

TE Bvwg Erkenntnis 2026/4/16 G312 2293370-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 16.04.2026

Entscheidungsdatum

16.04.2026

Norm

AIVG §1 Abs1 lita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

B-VG Art133 Abs4

1. AIVG Art. 1 § 1 heute
2. AIVG Art. 1 § 1 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025
4. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2024
5. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.04.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2023
6. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
7. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
8. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2015
9. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
10. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
11. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
12. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
13. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
14. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
15. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
16. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
17. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
18. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
19. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
20. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
21. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
22. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
24. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
25. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.10.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 148/1998

26. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 10.01.1998 bis 30.09.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/1998
27. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1998 bis 09.01.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
28. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
29. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
30. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1995 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 817/1993
31. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 416/1992

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

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

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

Spruch

,

G312 2293370-1/23E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Manuela WILD als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX GMBH, vertreten durch die Krüger/Bauer Rechtsanwälte GmbH, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstelle Steiermark, vom XXXX, GZ: XXXX, nach Durchführung mündlicher Verhandlungen am 05.02.2025 sowie am 07.04.2025, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Manuela WILD als Einzelrichterin über die Beschwerde der römisch 40 GMBH, vertreten durch die Krüger/Bauer Rechtsanwälte GmbH, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstelle Steiermark, vom römisch 40, GZ: römisch 40, nach Durchführung mündlicher Verhandlungen am 05.02.2025 sowie am 07.04.2025, zu Recht erkannt:

A) Der Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

Mit Bescheid vom XXXX, Zl: XXXX, sprach die Österreichische Gesundheitskasse (in der Folge: belangte Behörde) gemäß § 410 Abs. 1 Z 2 iVm. §§ 4 Abs. 1 u. 2 ASVG und § 1 Abs. 1 lit. a AIVG aus, dass XXXX, SVNR: XXXX (im Folgenden: Verfahrenspartei oder kurz: VP) im Zeitraum von XXXX bis XXXX aufgrund ihrer Tätigkeit für die XXXX GMBH (im Folgenden: Beschwerdeführerin oder kurz: BF) der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliege und die entsprechenden Versicherungsmeldungen von Amts wegen vorgenommen wurden. Mit Bescheid vom römisch 40, Zl: römisch 40, sprach die Österreichische Gesundheitskasse (in der Folge: belangte Behörde) gemäß Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraphen 4, Absatz eins, u. 2 ASVG und Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG aus, dass römisch 40, SVNR: römisch 40 (im Folgenden: Verfahrenspartei oder kurz: VP) im Zeitraum von römisch 40 bis römisch 40 aufgrund ihrer Tätigkeit für die römisch 40 GMBH (im Folgenden: Beschwerdeführerin oder kurz: BF) der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliege und die entsprechenden Versicherungsmeldungen von Amts wegen vorgenommen wurden.

Gegen diesen Bescheid erhob die BF durch ihre Rechtsvertretung fristgerecht Beschwerde, welche dem Bundesverwaltungsgericht mit dem maßgeblichen Verwaltungsakt am 10.06.2024 vorgelegt wurde.

Vor dem Bundesverwaltungsgericht fanden am 05.02.2025 sowie am 07.04.2025 öffentliche, mündliche Verhandlungen statt.

Mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2025, G312 2293370-1/17E, wurde die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

Gegen dieses Erkenntnis wurde am 14.08.2024 die außerordentliche Revision durch die Rechtsvertretung der BF erhoben.

Mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26.02.2026, Ra 2025/08/0088-17, wurde das angefochtene Erkenntnis wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben. Begründend wurde dazu ausgeführt, dass im Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts nicht dargelegt worden sei, dass der VP persönliche Weisungen, die das arbeitsbezogene Verhalten und nicht bloß das Arbeitsergebnis betreffen, erteilt worden seien. Ebenso fehle es an nachvollziehbaren Feststellungen dahingehend, dass sich die vorgesehenen Berichts- und Kontrollmechanismen über eine bloße Ergebnisüberprüfung hinaus auch auf die konkrete Art der Leistungserbringung bzw. auf das persönliche arbeitsbezogene Verhalten der Drittmitbeteiligten erstreckt hätten.

