch einen entsprechenden, vorprogrammierten Farbcode etc.) eingetragen wurden. Frau L. hat dafür die Zugangsdaten bekommen. Auch über dieses elektronische System konnten und wurden Kontrollen dahingehend durchgeführt, ob die Termine mit den Patienten auch eingehalten wurden.

Neben ihrer Tätigkeit für die Beschwerdeführerin war Frau L. bis ca. Mai 2017 in einem Krankenhaus (zuerst für 30 Stunden und danach für 10 Stunden) angestellt und im Sommer 2017 mit der intensivmedizinischen Betreuung eines Patienten beschäftigt.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen zur Beschwerdeführerin, zu der Tätigkeit ihrer Mitarbeiter/innen im Allgemeinen und von Frau L. im Speziellen ergeben sich insbesondere aus einer Gesamtschau der im Verwaltungsakt befindlichen Angaben von Frau L. im ausgefüllten Fragebogen der SVA sowie ihren Aussagen in der niederschriftlichen Befragung durch die belangte Behörde und den Angaben der Beschwerdeführerin, des Zeugen sowie Frau L. in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht. Die entsprechenden Einlassungen vermittelten alle einen glaubwürdigen Eindruck. Insbesondere hat keiner in der mündlichen Beschwerdeverhandlung substantiierte Einwände gegen die Glaubwürdigkeit der befragten Beteiligten geäußert. Der Tätigkeitszeitraum bzw. die Versicherungszeiten stützen dich zudem auf den Sozialversicherungsauszug vom 28.07.2020.

Die Art der von Frau L. verrichteten Tätigkeit sowie deren Ausgestaltung (Ort, Zeit, Dauer, Entlohnung und Dokumentation durch Bestätigungen wie laut Punkt 1.5 des Vertrages gefordert sowie durch Eintragungen auf der Onlineplattform der Beschwerdeführerin) wurde im Vertrag aufgelistet und bereits im Verwaltungsverfahren und erneut im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht am 11.02.2020 von Frau L. ausführlich konkretisiert und beschrieben. Daraus ergibt sich auch, dass die vertraglich festgeschriebene Tätigkeit auch tatsächlich die Aufgabe von Frau L. während ihrer Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin war. Darüber hinaus stimmt der festgestellte Tätigkeitsbereich und dessen genauere Ausgestaltung auch insbesondere mit den Angaben des Geschäftsführers und des Zeugen überein und wurde auch seitens der belangten Behörde nicht bestritten.

Der Umstand, dass Frau L. ihren PKW, Laptop und ihr Handy sowohl privat als auch beruflich verwendet hat, ergibt sich insbesondere aus ihren eigenen Angaben. Es ist unstrittig, dass sie den PKW und ihr Handy bereits vor der Aufnahme der Tätigkeit für die Beschwerdeführerin besessen und naturgemäß zunächst für ihren Privatgebrauch und später parallel auch für ihre Tätigkeit für die Beschwerdeführerin genutzt hat. Den Laptop hat Frau L. zwar im Zeitraum ihrer Tätigkeit für die Beschwerdeführerin angeschafft, jedoch insbesondere aus dem Grund, dass ihr alter Laptop nicht mehr funktioniert und sie zudem zugleich ein Studium begonnen hat. Die Anschaffung des Laptops erfolgte demnach nicht nur aufgrund der Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin, sondern insbesondere auch aus privaten Gründen, welche nach wie vor aufrecht sind. Dass Frau L. zum Teil eigene bzw. eigens angeschaffte, zum Teil vor Ort vorhandene Hygieneartikel im Rahmen ihrer Tätigkeit verwendet hat, geht aus ihren Aussagen vor dem erkennenden Gericht hervor.

