

TE Bvwg Erkenntnis 2026/5/6 I425 2338273-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 06.05.2026

Entscheidungsdatum

06.05.2026

Norm

AIVG §1 Abs1 Iita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

B-VG Art133 Abs4

GSVG §2 Abs1 Z4

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

1. GSVG § 2 heute
2. GSVG § 2 gültig ab 01.01.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
3. GSVG § 2 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
4. GSVG § 2 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
5. GSVG § 2 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 131/2006
6. GSVG § 2 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1998
7. GSVG § 2 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1998
8. GSVG § 2 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
9. GSVG § 2 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

Spruch

I425 2338273-1/7E, I425 2338273-1/7E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Philipp RAFFL über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , vertreten durch die Rechtsanwaltsgemeinschaft Dillersberger & Bronauer, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse Landesstelle XXXX (XXXX) vom 13.11.2025, Zl. XXXX , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 24.04.2026, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Philipp RAFFL über die Beschwerde von römisch 40 , geb. römisch 40 , vertreten durch die Rechtsanwaltsgemeinschaft Dillersberger & Bronauer, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse Landesstelle römisch 40 (römisch 40) vom 13.11.2025, Zl. römisch 40 , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 24.04.2026, zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

Die XXXX (im Folgenden: Mitbeteiligte) wurde seitens der Österreichische Gesundheitskasse (im Folgenden: belangte Behörde) für die Jahre 2018 bis 2022 einer gemeinsamen Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen (GPLB) unterzogen. Die Prüfung wurde am 12.03.2025 abgeschlossen. Die römisch 40 (im Folgenden: Mitbeteiligte) wurde seitens der Österreichische Gesundheitskasse (im Folgenden: belangte Behörde) für die Jahre 2018 bis 2022 einer gemeinsamen Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen (GPLB) unterzogen. Die Prüfung wurde am 12.03.2025 abgeschlossen.

Mit Bescheid vom 13.11.2025 stellte die belangte Behörde fest, dass XXXX (im Folgenden: Beschwerdeführer) hinsichtlich der für die Mitbeteiligte ausgeübten Tätigkeit als Pflegekraft im Zeitraum 11.07.2019 bis 31.07.2019, im

Zeitraum 01.08.2019 bis 31.08.2019, im Zeitraum 01.09.2019 bis 30.09.2019 und im Zeitraum 01.10.2019 bis 24.10.2019 als echter Dienstnehmer der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 1 iVm Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) sowie der Arbeitslosenversicherung nach § 1 Abs. 1 lit. a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) unterliege. Mit Bescheid vom 13.11.2025 stellte die belangte Behörde fest, dass römisch 40 (im Folgenden: Beschwerdeführer) hinsichtlich der für die Mitbeteiligte ausgeübten Tätigkeit als Pflegekraft im Zeitraum 11.07.2019 bis 31.07.2019, im Zeitraum 01.08.2019 bis 31.08.2019, im Zeitraum 01.09.2019 bis 30.09.2019 und im Zeitraum 01.10.2019 bis 24.10.2019 als echter Dienstnehmer der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) sowie der Arbeitslosenversicherung nach Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) unterliege.

Gegen diesen Bescheid erhob der rechtsvertretene Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde. Darin wurde zusammengefasst ausgeführt, dass nicht davon auszugehen sei, dass der Beschwerdeführer als echter Dienstnehmer der Mitbeteiligten einzustufen gewesen sei und er daher nicht der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz sowie der Arbeitslosenversicherung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz unterliegen könne. Er sei freiberuflich selbstständig.

Am 11.03.2026 wurde die Beschwerde samt Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Am 24.04.2026 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht, Außenstelle Innsbruck, eine mündliche Beschwerdeverhandlung in Anwesenheit des Beschwerdeführers, seiner Ehefrau als Beschwerdeführerin im Verfahren Zl. I425 2338270-1 seiner Rechtsvertretung sowie einer Vertreterin der belangten Behörde statt. Die Mitbeteiligte ist entschuldigt nicht zur Verhandlung erschienen.

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

1. Feststellungen:

Die Mitbeteiligte ist eine im Firmenbuch unter der Firmennummer XXXX eingetragene Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Sitz in der politischen Gemeinde XXXX im Bundesland XXXX. Es handelt sich bei ihr um eine Pflegeeinrichtung. Diese beauftragt, aufgrund von Personalmangel, immer wieder neben dem Stammpersonal auch externe Pflegekräfte (diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger oder Pflegeassistenten). Die Pflegekräfte verfügen über eine Ausbildung und sind als freiberuflich Selbständige tätig. Teilweise sind er in einem anderen Bundesland als Pflegekraft für dieselbe Tätigkeit bei einem anderen Dienstgeber angestellt. Die Tätigkeit besteht darin, die Heimbewohner zu waschen, die Vitalzeichen zu messen, den Bewohnern das Essen zu verabreichen, Medikamente zu verabreichen, Spitaltransporte zu organisieren etc. Die Mitbeteiligte ist eine im Firmenbuch unter der Firmennummer römisch 40 eingetragene Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Sitz in der politischen Gemeinde römisch 40 im Bundesland römisch 40. Es handelt sich bei ihr um eine Pflegeeinrichtung. Diese beauftragt, aufgrund von Personalmangel, immer wieder neben dem Stammpersonal auch externe Pflegekräfte (diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger oder Pflegeassistenten). Die Pflegekräfte verfügen über eine Ausbildung und sind als freiberuflich Selbständige tätig. Teilweise sind er in einem anderen Bundesland als Pflegekraft für dieselbe Tätigkeit bei einem anderen Dienstgeber angestellt. Die Tätigkeit besteht darin, die Heimbewohner zu waschen, die Vitalzeichen zu messen, den Bewohnern das Essen zu verabreichen, Medikamente zu verabreichen, Spitaltransporte zu organisieren etc.

Der Aufgabenbereich der diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger und der Pflegeassistenten unterscheidet sich darin, dass erstere eigenverantwortlich umfassende und medizinisch-pflegerische Maßnahmen übernehmen, während letztere vor allem unterstützende Tätigkeiten im Bereich der Grundpflege ausführen. Diplomierte Pflegekräfte planen, dokumentieren und koordinieren die Pflege selbst, arbeiten aber eng mit dem medizinischen Team zusammen, während Pflegeassistenten einfache pflegerische Aufgaben unter Anleitung erledigen und die Patienten im Alltag begleiten.

Der in XXXX im Bundesland XXXX wohnhafte Beschwerdeführer ist diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger und war einer dieser Pflegekräfte. Er war im Zeitraum 11.07.2019 bis 31.07.2019, im Zeitraum 01.08.2019 bis 31.08.2019, im Zeitraum 01.09.2019 bis 30.09.2019 und im Zeitraum 01.10.2019 bis 24.10.2019 stundenweise für die Mitbeteiligte tätig. Der Beschwerdeführer war auch bereits im Jahr zuvor für die Mitbeteiligte tätig. Der in römisch 40 im Bundesland

römisch 40 wohnhafte Beschwerdeführer ist diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger und war einer dieser Pflegekräfte. Er war im Zeitraum 11.07.2019 bis 31.07.2019, im Zeitraum 01.08.2019 bis 31.08.2019, im Zeitraum 01.09.2019 bis 30.09.2019 und im Zeitraum 01.10.2019 bis 24.10.2019 stundenweise für die Mitbeteiligte tätig. Der Beschwerdeführer war auch bereits im Jahr zuvor für die Mitbeteiligte tätig.

Jeweils am 15.05.2019 (für den Zeitraum 11.07.2019 bis einschließlich 31.08.2019) sowie am 07.08.2019 (für den Zeitraum von 01.09.2019 bis einschließlich 31.10.2019) wurde zwischen dem Beschwerdeführer und der Mitbeteiligten ein mit "Werkvertrag" betitelter Vertrag mit folgendem Inhalt geschlossen:

"[...]

1. Tätigkeitsbereich

1.1. Der Auftraggeber ist in folgendem Bereich tätig: Stationäre Pflege

1.2. Der Auftraggeber beauftragt den Auftragnehmer die Pflegeleistungsstunden bei seinen Klienten vom 11.07.2019 / 01.09.2019 bis einschließlich 31.08.2019 / 31.10.2019 durchzuführen.