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

1. Feststellungen:

1.1. Die BF ist ein österreichisches Weingut und ist seit XXXX in XXXX unter der Firmenbuchnummer XXXX als XXXX GMBH eingetragen. Als Geschäftszweig der BF erscheint im Firmenbuch „die Erzeugung von und der Handel mit Wein und Spirituosen“ sowie „der Erwerb und die Verwaltung von Liegenschaften“. 1.1. Die BF ist ein österreichisches Weingut und ist seit römisch 40 in römisch 40 unter der Firmenbuchnummer römisch 40 als römisch 40 GMBH eingetragen. Als Geschäftszweig der BF erscheint im Firmenbuch „die Erzeugung von und der Handel mit Wein und Spirituosen“ sowie „der Erwerb und die Verwaltung von Liegenschaften“.

Die BF verfügt seit Mai 2023 über die Gewerbeberechtigung „Handelsgewerbe mit Ausnahme der reglementierten Handelsgewerbe und Handelsagent“. (GISA-Zahl: XXXX Die BF verfügt seit Mai 2023 über die Gewerbeberechtigung „Handelsgewerbe mit Ausnahme der reglementierten Handelsgewerbe und Handelsagent“. (GISA-Zahl: römisch 40

Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum war XXXX (im Folgenden: JL) als Geschäftsführer der BF tätig. Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum war römisch 40 (im Folgenden: JL) als Geschäftsführer der BF tätig.

Seit XXXX ist XXXX (im Folgenden: CP) zusammen mit XXXX vertretungsbefugter, handelsrechtlicher Geschäftsführer der BF. Seit römisch 40 ist römisch 40 (im Folgenden: CP) zusammen mit römisch 40 vertretungsbefugter, handelsrechtlicher Geschäftsführer der BF.

Die BF ist nunmehr Gesellschafterin der seit Juli 2023 bestehenden und unter der Firmenbuchnummer XXXX eingetragenen XXXX GmbH. Die BF ist nunmehr Gesellschafterin der seit Juli 2023 bestehenden und unter der Firmenbuchnummer römisch 40 eingetragenen römisch 40 GmbH.

1.2. Die VP ist selbständige Dolmetscherin für die russische Sprache, absolvierte die Weinakademie in Rust sowie ein Betriebswirtschaftsstudium.

Sie ist seit Juni 2019 Inhaberin des unter der Firmenbuchnummer XXXX eingetragenen Unternehmens „ XXXX “ (nunmehr: „ XXXX “). Im Rahmen dieses Unternehmens war die VP als Verhandlungsdolmetscherin für Russisch für diverse Auftraggeber tätig, wodurch sie über diverse Geschäftskontakte mit österreichischen Winzern gelangte, die sie unter anderem bei Geschäftsabschlüssen in Russland unterstützt hatte. Sie ist seit Juni 2019 Inhaberin des unter der Firmenbuchnummer römisch 40 eingetragenen Unternehmens „ römisch 40 “ (nunmehr: „ römisch 40 “). Im Rahmen dieses Unternehmens war die VP als Verhandlungsdolmetscherin für Russisch für diverse Auftraggeber tätig, wodurch sie über diverse Geschäftskontakte mit österreichischen Winzern gelangte, die sie unter anderem bei Geschäftsabschlüssen in Russland unterstützt hatte.

Neben diesem Unternehmen war die VP im verfahrensgegenständlichen Zeitraum ebenso Inhaberin des mittlerweile gelöschten Unternehmens „ XXXX “. (Firmenbuchnummer XXXX) Neben diesem Unternehmen war die VP im verfahrensgegenständlichen Zeitraum ebenso Inhaberin des mittlerweile gelöschten Unternehmens „ römisch 40 “. (Firmenbuchnummer römisch 40)

Schließlich fungierte die VP als handelsrechtliche (Fremd-)Geschäftsführerin der seit Mai 1994 und unter der Firmenbuchnummer XXXX eingetragenen XXXX m.b.H, für welche sie ebenso als Dolmetscherin tätig war. Schließlich fungierte die VP als handelsrechtliche (Fremd-)Geschäftsführerin der seit Mai 1994 und unter der Firmenbuchnummer

römisch 40 eingetragenen römisch 40 m.b.H, für welche sie ebenso als Dolmetscherin tätig war.