Für die Annahme, dass Frau L. nicht nur tatsächlich ihre Arbeit persönlich verrichtet hat, sondern dazu auch verpflichtet war und dass sie sich im Fall einer Verhinderung nicht durch beliebige Dritte (mit entsprechender Qualifikation) vertreten konnte, spricht insbesondere die Aussage des befragten Zeugen, der nach Ansicht des erkennenden Gerichts zutreffend die notwendige und geforderte Sensibilität des hier in Rede stehenden Arbeitsbereichs thematisiert hat. Vor dem Hintergrund dieser persönlichen und besonders sensiblen Tätigkeit ist das Vorbringen des Zeugen, wonach Frau L. nicht beliebige Hilfskräfte hätte beiziehen und sich durch diese vertreten lassen können, überzeugend. Frau L. konnte in diesem Zusammenhang keine eindeutige Aussage machen. Sie meinte lediglich, dass sie im Krankheitsfall jemanden zum Termin hätte schicken können und gab über konkrete Nachfrage, wer sie im Krankheitsfall vertreten hätte, an, dass es sich vermutlich um Kollegen aus der Firma der Beschwerdeführerin gehandelt habe. Zudem konnte sie aber die Frage, ob sie auch andere betriebsfremde Kollegen mit der gleichen Qualifikation wie sie als Vertretung hätte organisieren können, nicht beantworten. Ihre Aussage, wonach sie laut Vertrag Vertretungen hätte übernehmen müssen, weist auf den Wunsch bzw. die Absicht der Beschwerdeführerin, in Vertretungsfällen betriebsinterne Mitarbeiter einzusetzen, hin.

Dass Frau L. eindeutig keinem Konkurrenzverbot unterlag, ergibt sich aus ihrer parallelen Tätigkeit sowohl für das genannte Krankenhaus wie auch eine andere, private Person, die von keiner Partei bestritten wurde.

Dass Frau L. eine gewisse Berichtspflicht (über die abgehaltene Visite) getroffen hat, lässt sich bereits der vertraglichen Vereinbarung, jede Betreuungsvisite vom anwesenden Personenbetreuer bestätigen zu lassen und diese bis zum darauffolgenden Tag im System der Beschwerdeführerin einzutragen, entnehmen. Auch aus den insoweit im Wesentlichen übereinstimmenden Aussagen von Frau L. und den weiteren befragten Personen ist ersichtlich, dass Frau L. der vertraglichen Verpflichtung nachgekommen ist.

Die Feststellung, wonach Frau L. Honorarnoten an die Beschwerdeführerin gelegt hat sowie die entsprechenden auszuzahlenden Beträge stützen sich in einer Zusammenschau auf den vorgelegten Vertrag sowie die insoweit übereinstimmenden Schilderungen der befragten Personen in der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

Im vorliegenden Fall ist strittig, ob Frau L. – wie in der Beschwerde vorgebracht – in Ansehung einer selbständigen Ausübung ihrer Tätigkeit (vgl. § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG) entgegen der Ansicht der belangten Behörde keiner Pflichtversicherung nach dem ASVG unterlegen ist oder ob sie auf Grund eines freien Dienstvertrages zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichtet und pflichtversichert war:

3.1. Dienstvertrag oder Werkvertrag

Im vorliegenden Fall wurde schriftlich eine als Werkvertrag bezeichnete Vereinbarung getroffen.

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

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

Wird der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen und endet er nicht mit dem Abschluss eines Werks, spricht das gegen einen Werkvertrag (VwGH 2002/08/0264, infas 2006, S 11; 2007/08/0153, infas 2011, S 24; 2012/08/0303, infas 2013, S 15). Erst recht spricht bei einer immer wiederkehrenden oder kontinuierlichen Leistungserbringung die Typizität im Zweifel für einen freien Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag (vgl. auch Mosler, DRdA 2007/29, 288 [295]). (Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 186, Stand 1.3.2015, rdb.at)

Der freie Dienstnehmer handelt wie der Werkunternehmer persönlich selbständig, diese Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Die Verpflichtung beim freien Dienstvertrag muss Dienstleistungen umfassen, also auf bloß der Art nach umschriebenen Tätigkeiten (Arbeiten, Tun, Wirken) beziehen, bei welchen die Einräumung eines Gestaltungsrechtes an den Besteller (bzw. eine Unterwerfung auf Seiten des freien Dienstnehmers) wesentlicher Bestandteil des Vertrages ist, der noch nach Vertragsabschluss, also bei