1.3. Der Auftragnehmer übt seine Tätigkeit selbstständig aus, ist an keine Arbeitszeit gebunden und unterliegt bei der Erfüllung des Vertrages bzw. bei der Durchführung der von ihm übernommenen Tätigkeit hinsichtlich Zeiteinteilung keinen Weisungen des Auftraggebers. Der Auftragnehmer trägt selbst Sorge dafür, dass er die für die Durchführung der in Punkt 1 genannten Tätigkeiten allenfalls erforderlichen Genehmigungen erhält.

1.4. Der Auftragnehmer hat selbst und auf eigene Rechnung für die Erfüllung des Vertrages bzw. zur Durchführung der von ihm übernommenen Tätigkeiten erforderlichen wesentlichen Betriebs- und Hilfsmittel zu sorgen.

1.5. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Auftragnehmer selbstständig und nicht als Dienstnehmer tätig ist.

2. Honorar

2.1. Der Auftragnehmer erhält für die im Punkt 1.1 genannten Tätigkeiten ein Honorar von 40 € / Std. (Anm.: im Vertrag vom 15.05.2019) / 42 € / Std. (Anm.: im Vertrag vom 07.08.2019). Das Honorar steht dem Auftragnehmer nach erfolgreicher Erfüllung des vereinbarten Auftrages zu. 2.1. Der Auftragnehmer erhält für die im Punkt 1.1 genannten Tätigkeiten ein Honorar von 40 € / Std. Anmerkung, im Vertrag vom 15.05.2019) / 42 € / Std. Anmerkung, im Vertrag vom 07.08.2019). Das Honorar steht dem Auftragnehmer nach erfolgreicher Erfüllung des vereinbarten Auftrages zu.

2.2. Der Auftragnehmer hat vor Auszahlung eine entsprechende Honorarnote / Rechnung zu legen. Dauert der Auftrag mehrere Monate, so wird immer am Ende eines Monats vom Auftragnehmer eine Honorarnote / Rechnung an den Auftraggeber gestellt.

2.3. Der Auftragnehmer hat für alle von ihm getätigten Aufwendungen selbst aufzukommen.

2.4. Der Auftragnehmer hat keinen Anspruch auf über im Punkt 1 hinausgehende Leistungen. Da der Auftragnehmer selbstständig tätig ist, erhält er insbesondere keine sonstigen Leistungen, die der Auftraggeber seinen Dienstnehmern gewährt, wie beispielsweise bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder in anderen Fällen der Dienstverhinderung.

2.5. Das Honorar ist binnen 10 Tagen nach erfolgreicher Erfüllung des Auftrages und der Rechnungslegung auf das Konto der Raiffeisen Bezirksbank [...] zu überweisen.

2.6. Bei Zahlungsverzug werden 9,2% über den Basiszinssatz p. a. erhoben!

3. Sozialversicherungspflicht und Abgaben

3.1. Da es sich bei dem gegenständlichen Vertrag um einen Werkvertrag handelt, obliegt die Besteuerung des Honorars ausschließlich dem Auftragnehmer. Für die Abfuhr allfälliger Sozialversicherungsbeiträge bzw. für den Abschluss einer eventuellen Pflichtversicherung hat der Auftragnehmer zu sorgen.

4. Vertretungsbefugnis

4.1. Der Auftragnehmer ist berechtigt, sich geeigneter und von ihm eingeschulter Vertreter oder Gehilfen zu bedienen.

4.2. Für den Fall, dass sich der Auftragnehmer bei der Erfüllung des Vertrages zur Gänze oder auch nur teilweise einer Vertretung oder eines Gehilfen bedient, entsteht zwischen diesem Dritten und dem Auftraggeber kein Vertragsverhältnis.

5. Datenschutz lt. DSGVO/5. Datenschutz römisch eins t. DSGVO

5.1. Ihre Daten werden lt. den Richtlinien der DSGVO verarbeitet und gespeichert.5.1. Ihre Daten werden römisch eins t. den Richtlinien der DSGVO verarbeitet und gespeichert.

5.2. Die von Ihnen bereit gestellten Daten sind weiters zur Vertragserfüllung bzw. zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich. Ohne diese Daten können wir den Vertrag mit Ihnen nicht abschließen.

5.3. Wir speichern Ihre Daten bis zur Beendigung unseres Geschäftsverhältnisses bzw. solange gesetzlich vorgeschriebene Aufbewahrungsfristen bestehen.

5.4. Ihnen stehen grundsätzlich die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Datenübertragbarkeit und Widerspruch zu. Dafür wenden Sie sich an uns. Wenn Sie glauben, dass die Verarbeitung Ihrer Daten gegen das Datenschutzrecht verstößt oder Ihre datenschutzrechtlichen Ansprüche sonst in einer Weise verletzt worden sind, können Sie sich bei der Aufsichtsbehörde beschweren. In Österreich ist die Datenschutzbehörde zuständig.

5.5. Der Kunde bestätigt durch seine Unterschrift, den Hinweis zur Kenntnis genommen zu haben und dass im Falle einer Auftragserteilung diese Regeln dem Vertragsverhältnis zugrunde liegen.

6. Schlussbestimmungen

6.1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform in einheitlicher Urkunde; von diesem Formerfordernis kann nur schriftlich ebenfalls in einheitlicher Urkunde abgegangen werden.

6.2. Auf diesen Vertrag ist materielles österreichisches Recht anzuwenden.

6.3. Sollte irgendeine Bestimmung dieses Vertrages oder eine nachträgliche Änderung oder Ergänzung unwirksam, ungültig oder undurchsetzbar sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit, Gültigkeit oder Durchsetzbarkeit aller übrigen Bestimmungen nicht berührt. Im Falle der Unwirksamkeit, Ungültigkeit oder Undurchsetzbarkeit einer dieser Bestimmungen gilt zwischen den Vertragsparteien eine dieser Bestimmungen im wirtschaftlichen Ergebnis möglichst nahekommenden und nicht unwirksame, ungültige oder undurchsetzbare Bestimmung als vereinbart.

6.4. Für alle Streitigkeiten über das Eingehen, das Zustandekommen oder die Rechtswirksamkeit dieses Vertrages oder über Rechtswirkungen aus diesem Vertrag wird die örtliche Zuständigkeit des sachlich in Betracht kommenden Gerichtes in XXXX vereinbart.6.4. Für alle Streitigkeiten über das Eingehen, das Zustandekommen oder die Rechtswirksamkeit dieses Vertrages oder über Rechtswirkungen aus diesem Vertrag wird die örtliche Zuständigkeit des sachlich in Betracht kommenden Gerichtes in römisch 40 vereinbart.

[...]"

Der Beschwerdeführer teilte der Mitbeteiligten vorab mit, an welchen Tagen er Dienste verrichten könne. Der Beschwerdeführer reiste sodann aus dem anliegenden Bundesland an, um Dienste für die Mitbeteiligte zu verrichten. Die Unterkunft wurde vom Beschwerdeführer selbst organisiert und bezahlt.

Neben dem Beschwerdeführer waren ca. vier oder fünf weitere Pflegekräfte im Dienst, wobei der Beschwerdeführer zumeist die einzige diplomierte Pflegekraft im Dienst war. Zu Beginn des Dienstes wurde der Beschwerdeführer in der Morgenbesprechung bzw. Übergabe darüber informiert, was sich in der Nacht ereignet hat. Ein späterer Beginn wäre nach Angaben des Beschwerdeführers zwar möglich, jedoch aufgrund der Unternehmensorganisation nicht praktikabel.

Der Beschwerdeführer war sodann für einen Bereich alleine zuständig und trug die Verantwortung.

Der Beschwerdeführer hatte eine Dokumentationspflicht (aufgrund GuKG) und Zugang zu den elektronischen Dokumentationssystemen, wofür er vor Beginn der Tätigkeit Zugangsdaten erhalten hat.

Der Beschwerdeführer erhielt einen Schlüssel für die Räumlichkeiten für den Zeitraum seiner Tätigkeit. Dieser wurde zum Teil im Dienstzimmer aufgelegt und dem Beschwerdeführer ansonsten von der Pflegedienst- oder der

Heimleitung übergeben. Der Beschwerdeführer brachte Betriebsmittel wie Blutdruck- und Blutzuckermessgerät, Fieberthermometer, Verbandstoffe etc. selbst mit. Diese Betriebsmittel sind ihm auch von der Mitbeteiligten vor Ort zur Verfügung gestellt worden.