Die VP war im gegenständlichen Zeitraum Inhaberin der Gewerbeberechtigungen für „Sprachdienstleistungen (das umfasst insbesondere Übersetzen, Dolmetschen, Schrift- und Gebärdendolmetschen, Lokalisierung von Software, Synchronisation) ausgenommen literarische Übersetzungen“ sowie für „Vermittlung von Werk- und Dienstleistungsverträgen an Befugte unter Ausschluss der Übernahme von Aufträgen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung sowie ausgenommen der den Arbeitsvermittlern, Immobilienreuhändern, Reisebüros, Transportagenten, Spediteuren, Vermögensberatern, Versicherungsvermittlern und Wertpapiervermittlern vorbehaltenen Tätigkeiten“. (GISA-Zahl: XXXX sowie XXXX)Die VP war im gegenständlichen Zeitraum Inhaberin der Gewerbeberechtigungen für „Sprachdienstleistungen (das umfasst insbesondere Übersetzen, Dolmetschen, Schrift- und Gebärdendolmetschen, Lokalisierung von Software, Synchronisation) ausgenommen literarische Übersetzungen“ sowie für „Vermittlung von Werk- und Dienstleistungsverträgen an Befugte unter Ausschluss der Übernahme von Aufträgen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung sowie ausgenommen der den Arbeitsvermittlern, Immobilienreuhändern, Reisebüros, Transportagenten, Spediteuren, Vermögensberatern, Versicherungsvermittlern und Wertpapiervermittlern vorbehaltenen Tätigkeiten“. (GISA-Zahl: römisch 40 sowie römisch 40)

Im März 2019 stellte ein Geschäftspartner der VP den Kontakt zum damaligen Haupteigentümer der BF (Ing. XXXX , im Folgenden: SW) her, wobei die VP zunächst die Geschäftsbeziehungen der BF am russischen Weinmarkt ausbaute, indem sie ihre Geschäftskontakte zur Verfügung stellte und im Gegenzug dazu diverse Dolmetscheraufträge durch die BF erhielt. Im März 2019 stellte ein Geschäftspartner der VP den Kontakt zum damaligen Haupteigentümer der BF (Ing. römisch 40 , im Folgenden: SW) her, wobei die VP zunächst die Geschäftsbeziehungen der BF am russischen Weinmarkt ausbaute, indem sie ihre Geschäftskontakte zur Verfügung stellte und im Gegenzug dazu diverse Dolmetscheraufträge durch die BF erhielt.

Mit Beginn des Ukraine-Krieges im Februar 2022 und des damit einhergehenden Stopps sämtlicher russischer Projekte in Österreich erhielt die VP keine Aufträge mehr, weshalb sie sich als „Head of Sales & Relations“ bei der BF bewarb.

1.3. Zwischen der BF und dem Unternehmen der VP („ XXXX “) wurde am XXXX ein als „Werkvertrag“ bezeichneter schriftlicher Vertrag für die Zeit vom XXXX bis XXXX abgeschlossen. Dieser lautet auszugsweise: 1.3. Zwischen der BF und dem Unternehmen der VP („ römisch 40 “) wurde am römisch 40 ein als „Werkvertrag“ bezeichneter schriftlicher Vertrag für die Zeit vom römisch 40 bis römisch 40 abgeschlossen. Dieser lautet auszugsweise:

„§ 1 INHALT DES VERTRAGES

„Der Auftragnehmer verpflichtet sich als selbstständiger Unternehmer dazu, dem Auftraggeber die nachstehend definierten werkvertraglichen Leistungen zu erbringen, um damit eine Expansion des Weinsortiments auf nationaler sowie internationaler Ebene herbeizuführen.