Vertragserfüllung, einer Konkretisierung durch den Auftraggeber dahin bedarf, welche Einzelleistungen er im Rahmen des Vertrages errichtet sehen möchte. (vgl. VwGH 26.01.2010, 2008/08/0034)

Nach Mazal 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 spricht in diesem Zusammenhang davon, dass das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet sind. (Neumann in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 2 GSVG Rz 105, Stand 01.03.2014, rdb.at, mwN)

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

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

Im vorliegenden Fall ergibt sich, dass ein Werkvertrag nicht vorliegt, weil es an der Konkretisierung des "Werkes" (oder der Werke) im Sinne der vorstehend wiedergegebenen Lehre und Rechtsprechung mangelt bzw. ein Endprodukt im Sinne eines Werkes nicht ersichtlich ist. Bei den von Frau L. durchgeführten Betreuungsvisiten, welche die Dokumentation der Betreuungsnotwendigkeit, die Kontrolle des Pflegezustandes und die Unterstützung bei Fragen der Pflege und Personenbetreuung mitumfasste, handelt es sich vielmehr um laufend zu erbringende (Dienst)leistungen einer Erwerbstätigen. Aus einem solchen Erwerbstätigen wird auch dann kein selbständiger Erbringer von Werkleistungen, wenn die genannten Dienstleistungen gedanklich in einzelne zeitlich bzw. mengenmäßig bestimmte Abschnitte zerlegt und diese Abschnitte sodann zu "Werken" mit einer "gewährleistungstauglichen Leistungsverpflichtung" erklärt werden (VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020 mit Verweis auf VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258, mwN). Demgemäß ist auch kein Maßstab ersichtlich, nach welchem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des "Werkes" beurteilt werden sollten (siehe dazu VwGH 21.09.2015, Ra 2015/08/0045, mwN).

In einer Gesamtbetrachtung der Tätigkeit von Frau L. ist davon auszugehen, dass es für die Beschwerdeführerin auf die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft von Frau L. ankam. Es wurde kein Werk geschuldet, sondern die Verpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen.

3.2. Dass kein echtes Dienstverhältnis vorliegt, ist im gegenständlichen Verfahren zwischen den Parteien unstrittig.

Bei der weiteren Prüfung ist zu berücksichtigen, ob das Tätigkeitwerden von Frau L. für die Beschwerdeführerin eher „dienstnehmerähnlich“ oder „unternehmerähnlich“ war. Freie Dienstnehmer, welche sowohl entgeltlich als auch für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbereichs die Dienstleistung im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen Betriebsmittel verfügen, also dienstnehmerähnlich sind, werden nach § 4 Abs. 4 ASVG pflichtversichert, wohingegen jene, die mangels Vorliegens der Kriterien des § 4 Abs. 4 ASVG in der Regel als „Neue Selbständige“ (subsidiär) nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG pflichtversichert sind und als unternehmerähnliche freie Dienstnehmer bezeichnet werden können.

In der Folge sind die Merkmale des freien Dienstnehmers im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG zu prüfen, somit ob die Mitbeteiligte die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht hat und über keine wesentlichen Betriebsmittel verfügt.

Ein freier Dienstvertrag nach § 4 Abs. 4 ASVG setzt voraus, dass die Tätigkeit für einen Dienstgeber im Rahmen dessen Geschäftsbetriebs, dessen berufsrechtlicher Befugnis oder dessen statutenmäßigen Wirkungsbereichs (Ziffer 1) oder für die in Ziffer 2 genannten juristischen Personen öffentlichen Rechts bzw. deren von ihnen verwalteten Betriebe,

Anstalten, Stiftungen oder Fonds, ausgeübt wird sowie dass ein Entgelt bezogen wird, die Dienstleistung im Wesentlichen persönlich erbracht wird und die betroffene Person über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt.

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des§ 4 Abs. 2 ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist somit die persönliche Arbeitspflicht (vgl. zum Folgenden die Erkenntnisse v. 25.06.2013, Zl. 2013/08/0093, und v. 15.07.2013, Zl. 2013/08/0124). Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG schon deshalb nicht vor (vgl. VwGH v. 25.04.2007, VwSlg. 17.185/A).