Der Beschwerdeführer hat in den verfahrensgegenständlichen Zeiträumen nie einen Dienst absagen müssen. Er gab an, dass er sich im Krankheitsfall insbesondere von seiner Ehefrau vertreten lassen hätte können.

Die Entlohnung erfolgte stundenweise. Der Beschwerdeführer legte dazu mit Datum 31.07.2019, 23.08.2019, 27.09.2019 sowie 28.10.2019 insgesamt vier Rechnungen an die Mitbeteiligte.

Folgende Beträge hat der Beschwerdeführer seitens der Mitbeteiligten in untenstehenden Zeiträumen erhalten:

Zeitraum

Betrag

11.07.2019 - 31.07.2019

3.654 EUR

01.08.2019 - 31.08.2019

5.220 EUR

01.09.2019 - 30.09.2019

4.945,50 EUR

01.10.2019 - 24.10.2019

3.906 EUR

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen zur Mitbeteiligten ergeben sich aus einer Einsichtnahme in deren Homepage, auf welcher im Impressum auch die Firmenbuchnummer angeführt ist (abrufbar unter [https://www. XXXX /](https://www.XXXX/), Zugriff am 06.05.2026) sowie aus den unbestritten gebliebenen Feststellungen im angefochtenen Bescheid. Daraus ergibt sich auch der Aufgabenbereich der diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger sowie der Pflegeassistenten im Betrieb der Mitbeteiligten. Die Feststellungen zur Mitbeteiligten ergeben sich aus einer Einsichtnahme in deren Homepage, auf welcher im Impressum auch die Firmenbuchnummer angeführt ist (abrufbar unter [https://www. römisch 40 /](https://www.römisch40/), Zugriff am 06.05.2026) sowie aus den unbestritten gebliebenen Feststellungen im angefochtenen Bescheid. Daraus ergibt sich auch der Aufgabenbereich der diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger sowie der Pflegeassistenten im Betrieb der Mitbeteiligten.

Der Wohnort des Beschwerdeführers ergibt aus einem amtswegig eingeholten Auszug aus dem Zentralen Melderegister.

Dass der Beschwerdeführer die Ausbildung zum diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger abgeschlossen hat, brachte er zuletzt in der Beschwerdeverhandlung vor. Dass er bereits im Jahr zuvor für die Mitbeteiligte tätig war, ergibt sich aus der im Verwaltungsakt einliegenden als Werkvertrag bezeichneten Vereinbarung zwischen dem Beschwerdeführer und der Mitbeteiligten vom 16.10.2018 (für den Zeitraum 07.11.2018 bis 23.11.2018).

Die sodann erbrachten Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers für die Mitbeteiligte, die Zeiträume und erhaltenen Entlohnung ergeben sich aus den von ihm vorgelegten „Werkverträgen“ vom 15.05.2019 und 07.08.2019, den vorgelegten Rechnungen des Beschwerdeführers sowie seinen Angaben vor der belangten Behörde sowie dem Bundesverwaltungsgericht.

Die als „Werkverträge“ abgeschlossenen Vereinbarungen liegen im Akt ein.

Die Feststellungen zur Vereinbarung der Dienste, zum strukturellen Ablauf derselben sowie der Organisation einer Unterkunft durch den Beschwerdeführer wurden wiederum aufgrund der Angaben des Beschwerdeführers, insbesondere seiner Ausführungen in der Beschwerdeverhandlung, getroffen.

Der Beschwerdeführer gab zwar an, dass er einen Dienst prinzipiell auch später antreten hätte können, räumte aber selbst ein, dass dies [erg.: in einer Einrichtung wie einem Pflegeheim] nicht sinnvoll gewesen wäre, zumal ihm dann die

Informationen aus der Morgenbesprechung von einem Dritten weitergeleitet werden hätten müssen und dabei Informationen verloren gehen hätten können (Verhandlungsprotokoll vom 24.04.2026, S 14).

Dass er Zugangsdaten zum elektronischen Dokumentationssystem sowie einen Schlüssel für die Räumlichkeiten erhalten hat, gab er ebenso in der Beschwerdeverhandlung zu Protokoll. Auch die Feststellungen zu den Betriebsmitteln, ergaben sich aus den Angaben des Beschwerdeführers.

Den zwischen dem Beschwerdeführer und der Mitbeteiligten geschlossenen „Werkverträge“ ist folgende Vereinbarung hinsichtlich eines Vertretungsrechts zu entnehmen:

„[...]“

4. Vertretungsbefugnis

4.1. Der Auftragnehmer ist berechtigt, sich geeigneter und von ihm eingeschulter Vertreter oder Gehilfen zu bedienen.

4.2. Für den Fall, dass sich der Auftragnehmer bei der Erfüllung des Vertrages zur Gänze oder auch nur teilweise einer Vertretung oder eines Gehilfen bedient, entsteht zwischen diesem Dritten und dem Auftraggeber kein Vertragsverhältnis.

[...]“

Der Beschwerdeführer verneinte in der Beschwerdeverhandlung, dass darüber hinaus weitere Vereinbarungen mit der Mitbeteiligten bestanden hätten. Einen tatsächlich vorgekommenen Vertretungsfall (geschweige denn dessen laufendes Vorkommen) hat der Beschwerdeführer nicht behauptet, in der Beschwerdeverhandlung gab er an, nie krank gewesen zu sein (Verhandlungsprotokoll vom 24.04.2026, S 12).

Dass sich der Beschwerdeführer im Krankheitsfall von seiner Ehefrau vertreten lassen hätte, wurde in der Beschwerde vorgebracht und in der Beschwerdeverhandlung präzisiert, dass es sich dabei um eine „interne Vereinbarung“ zwischen den Ehegatten gehandelt habe (Verhandlungsprotokoll vom 24.04.2026, 8).

Die Mitbeteiligte äußerte sich nicht im Verfahren und hat es dadurch unterlassen, einen näheren Einblick in die Abwicklung der Dienstverträge und die allfällige Beiziehung von Vertretern zu geben. Aufgrund der Struktur eines Pflegeheims und der Angaben des Beschwerdeführers zu seiner Dienstleistung geht das Bundesverwaltungsgericht jedoch davon aus, dass die Mitbeteiligte mit der persönlichen Leistungserbringung des Beschwerdeführers rechnete und es nicht völlig unerheblich für sie war, welche Person die Vertretung des Beschwerdeführers übernehme.

Zum einen hat der Beschwerdeführer bereits im Jahr vor Abschluss des „Werkvertrags“ vom 15.05.2019 im Betrieb der Mitbeteiligten gearbeitet, sodass sich die Mitbeteiligte von der zufriedenstellenden Erbringung der Arbeitsleistung durch den Beschwerdeführer überzeugen konnte.

Ausgehend von der Art seiner Tätigkeit sowie seinen besonderen Fachkenntnissen als diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger, die der Beschwerdeführer mitbrachte, ist zudem davon auszugehen, dass er nicht beliebige Teile seiner Arbeitspflicht auf Dritte überbinden konnte. Zudem ist anzunehmen, dass es auch im Sinne der Bewohner lag, eine kontinuierliche Betreuung durch dieselbe Person zu erfahren und sich in der Regel ein Vertrauensverhältnis etablierte, welches es zu bewahren galt. Dies wäre mit einer generellen Vertretungsbefugnis von vornherein nicht vereinbar. Auch verfügte der Beschwerdeführer über einen Schlüssel für die Räumlichkeiten des Pflegeheims sowie über ein Passwort für den Computer zwecks Dokumentation und wurde nicht vorgebracht, wie eine Weitergabe im Vertretungsfall an eine fremde Person ausgesehen hätte und ist anzunehmen, dass weder die Weitergabe des Schlüssels noch der Zugangsdaten für betriebsinterne Computer an eine ihr unbekannte Person von der Mitbeteiligten gewollt gewesen wäre.