§ 2 BEGINN UND DAUER DES VERTRAGSVERHÄLTNISSESParagraph 2, BEGINN UND DAUER DES VERTRAGSVERHÄLTNISSES

Das gegenständliche Vertragsverhältnis beginnt am 1. Mai 2022 und endet am 31. März 2026 automatisch, ohne dass es hierfür einer Kündigung bedarf (bis zu diesem Zeitpunkt sollte die geplante Expansion und damit das beauftragte Werk vollendet sein). Dessen ungeachtet kann das Vertragsverhältnis bereits vor Zeitablauf von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist jeweils mit Wirkung zum 31.3. (Ausspruch der Kündigung sohin jeweils bis zum vorangehenden 31.12) eines jeden Kalenderjahres (erstmalig sohin mit Wirkung zum 31.3.2023) schriftlich oder mittels E-Mail aufgekündigt werden.

§ 3 UMGANG DER LEISTUNGENParagraph 3, UMGANG DER LEISTUNGEN

Um die angestrebte Expansion zu erreichen, wird der Auftragnehmer insbesondere die folgenden werksvertraglichen Leistungen erbringen:

- selbstständige Ausarbeitung von Businesskonzepten.
- selbstständige Akquisition neuer Kunden mit Schwerpunkt auf HoReCa und dem gehobenen Einzelhandel in der EU und im EU-Ausland, wobei allfällige Vertragsabschlüsse jeweils dem Auftraggeber selbst obliegen
- selbstständige Key Account-Betreuung
- Betreuung von Bestandskunden

- Teilnahme an Weinevents bzw. – messen

§ 4 LEISTUNGSERBRINGUNG Paragraph 4, LEISTUNGSERBRINGUNG

Der Auftraggeber hat das Recht, sich zu jedem beliebigen Zeitpunkt beim Auftragnehmer darüber zu erkundigen, wie die Werkserstellung vorangeht. Der Auftragnehmer ist dazu verpflichtet, wahrheitsgemäß Auskunft zu erteilen. Er ist (weisungs-)frei in seiner Arbeitsgestaltung bzw. Arbeitseinteilung, berücksichtigt hierbei jedoch seine Pflichten und grundsätzlich auch die Interessen des Auftraggebers. Ergeben sich im Rahmen der Werkserstellung neue, mehr oder andere Leistungen, welche zur Erreichung des Expansionszieles erforderlich sind, so sind diese ebenfalls vom vorliegenden Vertrag abgedeckt und damit vom Auftragnehmer zu erbringen.

§ 5 PFLICHTEN DES AUFTRAGGEBERS Paragraph 5, PFLICHTEN DES AUFTRAGGEBERS

Der Auftraggeber verpflichtet sich dazu, dem Auftragnehmer die für die ordnungsgemäße Erstellung des Werks notwendigen Daten und Unterlagen bereitzustellen und dem Auftragnehmer bei ordnungsgemäßer Leistungserbringung das nachstehend vereinbarte Honorar zu bezahlen.

§ 6 PFLICHTEN DES AUFTRAGNEHMERS Paragraph 6, PFLICHTEN DES AUFTRAGNEHMERS

(.....)

- die Interessen des Auftraggebers in jeder Lage der Leistungserbringung zu berücksichtigen. Sollte der Auftragnehmer den Auftraggeber vertreten müssen, ist er dazu verpflichtet, eine schriftliche Vollmacht vom Auftraggeber einzuholen und diese Dritten gegenüber vorzulegen.
- das Werk bzw. die Einnahmen durch seine Erstellung (Honorar) selbst entsprechend zu versteuern (Einkommens- und Umsatzsteuer) sowie die Sozialversicherungsbeiträge (insbes. Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) an die Gewerbliche Sozialversicherung abzuführen und den Auftraggeber diesbezüglich vollkommen schad- und klaglos zu halten.
- den eigenen PKW für sämtlich im Zuge der Werkerstellung notwendigen Reisen heranzuziehen sowie zur Werkerstellung überhaupt eigene Betriebsmittel zu verwenden.
- dem Auftraggeber wöchentlich in einer mit dem Auftraggeber vereinbarten Form über die laufende Leistungserbringung sowie deren Ergebnisse zu berichten und dem Auftraggeber auf Anfrage jederzeit eine aktuelle Liste aller Bestandskunden zur Verfügung zu stellen.
- für die gesamte mit den Kunden des Auftraggebers zu führende E-Mail-Korrespondenz ausschließlich den eigens dafür vom Auftraggeber bereitgestellten E-Mail-Account zu verwenden.