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. 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 einer unternehmerischen Organisation (oft werkvertragliche) Leistungen zu erbringen hat und dabei Hilfspersonal zum Einsatz bringt oder sich eines Vertreters (Subunternehmers) bedient (vgl. VwGH 26.05.2014, 2012/08/0233).

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 beziehungsweise 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. VwGH 15.07.2013, 2013/08/0124).

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. VwGH 04.07.2007, 2006/08/0193; VwGH 14.02.2013, 2012/08/0268).

Wie oben ausgeführt, lag im gegenständlichen Fall weder ein generelles und nach Gutdünken geregeltes bzw. gelebtes Vertretungsrecht noch ein sanktionsloses Ablehnungsrecht vor.

Frau L. musste – nach einer entsprechenden Koordination bzw. Absprache mit der Beschwerdeführerin über ihren örtlichen Einsatzbereich - die ihr von der Beschwerdeführerin zugewiesenen Patient/innen in einem gewissen vorgegebenen zeitlichen Rahmen besuchen, wobei sie diesbezüglich flexibel war. Im Falle einer Verhinderung musste sie dies melden, andernfalls sie eigenen Angaben zufolge ihre Sorgfaltspflicht verletzt hätte (Seite 10 des Verhandlungsprotokolls). Für solche Fälle wurde sodann eine Vertretung innerhalb der Mitarbeiter/innen der Beschwerdeführerin gesucht bzw. organisiert. Eine Vertretung durch beliebige, betriebsfremde Dritte mit der gleichen Qualifikation wie jener von Frau L. war – wie oben nachvollziehbar dargelegt, insbesondere aufgrund der Sensibilität des Bereichs – nicht möglich und wurde auch tatsächlich nicht gelebt.

Schon nach dem Wortlaut der Vereinbarung wurde kein Recht ausbedungen, die Leistungserbringung jederzeit und nach Gutdünken (generell) an Dritte zu delegieren (siehe Punkt 1.8). Selbst wenn ein solches Recht (ausdrücklich) vereinbart worden wäre, würde dies - unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) - die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen

können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde (vgl. das hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2012, Zl. 2010/08/0256, mwN). Bloße Vertretungsregelungen und Mitspracherechte im Rahmen einer flexiblen Diensteinteilung ..., wie sie im Arbeitsleben häufig vorkommen ..., haben mit dem für das Fehlen der persönlichen Arbeitspflicht herausgearbeiteten Kriterien eines "generellen Vertretungsrechts" nichts zu tun und berühren die in der Phase der Beschäftigung bestehende persönliche Abhängigkeit nicht (vgl. VwGH vom 25.06.2013, 2013/08/0093).

Ein sanktionsloses Ablehnungsrecht wurde im vorliegenden Fall weder vereinbart noch jemals ausgeübt. Überdies könnte es - selbst wenn es vereinbart worden wäre - mit den Anforderungen der Unternehmensorganisation der Beschwerdeführerin nicht in Einklang gebracht werden. Es wäre nicht zielführend, die Tätigkeit von Frau L. nach deren bekannt gegebenen Wünschen (Einsatzort, Patientenanzahl) einzuteilen, wenn es der Beschwerdeführerin gleichgültig sein könnte, ob die sodann ausgemachten Betreuungsvisiten auch geleistet werden. Das Bestehen, die Praktikabilität und die betriebswirtschaftliche Sinnhaftigkeit eines präsenten Arbeitskräftepools von (diplomierten) Gesundheits- und Krankenschwestern wie Frau L. wurde weder behauptet noch festgestellt. Der befragte Zeuge sprach in diesem Zusammenhang lediglich von einer Person, die eine Vertretung hätte übernehmen können. Diese sei Gebietsleiterin und zugleich angestellte, diplomierte Krankenschwester gewesen und hätte im Notfall eine Vertretung übernehmen können (Seite 15 des Verhandlungsprotokolls).