Es liegt auf der Hand, dass sich die Ausübung eines generellen Vertretungsrechts schon wegen der mit einer Eingliederung einer neuen Arbeitskraft in den Arbeitsprozess verbundenen Reibungsverluste nachteilig auf die Kontinuität bzw. Qualität der zu leistenden "Pflegetätigkeiten im Bereich Stationäre Pflege" auswirken würde. Besondere Gründe, aus denen diese Beurteilung nicht zutreffen würde, haben weder der Beschwerdeführer noch die Mitbeteiligte im Verfahren vorgebracht. Die Ausübung eines generellen Vertretungsrechts steht somit mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation der Mitbeteiligten nicht im Einklang (vgl. VwGH 02.12.2013, 2013/08/0191, mwN). Es liegt auf der Hand, dass sich die Ausübung eines generellen Vertretungsrechts schon wegen

der mit einer Eingliederung einer neuen Arbeitskraft in den Arbeitsprozess verbundenen Reibungsverluste nachteilig auf die Kontinuität bzw. Qualität der zu leistenden "Pflegetätigkeiten im Bereich Stationäre Pflege" auswirken würde. Besondere Gründe, aus denen diese Beurteilung nicht zutreffen würde, haben weder der Beschwerdeführer noch die Mitbeteiligte im Verfahren vorgebracht. Die Ausübung eines generellen Vertretungsrechts steht somit mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation der Mitbeteiligten nicht im Einklang (vergleiche VwGH 02.12.2013, 2013/08/0191, mwN).

Prinzipiell wurde vom Beschwerdeführer eine Vertretung lediglich im Krankheitsfall angedacht und gab er vor dem Bundesverwaltungsgericht an, sich in diesem Fall vertreten zu lassen, da er andere Freiberufliche kenne, darunter seine Frau (Verhandlungsprotokoll vom 24.04.2026, S 12). Aufgrund dieser Angaben ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer selbst nie vorgehabt hat, sich willkürlicher Vertreter für seine vereinbarten Dienste bei der Mitbeteiligten zu bedienen, sondern sich höchstensfalls durch seine – ebenso bei der Mitbeteiligten tätigen – Ehefrau vertreten zu lassen. Den Angaben seiner Ehefrau vor dem Bundesverwaltungsgericht ließ sich zudem entnehmen, dass in ihren neuen Verträgen ein explizites wechselseitiges Vertretungsrecht vorgesehen ist (Verhandlungsprotokoll vom 24.04.2026, S 8).

Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, 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, stellt jedoch gerade keine generelle Vertretungsberechtigung dar; ebenso wenig die bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (vgl. VwGH 16.11.2011, Zl. 2008/08/0152, mwN). Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, 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, stellt jedoch gerade keine generelle Vertretungsberechtigung dar; ebenso wenig die bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (vergleiche VwGH 16.11.2011, Zl. 2008/08/0152, mwN).

Aufgrund all dessen ist davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer – entgegen der Regelung im schriftlichen Vertrag – faktisch kein beliebiges Vertretungsrecht zukam, sondern die Mitbeteiligte sehr wohl mit der Erbringung der Arbeitsleistung durch den Beschwerdeführer rechnete.

Den in der Beschwerde (wechselseitig) gestellten Zeugenanträgen des Beschwerdeführers und seiner – ebenso als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin bei der Mitbeteiligten tätigen – Ehefrau war insofern nicht stattzugeben, da das entsprechende Beweisthema, nämlich, dass ein wechselseitiges Vertretungsrecht zwischen den Ehegatten vereinbart worden sei, nicht geeignet ist, ein „generelles Vertretungsrecht“ zu belegen, da eine bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen keine generelle Vertretungsberechtigung darstellt (vgl. VwGH 16.11.2011, Zl. 2008/08/0152, mwN). Auf die gestellten Zeugenanträge kommt es fallbezogen somit nicht an (vgl. hierzu VwGH 23.02.2026, Ra 2025/09/0081, mwN). Den in der Beschwerde (wechselseitig) gestellten Zeugenanträgen des Beschwerdeführers und seiner – ebenso als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin bei der Mitbeteiligten tätigen – Ehefrau war insofern nicht stattzugeben, da das entsprechende Beweisthema, nämlich, dass ein wechselseitiges Vertretungsrecht zwischen den Ehegatten vereinbart worden sei, nicht geeignet ist, ein „generelles Vertretungsrecht“ zu belegen, da eine bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen keine generelle Vertretungsberechtigung darstellt (vergleiche VwGH 16.11.2011, Zl. 2008/08/0152, mwN). Auf die gestellten Zeugenanträge kommt es fallbezogen somit nicht an (vergleiche hierzu VwGH 23.02.2026, Ra 2025/09/0081, mwN).

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

3.1. Im vorliegenden Fall ist strittig, ob der Beschwerdeführer in Ansehung einer selbständigen Ausübung seiner Tätigkeit (vgl. § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG) als Pflegekraft für die Mitbeteiligte keiner Pflichtversicherung nach dem ASVG unterlegen ist, oder ob er als Dienstnehmer, also in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der Mitbeteiligten, gegen Entgelt beschäftigt wurde (vgl. § 4 Abs. 2 ASVG). 3.1. Im vorliegenden Fall ist strittig, ob der Beschwerdeführer in Ansehung einer selbständigen Ausübung seiner Tätigkeit (vergleiche Paragraph 2, Absatz eins,

Ziffer 4, GSVG) als Pflegekraft für die Mitbeteiligte keiner Pflichtversicherung nach dem ASVG unterlegen ist, oder ob er als Dienstnehmer, also in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der Mitbeteiligten, gegen Entgelt beschäftigt wurde vergleiche Paragraph 4, Absatz 2, ASVG).

Die belangte Behörde vertrat die Ansicht, dass der Beschwerdeführer in den relevanten Zeiträumen als Pflegefachkraft in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit für die Mitbeteiligte tätig gewesen sei, ein generelles Vertretungsrecht und ein sanktionsloses Ablehnungsrecht habe es nicht gegeben.

Der Beschwerdeführer brachte dazu zusammengefasst vor, fälschlicherweise als Dienstnehmer beurteilt worden zu sein. Er habe während seiner Tätigkeit für die Mitbeteiligte seine Unterkunft selbst angemietet und bezahlt, seine Dienstzeiten stets selbst vorgegeben und sei er auch nicht organisatorisch in den Betrieb der Mitbeteiligten eingegliedert gewesen. Er habe eigene Betriebsmittel verwendet, und habe auch keine persönliche Arbeitspflicht bestanden, vielmehr habe er eigenständig für seine Vertretung Sorge getragen.

3.2. Abgrenzung Dienstvertrag – Werkvertrag:

Zunächst ist zu prüfen, ob es fallgegenständlich zwischen der Mitbeteiligten und dem Beschwerdeführer zu einem Werkvertrag gemäß § 1165 ABGB gekommen ist. Zunächst ist zu prüfen, ob es fallgegenständlich zwischen der Mitbeteiligten und dem Beschwerdeführer zu einem Werkvertrag gemäß Paragraph 1165, ABGB gekommen ist.

Für die Frage nach dem Bestehen eines Dienstverhältnisses kommt es im Einzelfall nicht auf die von den Vertragspartnern gewählte Bezeichnung wie Dienstvertrag oder Werkvertrag an. Vielmehr sind die tatsächlich verwirklichten vertraglichen Vereinbarungen entscheidend. Für die Beurteilung einer Leistungsbeziehung ist dabei stets das tatsächlich verwirklichte Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit maßgebend (vgl. VwGH 17.01.2023, Ra 2021/13/0097, mwN). Für die Frage nach dem Bestehen eines Dienstverhältnisses kommt es im Einzelfall nicht auf die von den Vertragspartnern gewählte Bezeichnung wie Dienstvertrag oder Werkvertrag an. Vielmehr sind die tatsächlich verwirklichten vertraglichen Vereinbarungen entscheidend. Für die Beurteilung einer Leistungsbeziehung ist dabei stets das tatsächlich verwirklichte Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit maßgebend vergleiche VwGH 17.01.2023, Ra 2021/13/0097, mwN).

Ein Werkvertrag liegt vor, wenn die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt besteht, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handeln muss. Der Werkvertrag begründet grundsätzlich 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. 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 (vgl. VwGH 20.03.2014, 2012/08/0024, mwN). Ein Werkvertrag liegt vor, wenn die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt besteht, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handeln muss. Der Werkvertrag begründet grundsätzlich 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. 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 vergleiche VwGH 20.03.2014, 2012/08/0024, mwN).