(....)

§ 7 HONORAR Paragraph 7, HONORAR

Auftragnehmer und Auftraggeber vereinbaren für die Herstellung des oben beschriebenen Werkes und der damit verbundenen Leistungen ein monatliches Pauschalhonorar wie folgt:

- ab Vertragsbeginn bis 31.3.2023 monatlich EUR 6.600,- zuzüglich 20% USt [...]
- ab 1.4.2023 bis 31.3.2024 (sofern das Vertragsverhältnis nicht vorher gekündigt wird) monatlich EUR 4.150,- zuzüglich 20% USt. sowie ein von den Vertragsparteien nach der Ernte im Herbst 2022 einvernehmlich festzulegender Bonus bei Erreichung der gemeinsam definierten Expansionsziele (Bonushöhe max. netto EUR 30.000,- auszahlbar in vier Teilbeträgen [...])
- ab 1.4.2024 bis 31.3.2025 (sofern das Vertragsverhältnis nicht vorher gekündigt wird) monatlich EUR 2.500,- zuzüglich 20% USt. sowie ein von den Vertragsparteien nach der Ernte im Herbst 2023 einvernehmlich festzulegender Bonus bei Erreichung der gemeinsam definierten Expansionsziele (Bonushöhe max. netto EUR 65.000,- auszahlbar in vier Teilbeträgen [...])
- ab 1.4.2025 bis 31.3.2026 (sofern das Vertragsverhältnis nicht vorher gekündigt wird) monatlich EUR 2.500,- zuzüglich 20% USt. sowie ein von den Vertragsparteien nach der Ernte im Herbst 2024 einvernehmlich festzulegender Bonus bei Erreichung der gemeinsam definierten Expansionsziele (Bonushöhe max. netto EUR 80.000,- auszahlbar in vier Teilbeträgen [...])

- Die Abrechnung erfolgt seitens des Auftragnehmers jeweils monatlich im Nachhinein durch Übermittlung einer Honorarnote an den Auftraggeber [...]
- Sollten aufwändigere Reisen innerhalb Österreichs oder Reisen ins Ausland – insbesondere Flugreisen – erforderlich sein, so werden dem Auftragnehmer die mit der Reise verbundenen Spesen ersetzt, soweit diese Reisen sowie die damit verbundenen Kosten vorab vom Auftraggeber genehmigt wurden.“

1.4. Die VP war zwischen 01.05.2022 bis 31.03.2023 als „Sales & Relationships Lead“ (Leiterin des Vertriebs und der Kundenbeziehung) für die BF tätig. In diesem verfahrensgegenständlichen Zeitraum bestand ihr Tätigkeitsbereich hauptsächlich darin, für die Etablierung der Weinprodukte der BF neue Kunden zu akquirieren sowie einen Kundenstock aufzubauen bzw. die Bestandskunden der BF zu betreuen. Sie wurde hierbei zu Beginn ihrer Tätigkeit durch JL – dem damaligen Geschäftsführer der BF – in das für die Bestellungen der Kunden sowie für das Rechnungswesen dienende firmeninterne Dokumentenmanagementsystem der BF (Billomat) eingeschult. Die VP nahm weiters für die Ausführung ihrer Tätigkeiten an nationalen und internationalen Weinevents, Weinverkostungen und Fachmessen teil und vertrat bzw. repräsentierte hierbei ausschließlich die BF bzw. deren Produkte. Hierzu schlug die VP der BF die aus ihrer Sicht geeignete Veranstaltung vor, wobei diese – aufgrund der anfallenden Kosten – im Vorhinein durch die BF genehmigt werden mussten. Weiters zählte die Bearbeitung von Weinbestellungen, die Erstellung von Rechnungen sowie die Berichterstattung hinsichtlich ihrer durchgeführten Verkäufe und Kundenkontakte (Leads) im firmeneigenen EDV-System (Billomat) zu den hauptsächlichlichen Aufgabenbereichen der VP. Daneben erbrachte die VP (teilweise aus eigener Initiative) laufend weitere Tätigkeiten für die BF wie beispielsweise die Begleitung des Geschäftsführers zu Bauverhandlungen (um dort zu dolmetschen) oder das Anbringen von Etiketten auf Weinflaschen.