Insgesamt geht das erkennende Gericht aufgrund der Aussagen der befragten Personen davon aus, dass in jenen Einzelfällen, in denen die eingeteilten Dienste ausnahmsweise nicht angetreten werden konnten (Urlaub, Krankenstand), die ausfallende Arbeitskraft im vorliegenden Fall zwar durch die von der Beschwerdeführerin angestellten Mitarbeiter/innen ersetzt werden konnte, jedoch ist eine solchen kurzfristigen Dienstausfällen (wie zB Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Verhinderung) Rechnung tragende organisatorische Maßnahme mit einem präsenten Arbeitskräftepool, der einer regelmäßig zu erwartenden, unternehmerisch sinnvollen Fluktuation von unabhängig Beschäftigten Rechnung tragen soll, nicht vergleichbar (vgl. auch vom 25.06.2013, 2013/08/0093). Dies insbesondere vor dem Hintergrund der geringen Anzahl an „Qualitätssicherern“ (laut Angaben des Geschäftsführers habe es sich um zwei Angestellte und acht Selbstständige gehandelt) im Vergleich zur Anzahl der Personenbetreuer im Betrieb der Beschwerdeführerin (laut Angaben des Geschäftsführers ca. 700 österreichweit) und des bereits oben erwähnten Umstandes, dass offenbar nur eine Person als tatsächlich mögliche Vertretung (von Frau L. bzw. den „Qualitätssicherern“) im Bedarfsfall genannt wurde.

Im Ergebnis bestand somit im Wesentlichen eine persönliche Arbeitspflicht von Frau L.

Demnach stellt sich noch die entscheidungswesentliche Frage, ob Frau L. über wesentliche eigene Betriebsmittel verfügte.

Betriebsmittel sind alle sachlichen Hilfsmittel des Betriebs bzw. Unternehmens, die benötigt werden, um den Betriebszweck zu erreichen. Alles was typischerweise der privaten Lebensführung dient, stellt kein Betriebsmittel dar. Allerdings können auch im Alltag verwendete Güter wie Mobiltelefon, PC oder PKW als Betriebsmittel eingesetzt werden, wovon auszugehen ist, wenn sie in das Betriebsvermögen aufgenommen wurden (VwGH 2012/08/0163, zu PC, Büroeinrichtung und PKW eines Handelsvertreters; zum PKW eines Werbers VwGH 2007/08/0107). Zu den Betriebsmitteln eines Versicherungsvertreters gehört auch der Kundenstock (Kundenadressen), VwGH 2007/08/0153. An Kunden zuzustellende Waren stellen keine Betriebsmittel dar (VwGH 2007/08/0223; 2007/08/0107). (Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 192, Stand 1.3.2015, rdb.at)

Wesentliche Betriebsmittel liegen nach der Rechtsprechung (nur) dann vor, wenn sich der freie Dienstnehmer eine betriebliche Infrastruktur geschaffen hat. Die Wesentlichkeit ist demnach nicht (nur) in Bezug auf den Betriebsgegenstand des Auftraggebers zu prüfen. Es kommt vielmehr auf das Bestehen einer eigenen unternehmerischen Struktur an. Damit wird im Ergebnis gerade auf die wirtschaftliche Abhängigkeit abgestellt. Gegen eine solche spricht dabei insbesondere die Tätigkeit für mehrere Auftraggeber, die Anschaffung von Betriebsmitteln, losgelöst vom konkreten Auftrag, eine werbende Tätigkeit am Markt, eine gewisse sonstige unternehmerische Infrastruktur und eine eigenständige Spesenkalkulation (VwGH 20.03.2014, 2012/08/0024). Wird der Betroffene

innerhalb und unter Verwendung der betrieblichen Struktur des Auftraggebers tätig, ist dagegen idR vom Fehlen wesentlicher eigener Betriebsmittel auszugehen (vgl. VwGH 23.01.2008, 2007/08/0223). (Auer/Mayer, Abgrenzung Werkvertrag – Dienstvertrag - freier Dienstvertrag aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht, ZAS 2016/23, 132)