Ein solches Werk ist gegenständlich nicht ersichtlich. Gegenstand der Tätigkeit des Beschwerdeführers war die Leistung von Tätigkeiten des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege in der Pflegeeinrichtung der Mitbeteiligten. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn, sondern um laufend zu erbringende (Dienst)leistungen eines Erwerbstätigen, der über keine unternehmerische Organisation verfügt und letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponiert. 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 (vgl. VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258, mwN; zu "atomisierten Werkverträgen" vgl. Mosler, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005,

487 ff). Ein solches Werk ist gegenständlich nicht ersichtlich. Gegenstand der Tätigkeit des Beschwerdeführers war die Leistung von Tätigkeiten des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege in der Pflegeeinrichtung der Mitbeteiligten. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn, sondern um laufend zu erbringende (Dienst)leistungen eines Erwerbstätigen, der über keine unternehmerische Organisation verfügt und letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponiert. 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 vergleiche VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258, mwN; zu "atomisierten Werkverträgen" vergleiche Mosler, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005, 487 ff).

Im vorliegenden, durchgeführten Beschäftigungsverhältnis kann zudem kein Zielschuldverhältnis erkannt werden. Es wurden weder individualisierbare und konkretisierte Leistungen noch eine in sich geschlossene Leistung im Sinne eines Werkes erbracht. Ausgehend von den getroffenen Feststellungen erschöpfte sich die Verpflichtung des Beschwerdeführers in der Erbringung von Pflegeleistungen, ein konkreter Arbeitserfolg wurde nicht präzisiert, die konkrete Arbeitseinstellung vielmehr erst vor Ort, nämlich im Zuge der Ausführung der Tätigkeit, vorgenommen. Damit fehlt es an einer individualisierten und konkretisierten Leistungsverpflichtung (vgl. dazu VwGH 18.04.2002, 2002/09/0063). Vielmehr wurde lediglich über einen gewissen Zeitraum dieselbe wiederkehrende entgeltliche Tätigkeit vereinbart und dem Grunde nach die Arbeitskraft aufgrund einer gewissen Erfahrung und Ausbildung (Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege) zur Verfügung gestellt. Gegenständlich verpflichtete sich der Beschwerdeführer für im Voraus vereinbarte Zeiträume zur Erbringung von Betreuungs- und Pflegedienstleistungen in der Pflegeeinrichtung der Mitbeteiligten, wobei im gegenständlichen Fall eine zeitlich begrenzte Verpflichtung zu einem Tun begründet wurde, was das Merkmal eines Dienstvertrages bildet (siehe dazu Zehetner in Sonntag, ASVG12, Rz. 87 zu § 4). Im vorliegenden, durchgeführten Beschäftigungsverhältnis kann zudem kein Zielschuldverhältnis erkannt werden. Es wurden weder individualisierbare und konkretisierte Leistungen noch eine in sich geschlossene Leistung im Sinne eines Werkes erbracht. Ausgehend von den getroffenen Feststellungen erschöpfte sich die Verpflichtung des Beschwerdeführers in der Erbringung von Pflegeleistungen, ein konkreter Arbeitserfolg wurde nicht präzisiert, die konkrete Arbeitseinstellung vielmehr erst vor Ort, nämlich im Zuge der Ausführung der Tätigkeit, vorgenommen. Damit fehlt es an einer individualisierten und konkretisierten Leistungsverpflichtung vergleiche dazu VwGH 18.04.2002, 2002/09/0063). Vielmehr wurde lediglich über einen gewissen Zeitraum dieselbe wiederkehrende entgeltliche Tätigkeit vereinbart und dem Grunde nach die Arbeitskraft aufgrund einer gewissen Erfahrung und Ausbildung (Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege) zur Verfügung gestellt. Gegenständlich verpflichtete sich der Beschwerdeführer für im Voraus vereinbarte Zeiträume zur Erbringung von Betreuungs- und Pflegedienstleistungen in der Pflegeeinrichtung der Mitbeteiligten, wobei im gegenständlichen Fall eine zeitlich begrenzte Verpflichtung zu einem Tun begründet wurde, was das Merkmal eines Dienstvertrages bildet (siehe dazu Zehetner in Sonntag, ASVG12, Rz. 87 zu Paragraph 4.).

Die verfahrensgegenständlichen Tätigkeiten stellen in Anlehnung an das Erkenntnis des VwGH vom 20.04.2005, 2002/08/0222 zudem keine einfachen manuellen bzw. Hilfstätigkeiten dar, zumal ein Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege Voraussetzung für die Tätigkeit des Beschwerdeführers als diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger in der Pflegeeinrichtung der Mitbeteiligten war.

Im vorliegenden Fall ist auch deshalb kein Werkvertrag gegeben, weil kein Maßstab ersichtlich ist, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten.

Ausgehend von den genannten Grundsätzen ist im vorliegenden Fall aufgrund des festgestellten Sachverhaltes erkennbar, dass hier kein Werkvertrag vorlag: Die vom Beschwerdeführer zu erbringenden Leistungen wurden nicht schon in den zugrundeliegenden Verträgen selbst konkretisiert und individualisiert (vgl. VwGH 19.10.2005, 2002/08/0264). Dem wurde auch im Beschwerdeverfahren nichts entgegengesetzt, da nicht einmal behauptet wurde, worin die genau umrissene, einen Werkvertrag begründende Leistung, gelegen sein soll. Ausgehend von den genannten Grundsätzen ist im vorliegenden Fall aufgrund des festgestellten Sachverhaltes erkennbar, dass hier kein Werkvertrag vorlag: Die vom Beschwerdeführer zu erbringenden Leistungen wurden nicht schon in den

zugrundeliegenden Verträgen selbst konkretisiert und individualisiert vergleiche VwGH 19.10.2005, 2002/08/0264). Dem wurde auch im Beschwerdeverfahren nichts entgegengesetzt, da nicht einmal behauptet wurde, worin die genau umrissene, einen Werkvertrag begründende Leistung, gelegen sein soll.

3.3. Echtes Dienstverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG: 3.3. Echtes Dienstverhältnis nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG:

Da fallgegenständlich kein Werkvertrag vorlag, bleibt zu prüfen, ob der Beschwerdeführer die Tätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der Mitbeteiligten als Dienstgeberin gemäß § 4 Abs. 2 ASVG, im Rahmen eines freien Dienstvertrags gemäß § 4 Abs. 4 ASVG (der sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG durch das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber unterscheidet), oder als selbständige (Dienstleistungs)tätigkeit erbracht hat (vgl. VwGH 24.01.2006, 2004/08/0101 mwN). Da fallgegenständlich kein Werkvertrag vorlag, bleibt zu prüfen, ob der Beschwerdeführer die Tätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der Mitbeteiligten als Dienstgeberin gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, im Rahmen eines freien Dienstvertrags gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG (der sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG durch das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber unterscheidet), oder als selbständige (Dienstleistungs)tätigkeit erbracht hat vergleiche VwGH 24.01.2006, 2004/08/0101 mwN).

Es ist daher in einem ersten Schritt zu prüfen, ob der Beschwerdeführer seine Dienstleistungen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zur Mitbeteiligten gemäß § 4 Abs. 4 ASVG erbracht hat, womit er als deren Dienstnehmer anzusehen wäre. Es ist daher in einem ersten Schritt zu prüfen, ob der Beschwerdeführer seine Dienstleistungen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zur Mitbeteiligten gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG erbracht hat, womit er als deren Dienstnehmer anzusehen wäre.

Für die Beantwortung der Frage, ob ein auf einem Vertrag beruhendes Beschäftigungsverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit besteht, sind die "wahren Verhältnisse" maßgeblich (vgl. § 539a ASVG), d.h. ob bei der tatsächlichen und nicht bloß vereinbarten Art der Beschäftigung die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen. Für die Beantwortung der Frage, ob ein auf einem Vertrag beruhendes Beschäftigungsverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit besteht, sind die "wahren Verhältnisse" maßgeblich vergleiche Paragraph 539 a, ASVG), d.h. ob bei der tatsächlichen und nicht bloß vereinbarten Art der Beschäftigung die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen.