1.5. Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum erhielt die VP vom damaligen Geschäftsführer der BF, JL, der zugleich ihr hauptsächlicher Ansprechpartner innerhalb der BF war, wiederholt arbeitsbezogene Weisungen. Zudem wurde sie mehrfach angewiesen, ihrer vertraglich vereinbarten Berichtspflicht (Weekly Reports sowie Past-Performance-Berichte) nachzukommen und diese an die BF zu übermitteln. Die durch JL erteilten Weisungen bzw. die von ihm eingeforderten Berichtspflichten beschränkten sich dabei nicht bloß auf die Festlegung einer inhaltlichen Zielvorgabe oder die sachlichen Kontrolle des Arbeitsergebnisses, sondern erstreckten sich auch auf die konkrete Art und Weise der Leistungserbringung der VP. Ebenso war die VP durch die JL dazu angehalten, verschiedene Pläne (Businessplan für die Zukunft, Angebotsdokumente samt Verkaufsplan, Umsatzlisten samt Kundenverzeichnissen) zu erstellen. Die VP war zudem verpflichtet, bestimmte Kunden der BF zu treffen und diese ausschließlich im Namen der BF sowie für deren Produkte zu repräsentieren. Die VP schloss zu keinem Zeitpunkt eigenständig Verträge ab. Im Falle einer Vertragsanbahnung wurde der Vertrag ausschließlich durch die BF selbst unterzeichnet. Die VP nahm – wie bereits oben angeführt – für die Ausführung ihrer Tätigkeiten an nationalen und internationalen Weinevents, Weinverkostungen und Fachmessen teil und vertrat bzw. repräsentierte hierbei ausschließlich die BF bzw. deren Produkte. Ebenso ist darin, dass die Auswahl entsprechender Veranstaltungen zwar auf Vorschlag der VP erfolgte, jedoch aufgrund der damit verbundenen Kosten jeweils der vorherigen Genehmigung durch die BF bedurfte, eine weitere Weisung hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens der VP zu erblicken.

1.6. Die VP hatte ihre Tätigkeiten in der Regel persönlich zu erbringen. Eine Vertretung hinsichtlich der in § 3 als Werkvertrag titulierten Vereinbarung angeführten Kernaufgaben der VP durch externe Personen (ohne weitere Verständigung und Genehmigung der BF) war fallgegenständlich weder vereinbart, noch konnte ernsthaft damit gerechnet werden. Die VP zog im verfahrensgegenständlichen Zeitraum aus Termingründen lediglich einmal einen geeigneten Weinfachmann zu ihrer Vertretung bei einer Weinveranstaltung in Wien heran, wobei dies erst in Absprache und Genehmigung mit der BF erfolgte. Die Vertretung wurde hierbei durch die VP vorfinanziert, wobei sie im Nachhinein das Geld von der BF erhielt. 1.6. Die VP hatte ihre Tätigkeiten in der Regel persönlich zu erbringen. Eine Vertretung hinsichtlich der in Paragraph 3, als Werkvertrag titulierten Vereinbarung angeführten Kernaufgaben der VP durch externe Personen (ohne weitere Verständigung und Genehmigung der BF) war fallgegenständlich weder vereinbart, noch konnte ernsthaft damit gerechnet werden. Die VP zog im verfahrensgegenständlichen Zeitraum aus Termingründen lediglich einmal einen geeigneten Weinfachmann zu ihrer Vertretung bei einer Weinveranstaltung in Wien heran, wobei dies erst in Absprache und Genehmigung mit der BF erfolgte. Die Vertretung wurde hierbei durch die VP vorfinanziert, wobei sie im Nachhinein das Geld von der BF erhielt.