Bei der Beurteilung ob ein Betriebsmittel als wesentlich anzusehen ist, ist zu berücksichtigen, dass es in der Ingerenz eines (potentiellen) freien Dienstnehmers liegt, ob er über eine unternehmerische Struktur verfügen möchte oder nicht, ob er also seine Tätigkeit grundsätzlich eher arbeitnehmerähnlich (dh keine Tätigkeit für den „Markt", sondern im Wesentlichen für einen Auftraggeber oder doch eine überschaubare Zahl von Auftraggebern, ohne eigene betriebliche Struktur, gegen gesonderte Abgeltung von Aufwendungen, wie zB durch Kilometergelder, Ersatz von Telefonkosten) ausführen möchte oder ob er eher unternehmerisch tätig sein und das entsprechende wirtschaftliche Risiko tragen will (dh zB – losgelöst vom konkreten Auftrag – spezifische Betriebsmittel anschafft, werbend am Markt auftritt, auch sonst über eine gewisse unternehmerische Infrastruktur verfügt und seine Spesen in die dem Auftraggeber verrechneten Honorare selbst einkalkuliert). Grundsätzlich wird ein Betriebsmittel dann wesentlich sein, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und der damit einhergehenden steuerlichen Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist. Dabei ist stets vorausgesetzt, dass es sich um ein Sachmittel handelt, welches für die konkret in Rede stehende Tätigkeit des freien Dienstnehmers wesentlich ist. (Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 193, Stand 1.3.2015, rdb.at, mit Verweis auf VwGH 23.01.2008, 2007/08/0223, zu Botendienstfahrern)

Die Frage, ob ein Wirtschaftsgut zum notwendigen Betriebsvermögen zählt, ist im Allgemeinen für das Wirtschaftsgut als Ganzes zu beurteilen; es ist entweder zur Gänze dem Betriebsvermögen oder zur Gänze dem Privatvermögen zuzurechnen. Wird ein Wirtschaftsgut sowohl betrieblich als auch privat genutzt, führt überwiegende betriebliche Nutzung grundsätzlich zu notwendigem Betriebsvermögen, überwiegende private Nutzung grundsätzlich zu Privatvermögen (vgl. VwGH vom 19.11.1998, Zl. 96/15/0051).

Bei nicht nur geringwertigen technischen Geräten, die üblicherweise auch im privaten Bereich verwendet werden, wie beispielsweise einem PC, einem Smartphone, einem PKW, müsste die Behauptung einer überwiegenden betrieblichen Verwendung im Rahmen der Mitwirkungspflicht des Erwerbstätigen konkret nachgewiesen werden. Bei dem genannten Tatbestandsmerkmal des § 4 Abs. 4 ASVG kommt es zudem nicht darauf an, dass irgendein einzelnes, nicht geringwertiges Betriebsmittel überwiegend betrieblich genutzt wird. Es ist eine Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Betriebsmittel vorzunehmen, wobei diese darauf hin zu beurteilen sind, ob sie für die vom Erwerbstätigen erbrachte Wirtschaftsleistung wesentlich waren und ob er sich damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat (vgl. VwGH 25.04.2018, Ra 2018/08/0044-0045, VwGH 15.5.2013, 2012/08/0163; 19.10.2015, 2013/08/01855).

Das Know-how des Leistungserbringers oder dessen Arbeitskraft sind nicht unter den Betriebsmittelbegriff des§ 4 Abs. 4 ASVG zu subsumieren (VwGH 11.06.2014, 2012/08/0245). Die Verwendung der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten liegt vielmehr im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft (VwGH 21.02.2007, 2003/08/0232).

Frau L. ist diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester und führte mit ihrer beruflichen Qualifikation Betreuungs- und Qualitätsvisiten bei einer Vielzahl von Patienten für die Beschwerdeführerin durch. Die Tätigkeit von Frau L. erforderte keine umfangreiche betriebliche Organisation.

Frau L. verwendete für ihre Tätigkeit ihren Laptop, ihr Handy, ihren PKW sowie Hygieneartikel, wobei Letztere teils von ihr angeschafft, teils vor Ort verfügbar waren. Die Formulare, die für die Patienten auszufüllen waren, wurden von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellt.

Frau L. stellte im Wesentlichen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester zur Verfügung. Der Einsatz der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten liegt im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft und stellt gerade keine Verwendung eigener Betriebsmittel dar.