Die Frage, ob die Dienstleistungen im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG eher das Gepräge persönlicher Abhängigkeit aufgewiesen oder ob die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen haben ist danach zu beantworten, in welche Richtung vor allem die dafür entscheidungskräftigen Kriterien deuten, nämlich, ob eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschwerdeführers durch seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten und die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, sowie die (damit eng verbundene) persönliche Arbeitspflicht vorliegt, bzw. ob dies nicht der Fall ist. Die Frage, ob die Dienstleistungen im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG eher das Gepräge persönlicher Abhängigkeit aufgewiesen oder ob die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen haben ist danach zu beantworten, in welche Richtung vor allem die dafür entscheidungskräftigen Kriterien deuten, nämlich, ob eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschwerdeführers durch seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten und die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, sowie die (damit eng verbundene) persönliche Arbeitspflicht vorliegt, bzw. ob dies nicht der Fall ist.

3.3.1. Vertretungsbefugnis und sanktionsloses Ablehnungsrecht:

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (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. VwGH 25.04.2007, VwSlg. 17.185/A, VwGH 25.04.2013, Zl. 2013/08/0093; VwGH 15.04.2013, Zl. 2013/08/0124). Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG (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 VwGH 25.04.2007, VwSlg. 17.185/A, VwGH 25.04.2013, Zl. 2013/08/0093; VwGH 15.04.2013, Zl. 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. 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 24.04.2014, Zl. 2013/08/0258). 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 vergleiche VwGH 24.04.2014, Zl. 2013/08/0258).

Die Vereinbarung eines Vertretungsrechts kann – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde. Ein ausdrücklich vereinbartes generelles Vertretungsrecht steht nämlich im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vgl. VwGH 17.10.2012, Zl. 2010/08/0256, mwN). Die Vereinbarung eines Vertretungsrechts kann – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (Paragraph 539 a, ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde. Ein ausdrücklich vereinbartes generelles Vertretungsrecht steht nämlich im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre vergleiche VwGH 17.10.2012, Zl. 2010/08/0256, mwN).

Ungeachtet der in Punkt 4. der „Werkverträge“ vereinbarten „generellen“ Vertretungsbefugnis, geht das Bundesverwaltungsgericht nicht vom tatsächlichen Bestehen einer solchen aus. Zum einen wurde die Vertretungsregelung nie gelebt, da der Beschwerdeführer die vereinbarten Dienste stets selbst ausgeführt hat. Zum anderen hat die Mitbeteiligte bei Vertragsabschluss auch nicht ernsthaft damit rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde, zumal – wie beweiswürdigend unter Punkt II.2. ausgeführt – sehr wohl ein Interesse seitens der Mitbeteiligten an der Arbeitserbringung durch den Beschwerdeführer bestand und eine willkürliche Vertretung nicht mit den objektiven Anforderung der Unternehmensorganisation eines Pflegeheims in Einklang zu bringen wäre. Ungeachtet der in Punkt 4. der „Werkverträge“ vereinbarten „generellen“ Vertretungsbefugnis, geht das Bundesverwaltungsgericht nicht vom tatsächlichen Bestehen einer solchen aus. Zum einen wurde die Vertretungsregelung nie gelebt, da der Beschwerdeführer die vereinbarten Dienste stets selbst ausgeführt hat. Zum anderen hat die Mitbeteiligte bei Vertragsabschluss auch nicht ernsthaft damit rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde, zumal – wie beweiswürdigend unter Punkt römisch zwei.2. ausgeführt – sehr wohl ein Interesse seitens der Mitbeteiligten an der Arbeitserbringung durch den Beschwerdeführer bestand und eine willkürliche Vertretung nicht mit den objektiven Anforderung der Unternehmensorganisation eines Pflegeheims in Einklang zu bringen wäre.

Daher ist davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer – entgegen der Regelung im schriftlichen Vertrag – faktisch

kein beliebiges Vertretungsrecht zukam (vgl. VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256). Daher ist davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer – entgegen der Regelung im schriftlichen Vertrag – faktisch kein beliebiges Vertretungsrecht zukam (vergleiche VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256).

Hervorzuheben ist vor allem, dass bloße Vertretungsregelungen und Mitspracherechte im Rahmen einer flexiblen Dienstenteilung bzw. Dienstplanerstellung – wie sie im Arbeitsleben häufig vorkommen und im gegenständlichen Fall durchaus vorliegen – mit dem für das Fehlen der persönlichen Arbeitspflicht herausgearbeiteten Kriterium eines "generellen Vertretungsrechts" nichts zu tun haben und die in der Phase der Beschäftigung bestehende persönliche Abhängigkeit nicht berühren (vgl. VwGH 14.02.2013, 2012/08/0268). Hervorzuheben ist vor allem, dass bloße Vertretungsregelungen und Mitspracherechte im Rahmen einer flexiblen Dienstenteilung bzw. Dienstplanerstellung – wie sie im Arbeitsleben häufig vorkommen und im gegenständlichen Fall durchaus vorliegen – mit dem für das Fehlen der persönlichen Arbeitspflicht herausgearbeiteten Kriterium eines "generellen Vertretungsrechts" nichts zu tun haben und die in der Phase der Beschäftigung bestehende persönliche Abhängigkeit nicht berühren (vergleiche VwGH 14.02.2013, 2012/08/0268).

Wenn die belangte Behörde den vorliegenden Sachverhalt somit nicht als generelle Vertretungsbefugnis im Sinne der dargestellten Judikatur beurteilt hat, kann ihr nicht mit Erfolg entgegengetreten werden.

Auch hat im gegenständlichen Fall kein sanktionsloses Ablehnungsrecht im Sinne der Judikatur des VwGH – welches ein typisches Kennzeichen einer selbständigen Tätigkeit ist – bestanden.

Im Erkenntnis vom 02.10.2024, Ra 2023/08/0154, hielt der Verwaltungsgerichtshof hierzu fest:

„Persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann.

Ein „sanktionsloses Ablehnungsrecht“ in diesem Sinn liegt vor, wenn es dem Beschäftigten offensteht, die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos abzulehnen. 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.

Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, 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 zB dann zu beurteilen, wenn der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart organisiert, dass für deren Durchführung jederzeit mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen („präsenster Arbeitskräftepool“) und es ihm – nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten – gleichgültig ist, von welcher – gleichwertigen – Arbeitskraft aus dem potenziell 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. zum Ganzen VwGH 11.4.2018, Ra 2017/08/0099 ua, Rn. 7, mwN). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, 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 zB 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 potenziell 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 zum Ganzen VwGH 11.4.2018, Ra 2017/08/0099 ua, Rn. 7, mwN).“

Ein solches auf Dauer eingeräumtes sanktionsloses Ablehnungsrecht, das die persönliche Arbeitspflicht des Beschwerdeführers ausschließt, ist iSd oben angeführten Judikatur im gegenständlichen Fall den Feststellungen zu Folge weder vereinbart noch jemals ausgeübt worden.

Hier ist vor allem auf die Rechtsprechung des VwGH zu verweisen, wonach unter einem sanktionslosen Ablehnungsrecht lediglich die Ausschlagung bereits zugesagter Arbeiten nach Gutdünken zu verstehen ist. Die Möglichkeit, sich (nur) bei Vorliegen entsprechender Gründe wie Krankheit und sonstigen Verhinderungen im Einzelfall zu entschuldigen bzw. vertreten zu lassen, fällt nicht darunter (vgl. in diesem Sinn hinsichtlich der Annahme eines generellen Vertretungsrechts VwGH 11.6.2014, 2012/08/0157, mwN). Hier ist vor allem auf die Rechtsprechung des VwGH zu verweisen, wonach unter einem sanktionslosen Ablehnungsrecht lediglich die Ausschlagung bereits zugesagter Arbeiten nach Gutdünken zu verstehen ist. Die Möglichkeit, sich (nur) bei Vorliegen entsprechender Gründe wie Krankheit und sonstigen Verhinderungen im Einzelfall zu entschuldigen bzw. vertreten zu lassen, fällt nicht darunter (vergleiche in diesem Sinn hinsichtlich der Annahme eines generellen Vertretungsrechts VwGH 11.6.2014, 2012/08/0157, mwN).