1.7. Die VP war grundsätzlich nicht an einen bestimmten Arbeitsort gebunden. Sie verrichtete ihre Tätigkeiten

hauptsächlich unterwegs (beispielsweise im Flugzeug oder im Hotelzimmer) oder von zu Hause aus bzw. an den jeweiligen Weinmessen und Verkaufsveranstaltungen, es kam aber auch vor, dass sie diese vor Ort im Betrieb ausführte. Sie war zudem bei der Ausübung ihrer Tätigkeit auch hinsichtlich der Einteilung ihrer Arbeitszeit – bis auf die Teilnahme an den diversen Veranstaltungen – im Wesentlichen frei. Es bestanden auch keinerlei Vorgaben, wie viele Stunden sie für die von ihr geschuldeten Aufgaben der BF zur Verfügung stellen musste und musste sie auch keine Aufzeichnungen über die Dauer ihrer Tätigkeiten und keine Stundenaufzeichnungen führen.

1.8. Die VP erhielt für ihre Tätigkeit annähernd gleiche Monatsgehälter (Pauschalhonorar), welche auch im Werkvertrag festgelegt sind. Sie rechnete dazu die von ihr erbrachten Leistungen über ihr Unternehmen „XXXX.“ (nunmehr: „XXXX“) ab und legte der BF monatliche Honorarnoten. Die angefallenen Kosten einer für die Tätigkeit der VP durchgeführten Reise wurden durch sie selbst vorfinanziert. Anschließend rechnete sie diese, soweit die betroffene Reise von der BF vorher genehmigt worden war, der BF gegenüber ab. 1.8. Die VP erhielt für ihre Tätigkeit annähernd gleiche Monatsgehälter (Pauschalhonorar), welche auch im Werkvertrag festgelegt sind. Sie rechnete dazu die von ihr erbrachten Leistungen über ihr Unternehmen „römisch 40.“ (nunmehr: „römisch 40“) ab und legte der BF monatliche Honorarnoten. Die angefallenen Kosten einer für die Tätigkeit der VP durchgeführten Reise wurden durch sie selbst vorfinanziert. Anschließend rechnete sie diese, soweit die betroffene Reise von der BF vorher genehmigt worden war, der BF gegenüber ab.

1.9. Die VP war zur Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen der BF verpflichtet und war es ihr untersagt bis zu einem Zeitraum von einem Jahr nach Ende des Vertrages eine für die BF erbrachte Leistung für ein Konkurrenzunternehmen der BF – insbesondere für andere Weinerzeuger und Weinhändler – zu erbringen.

1.10. Die VP verfügte bei der BF über keine eigenen Büroräumlichkeiten. Sie verwendete im beschwerdegegenständlichen Zeitraum für ihre Tätigkeit ihren eigenen Laptop, sowie ihr Mobiltelefon und ihr Fahrzeug, bei welchen es sich um Betriebsmittel ihres Unternehmens „XXXX“ handelten. Anlässlich der diversen Kundentermine bzw. Veranstaltungen wurden der VP durch die BF Weinmuster, Preislisten, Kataloge und Werbungsmaterialien mit dem Logo der BF zur Verfügung gestellt. Die VP war weiters auf der Homepage der BF als „Sales & Relationships Lead“ angeführt. Zudem wurden ihr für ihre Tätigkeit Visitenkarten mit dieser Jobbezeichnung und dem Logo der BF (auf der Rückseite) sowie einer E-Mail-Adresse mit dem Suffix der BF zur Verfügung gestellt, welche sie zwingend zu verwenden hatte und nicht privat nutzen durfte. Sie erhielt ebenso einen passwortgeschützten Zugang für das für Bestellungen und für die Berichtspflicht dienende firmeninterne System (Billomat). 1.10. Die VP verfügte bei der BF über keine eigenen Büroräumlichkeiten. Sie verwendete im beschwerdegegenständlichen Zeitraum für ihre Tätigkeit ihren eigenen Laptop, sowie ihr Mobiltelefon und ihr Fahrzeug, bei welchen es sich um Betriebsmittel ihres Unternehmens „römisch 40“ handelten. Anlässlich der diversen Kundentermine bzw. Veranstaltungen wurden der VP durch die BF Weinmuster, Preislisten, Kataloge und Werbungsmaterialien mit dem Logo der BF zur Verfügung gestellt. Die VP war weiters auf der Homepage der BF als „Sales & Relationships Lead“ angeführt. Zudem wurden ihr für ihre Tätigkeit Visitenkarten mit dieser Jobbezeichnung und dem Logo der BF (auf der Rückseite) sowie einer E-Mail-Adresse mit dem Suffix der BF zur Verfügung gestellt, welche sie zwingend zu verwenden hatte und nicht privat nutzen durfte. Sie erhielt ebenso einen passwortgeschützten Zugang für das für Bestellungen und für die Berichtspflicht dienende firmeninterne System (Billomat).