Aus dem erhobenen Sachverhalt ergibt sich, dass es sich bei den von Frau L. in ihrem Eigentum stehenden verwendeten Betriebsmitteln (Laptop, Handy, PKW sowie geringfügige Hygieneartikel) um keine Betriebsmittel handelt, die ihrer Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt sind. Die von Frau L. in ihrem Eigentum stehenden Betriebsmittel waren vielmehr allesamt Sachmittel, welche auch privat verwendet wurden bzw. typischerweise gerade ihrer privaten Lebensführung dienten.

Trotz Vorlage von Einkommenssteuererklärungen und Steuerbescheiden konnte kein nachvollziehbarer Beweis für die überwiegende berufliche Verwendung erbracht werden.

Frau L. vermochte im Verfahren nicht darzulegen, dass die Betriebsmittel überwiegend betrieblich genutzt werden. Vielmehr ergibt sich aus ihren Angaben, dass die berufliche und private Nutzung ausgewogen war. Insbesondere ist im vorliegenden Fall von einer Anschaffung dieser Betriebsmittel losgelöst vom konkreten Auftrag für die Beschwerdeführerin auszugehen. So geht aus den Angaben von Frau L. hervor, dass sie den Laptop zwar zeitgleich im Zeitraum ihrer Tätigkeit für die Beschwerdeführerin anschaffte; dies jedoch auch unter den wesentlich zu berücksichtigenden Aspekten, dass ihr alter Laptop nicht mehr funktionstüchtig war und sie zeitgleich mit der Aufnahme ihrer Tätigkeit bei der Beschwerdeführerin ein Studium begonnen hatte, das die Notwendigkeit eines Laptops mit sich brachte.

Ihr Handy und ihren PKW nutzte Frau L. bereits im Vorfeld ihrer Tätigkeit für die Beschwerdeführerin. Die von ihr im Zuge der Tätigkeit verwendeten Hygieneartikel musste sie nur zum Teil selbst finanzieren, da solche auch vor Ort zur Verfügung gestellt wurden. In Hinblick auf die teilweise Bereitstellung von Hygieneartikeln ist noch darauf zu verweisen, dass dies keine Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel darstellt (vgl. VwGH vom 25.06.2013, 2013/08/0093; in jenem diesem zugrundeliegenden Fall stellte die Beteiligte, die in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege tätig war, einen Arbeitsmantel, Einmalhandschuhe und Desinfektionsmittel bei, was laut VwGH aber keine Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel darstellte).

Zudem sind Hygieneartikel mitunter auch in vielen Haushalten zu finden und ist auch nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung eine Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Betriebsmittel vorzunehmen, die im vorliegenden Fall eine überwiegende private Nutzung der insgesamt verwendeten Betriebsmittel aufzeigt.

Wesentliche Betriebsmittel liegen nach der Rechtsprechung nur vor, wenn sich der freie Dienstnehmer eine betriebliche Infrastruktur geschaffen hat. Dies ist jedoch gerade im vorliegenden Fall von Frau L. nicht ersichtlich. Insgesamt ist im konkreten Fall vom Fehlen wesentlicher eigener Betriebsmittel auszugehen ist.

Im Ergebnis ist daher zu Grunde zu legen, dass Frau L. im Rahmen eines freien Dienstvertrages nach § 4 Abs. 4 ASVG tätig wurde, weshalb die Beschwerde abzuweisen war.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Entscheidungsfindung im vorliegenden Fall war nicht von der Lösung einer Rechtsfrage von über den konkreten Einzelfall hinausgehender Bedeutung abhängig, sondern von der einzelfallbezogenen Würdigung der Umstände des konkreten Falles und erging in Anlehnung an die unter Punkt 3. dargelegte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 4 ASVG (insbesondere auch in Hinblick auf jenen jüngst dem VwGH zugrundeliegenden Fall vom 20.02.2020, zu Ra 2019/08/0171-8).

Es war daher insgesamt spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Abgrenzung Betriebsmittel freier Dienstnehmer freier Dienstvertrag Pflichtversicherung Werkvertrag

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W126.2202330.1.00

Im RIS seit

13.11.2020

Zuletzt aktualisiert am

13.11.2020

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at