Im gegenständlichen Fall kam es nie zu einer Absage oder Ablehnung von Diensten. Im Übrigen ist zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen und einem generellen sanktionslosem Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ein deutlicher Unterschied zu machen (VwGH 14.02.2013, Zl. 2012/08/0268; VwGH 04.07.2007, Zl. 2006/08/0193). Das Recht des Beschwerdeführers, angebotene Dienste im Vorhinein abzulehnen bzw. die Zeiten seiner Verfügbarkeit zur Berücksichtigung im Rahmen der Dienstplanerstellung der Mitbeteiligten im Vorfeld zur Kenntnis zu bringen, ist jedoch – so auch der Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 02.10.2024 – für die Annahme einer persönlichen Abhängigkeit während der Einsätze selbst nicht von Bedeutung. Die bloße Befugnis des Beschwerdeführers die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen stellt somit nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kein derartiges sanktionsloses Ablehnungsrecht dar und berührt damit die persönliche Arbeitspflicht in keiner Weise (vgl. VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020). Im gegenständlichen Fall kam es nie zu einer Absage oder Ablehnung von Diensten. Im Übrigen ist zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen und einem generellen sanktionslosem Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ein deutlicher Unterschied zu machen (VwGH 14.02.2013, Zl. 2012/08/0268; VwGH 04.07.2007, Zl. 2006/08/0193). Das Recht des Beschwerdeführers, angebotene Dienste im Vorhinein abzulehnen bzw. die Zeiten seiner Verfügbarkeit zur Berücksichtigung im Rahmen der Dienstplanerstellung der Mitbeteiligten im Vorfeld zur Kenntnis zu bringen, ist jedoch – so auch der Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 02.10.2024 – für die Annahme einer persönlichen Abhängigkeit während der Einsätze selbst nicht von Bedeutung. Die bloße Befugnis des Beschwerdeführers die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen stellt somit nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kein derartiges sanktionsloses Ablehnungsrecht dar und berührt damit die persönliche Arbeitspflicht in keiner Weise (vergleiche VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020).

Ungeachtet dessen ist weiters festzuhalten, dass selbst ein sanktionsloses Ablehnungsrecht nach der Zusage, bestimmte Dienstleistungen zu erbringen, im Allgemeinen vielmehr als einseitiges Gestaltungsrecht des Dienstnehmers oder auch als jederzeitiges fristloses Kündigungsrecht zu deuten sein wird, wobei aber eine Verpflichtung zur Dienstleistung besteht, soweit bzw. solange von der Option kein Gebrauch gemacht wird (vgl. in diesem Sinn VwGH 26.7.2023, Ra 2023/08/0084 bis 0085, Rn. 28). Ungeachtet dessen ist weiters festzuhalten, dass selbst ein sanktionsloses Ablehnungsrecht nach der Zusage, bestimmte Dienstleistungen zu erbringen, im Allgemeinen

vielmehr als einseitiges Gestaltungsrecht des Dienstnehmers oder auch als jederzeitiges fristloses Kündigungsrecht zu deuten sein wird, wobei aber eine Verpflichtung zur Dienstleistung besteht, soweit bzw. solange von der Option kein Gebrauch gemacht wird vergleiche in diesem Sinn VwGH 26.7.2023, Ra 2023/08/0084 bis 0085, Rn. 28).

Im Lichte der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist somit die persönliche Arbeitspflicht mangels eines generellen Vertretungsrechts sowie eines sanktionslosen Ablehnungsrechts (im engeren Sinn) zu bejahen.

3.3.2. Zur persönlichen Abhängigkeit:

Nach der Bejahung der persönlichen Arbeitspflicht ist zu klären, ob bei Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jener persönlichen Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 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. VwGH 26.08.2014, 2012/08/0100, mwN). Nach der Bejahung der persönlichen Arbeitspflicht ist zu klären, ob bei Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jener persönlichen Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn 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 Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) – nur beschränkt ist vergleiche VwGH 26.08.2014, 2012/08/0100, mwN).

Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene (grundsätzlich) persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung, 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 Arbeitsleistung) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt (vgl. VwGH 31.01.2007, 2005/08/0176, mwN). Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene (grundsätzlich) persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung, 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 Arbeitsleistung) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt vergleiche VwGH 31.01.2007, 2005/08/0176, mwN).

Bei den Arbeiten, die der Beschwerdeführer als Pflegefachkraft zu erbringen hatte, handelte es sich um höher qualifizierte Leistungen, die anders als z.B. bei manuellen Hilfsarbeiten, die einfachen Sachzwängen unterliegen, an sich einen größeren Spielraum für verantwortliche Sachentscheidungen bieten, was – insbesondere bei Nichteinbindung in eine betriebliche Organisation – grundsätzlich für eine Beschäftigung in persönlicher Unabhängigkeit spricht.

Allerdings war die Art und Weise der Durchführung aus organisatorischen und medizinischen Gründen so weit vorgegeben, dass dem Beschwerdeführer praktisch kein noch irgendwie relevanter Spielraum für eine eigene "unternehmerische" Gestaltung der Pflegetätigkeiten zukam. Er musste (im Wesentlichen) zu Beginn des Dienstes erscheinen, wo ihm die zu betreuenden Patienten bzw. Stationen zugeteilt und der Dienstablauf besprochen wurden, woraus jedenfalls auch auf eine Einbindung in die betriebliche Organisation zu schließen ist.

Auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer bei einer Annahme des Pflegedienstes verpflichtet war, diesen durchzuführen und die vorgegebene Arbeitszeit letztendlich einzuhalten, sprach dafür, dass für jene Zeiträume, für die Pflegedienste übernommen worden sind, ein abhängiges Dienstverhältnis bestand.

Selbst die Annahme, dass der Beschwerdeführer keinem Konkurrenzverbot unterlag und er während der verfahrensgegenständlichen Zeiträume seine Arbeitskraft der Mitbeteiligten nicht exklusiv zur Verfügung stellen musste, steht der Beurteilung als abhängige unselbständige Beschäftigung iSd § 4 Abs. 2 ASVG nicht entgegen (vgl. VwGH 03.10.2013, 2013/08/0162). Ergänzend lassen die Sozialversicherungsgesetze sowohl mehrere unselbständige oder sowohl unselbständige als auch selbständige Tätigkeiten nebeneinander zu (vgl. dazu VwGH 12.10.2016, Ra 2015/08/0173). Selbst die Annahme, dass der Beschwerdeführer keinem Konkurrenzverbot unterlag und er während der verfahrensgegenständlichen Zeiträume seine Arbeitskraft der Mitbeteiligten nicht exklusiv zur Verfügung stellen musste, steht der Beurteilung als abhängige unselbständige Beschäftigung iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG nicht entgegen (vergleiche VwGH 03.10.2013, 2013/08/0162). Ergänzend lassen die Sozialversicherungsgesetze sowohl mehrere unselbständige oder sowohl unselbständige als auch selbständige Tätigkeiten nebeneinander zu (vergleiche dazu VwGH 12.10.2016, Ra 2015/08/0173).

Der Beschwerdeführer verfügte zudem über keine eigene Betriebsstätte bzw. keine eigene betriebliche Organisation und wurden ihm die erforderlichen Betriebsmittel von der Pflegeeinrichtung der Mitbeteiligten zur Verfügung gestellt, so wie dies jeweils auch intern gehandhabt wurde. Teilweise brachte der Beschwerdeführer zwar eigene Betriebsmittel auf eigene Kosten mit, was aber keine Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel darstellt (vgl. dazu auch VwGH vom 25.06.2016, 2013/08/0093). Der Beschwerdeführer verfügte zudem über keine eigene Betriebsstätte bzw. keine eigene betriebliche Organisation und wurden ihm die erforderlichen Betriebsmittel von der Pflegeeinrichtung der Mitbeteiligten zur Verfügung gestellt, so wie dies jeweils auch intern gehandhabt wurde. Teilweise brachte der Beschwerdeführer zwar eigene Betriebsmittel auf eigene Kosten mit, was aber keine Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel darstellt (vergleiche dazu auch VwGH vom 25.06.2016, 2013/08/0093).

Der Beschwerdeführer hat somit seine Leistungen unter weitgehender Ausschaltung seiner Bestimmungsfreiheit in persönlicher Abhängigkeit erbracht.

3.3.3. Zur wirtschaftlichen Abhängigkeit:

Neben der persönlichen Abhängigkeit ist die wirtschaftliche Abhängigkeit das zweite Tatbestandsmerkmal des Dienstnehmerbegriffes.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne bedeutet das Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel.

Bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen ist die wirtschaftliche Abhängigkeit die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit (VwGH 09.06.2020, Ra 2017/08/0021 mit Hinweis auf VwGH 28.09.2018, Ra 2015/08/0080).

Der Beschwerdeführer erhielt – unabhängig des Erfolges seiner Tätigkeit – ein Entgelt. Er konnte somit bei seiner Dienstleistung die Einnahmen- und Ausgabenseite nicht beeinflussen und hatte somit kein unternehmerisches Risiko zu tragen. Er war im Rahmen seiner Tätigkeit keinem Unternehmerwagnis ausgesetzt, da die Höhe der erzielten Einnahmen nicht von der persönlichen Tüchtigkeit, dem Fleiß, der Ausdauer und der persönlichen Geschicklichkeit abhängig gewesen war.

Ergänzend ist anzumerken, dass beim Beschwerdeführer auch keine gewerbliche Struktur zu erkennen ist. Wie festgestellt, verfügte er über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel. Die von ihm bereitgestellten Dienstleistungen der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten liegen im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft und stellen gerade keine Verwendung eigener Betriebsmittel dar.

3.3.4. Zur Dauer der Beschäftigung

Bei einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG, kommt – anders als im Falle einer Tätigkeit auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG (vgl. VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123, sowie § 471a Abs. 2 ASVG) – in Fällen, in denen erst die Übernahme einer konkreten Arbeitsverpflichtung eine Arbeitspflicht begründet, kein durchgehendes, jedoch eventuell ein tageweises oder periodisch wiederkehrendes Dienstverhältnis in Frage. Liegt keine (für ein durchgehendes Beschäftigungsverhältnis erforderliche) ausdrückliche

oder im Sinn des § 863 ABGB schlüssige Vereinbarung über eine im Voraus (schon vor dem Abschluss der jeweiligen Einzelverträge) bestimmte periodische Leistungspflicht des Dienstnehmers, d.h. über seine Verpflichtung, an bestimmten oder doch bestimmbar Tagen Arbeit zu leisten, und über eine korrespondierende Verpflichtung des Dienstgebers, den Dienstnehmer zu beschäftigen bzw. ihm zumindest Entgelt für im Voraus vereinbarte Beschäftigungen zu bezahlen, vor, oder besteht zwar eine Rahmenvereinbarung über grundsätzliche Verpflichtungen dieser Art, aber mit dem (durchgehende Beschäftigungsverhältnisse ausschließenden) Recht des Dienstnehmers, die Übernahme ihm angebotener einzelner Aufträge abzulehnen, ist von nur einzelnen Beschäftigungsverhältnissen des Dienstnehmers mit dem Dienstgeber an den jeweiligen Beschäftigungstagen auszugehen, sofern die zur Rede stehenden konkreten Arbeitsleistungen in persönlicher Abhängigkeit erbracht werden. Eine tatsächlich feststellbare periodisch wiederkehrende Leistung ist ein Indiz für die genannte schlüssige Vereinbarung (vgl. nochmals VwGH 2012/08/0268). Bei einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, kommt – anders als im Falle einer Tätigkeit auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG (vergleiche VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123, sowie Paragraph 471 a, Absatz 2, ASVG) – in Fällen, in denen erst die Übernahme einer konkreten Arbeitsverpflichtung eine Arbeitspflicht begründet, kein durchgehendes, jedoch eventuell ein tageweises oder periodisch wiederkehrendes Dienstverhältnis in Frage. Liegt keine (für ein durchgehendes Beschäftigungsverhältnis erforderliche) ausdrückliche oder im Sinn des Paragraph 863, ABGB schlüssige Vereinbarung über eine im Voraus (schon vor dem Abschluss der jeweiligen Einzelverträge) bestimmte periodische Leistungspflicht des Dienstnehmers, d.h. über seine Verpflichtung, an bestimmten oder doch bestimmbar Tagen Arbeit zu leisten, und über eine korrespondierende Verpflichtung des Dienstgebers, den Dienstnehmer zu beschäftigen bzw. ihm zumindest Entgelt für im Voraus vereinbarte Beschäftigungen zu bezahlen, vor, oder besteht zwar eine Rahmenvereinbarung über grundsätzliche Verpflichtungen dieser Art, aber mit dem (durchgehende Beschäftigungsverhältnisse ausschließenden) Recht des Dienstnehmers, die Übernahme ihm angebotener einzelner Aufträge abzulehnen, ist von nur einzelnen Beschäftigungsverhältnissen des Dienstnehmers mit dem Dienstgeber an den jeweiligen Beschäftigungstagen auszugehen, sofern die zur Rede stehenden konkreten Arbeitsleistungen in persönlicher Abhängigkeit erbracht werden. Eine tatsächlich feststellbare periodisch wiederkehrende Leistung ist ein Indiz für die genannte schlüssige Vereinbarung (vergleiche nochmals VwGH 2012/08/0268).

Ausgehend davon, dass der Beschwerdeführer zwar die Möglichkeit hatte, die von der Mitbeteiligten angebotenen Pflegeaufträge im Voraus nicht anzunehmen, im Falle eines bereits zugesagten und bestätigten Arbeitseinsatzes diesen jedoch antreten musste, ist die persönliche Arbeitspflicht auf jene Zeiträume beschränkt, für die der Beschwerdeführer Pflegeaufträge übernommen hat.

Die belangte Behörde ist somit zutreffend von tageweisen Beschäftigungen des Beschwerdeführers ausgegangen und stellte zu Recht lediglich für die Zeiträume der übernommenen Pflegeaufträge eine Pflichtversicherung fest.

Zusammenfassend zeigt sich somit, dass in einer Gesamtschau von einem Überwiegen der Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbstständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit des Beschwerdeführers auszugehen ist.

Damit liegen in den jeweiligen Beschäftigungszeiträumen versicherungspflichtige abhängige Dienstverhältnisse iSd § 4 Abs. 2 ASVG vor. Damit liegen in den jeweiligen Beschäftigungszeiträumen versicherungspflichtige abhängige Dienstverhältnisse iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG vor.

Eine Überprüfung der Dienstnehmereigenschaft gemäß § 4 Abs. 4 ASVG erübrigt sich, da ein "echtes" Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 2 ASVG bejaht worden ist. Eine Überprüfung der Dienstnehmereigenschaft gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG erübrigt sich, da ein "echtes" Dienstverhältnis gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG bejaht worden ist.

3.4. Im konkreten Fall war daher vom Vorliegen eines Dienstvertrages zwischen der Mitbeteiligten und dem Beschwerdeführer auszugehen und die Mitbeteiligte – in einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise iSd § 539a ASVG – als Dienstgeberin des Beschwerdeführers im Sinne des § 35 Abs. 1 ASVG anzusehen. 3.4. Im konkreten Fall war daher vom Vorliegen eines Dienstvertrages zwischen der Mitbeteiligten und dem Beschwerdeführer auszugehen und die Mitbeteiligte – in einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise iSd Paragraph 539 a, ASVG – als Dienstgeberin des Beschwerdeführers im Sinne des Paragraph 35, Absatz eins, ASVG anzusehen.

Der belangten Behörde ist daher im Ergebnis nicht entgegenzutreten, wenn sie festgestellt hat, dass der Beschwerdeführer zu den im Bescheid vom 13.11.2025 angeführten Zeiträumen aufgrund seiner Tätigkeit für die

Mitbeteiligte gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG sowie gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG 1977 der Voll- und Arbeitslosenversicherung unterlag. Der belangten Behörde ist daher im Ergebnis nicht entgegenzutreten, wenn sie festgestellt hat, dass der Beschwerdeführer zu den im Bescheid vom 13.11.2025 angeführten Zeiträumen aufgrund seiner Tätigkeit für die Mitbeteiligte gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG sowie gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG 1977 der Voll- und Arbeitslosenversicherung unterlag.

Die Beschwerde gegen den angefochtenen Bescheid war daher spruchgemäß als unbegründet abzuweisen.

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, 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, 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.

Eine Rechtsfrage von grundlegender Bedeutung ist im gegenständlichen, einen Einzelfall betreffenden Fall nicht hervorgekommen.

Schlagworte

Arbeitszeit Dienstnehmereigenschaft Dienstverhältnis fallweise Beschäftigung keine Vertretungsbefugnis persönliche Abhängigkeit persönliche Arbeitsleistung Pflichtversicherung Versicherungspflicht wirtschaftliche Abhängigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:I425.2338273.1.00

Im RIS seit

06.07.2026

Zuletzt aktualisiert am

06.07.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at