2. Beweiswürdigung:

Eingangs ist hervorzuheben, dass die Verfahrensparteien den zu beurteilenden Sachverhalt im Wesentlichen übereinstimmend wiedergaben und lediglich hinsichtlich der Beurteilung der Rechtsfrage, ob es sich beim gegenständlichen Vertragsverhältnis zwischen der VP und der BF um einen Werkvertrag oder um ein Dienstverhältnis handelt, divergierende Ansichten bestehen.

2.1. Der Geschäftszweig der BF, die Gewerbeberechtigung sowie die Stellung des JL im verfahrensgegenständlichen Zeitraum als Geschäftsführer ergibt sich aus dem Firmenbuch- und GISA-Auszug und ist unbestritten.

2.2. Die Feststellungen zur VP sowie zu ihren Gewerbeberechtigungen und Firmen ergeben sich einerseits aus ihren gleichbleibenden Angaben und standen in Übereinstimmung mit einem sie betreffenden Firmenbuch- und GISA-Auszug. Die VP beschrieb sowohl in der Niederschrift vor der belangten Behörde am 07.06.2023 als auch in den mündlichen Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht nachvollziehbar den in den Feststellungen beschriebene Ablauf der Vertragsanbahnung zwischen ihr und der BF.

2.3. Der als „Werkvertrag“ titulierte und schriftlich abgeschlossene Vertrag ist im Akt ersichtlich.

2.4. Die festgestellte Tätigkeitsart der VP im Bereich der Vertriebsleitung für die BF ergibt sich aus ihren dahingehenden nachvollziehbaren. So führte die VP in der Niederschrift vor der belangten Behörde an, dass sie in erster Linie mit der Betreuung der Bestandskunden und mit der Akquirierung von Neukunden für die BF beschäftigt war. Sie habe dabei auch Veranstaltungen im Zusammenhang mit Weinverkostungen organisiert und durchgeführt. Ebenso gab sie in der mündlichen Beschwerdeverhandlung an, dass sie durch JL zu Beginn ihrer Tätigkeit eingeschult worden sei und dazu die Daten zu ihrer Mail-Adresse sowie zum firmeninternen System (Billomat) erhalten habe, in welchem die Bestandskunden eingetragen gewesen wären und ihre Aufgabe hauptsächlich darin bestanden habe, diese Kunden zu betreuen. Ebenso führte sie aus, dass eine weitere Aufgabe ihrer Tätigkeit darin bestand, nationale und internationale Neukunden anzuwerben (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 11). Auf Befragung nach weiteren Tätigkeiten der VP führte sie aus, dass sie ebenso die Aufgabe erhalten habe, die Rechnungserstellung des Betriebes der BF zu übernehmen. (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 18). Die Feststellung, dass die VP bei den verschiedenen Weinmessen und Verkaufsveranstaltungen ausschließlich die BF vertrat bzw. repräsentierte, ergab sich ebenso aus ihren glaubhaften Angaben (vgl. Verhandlungsschrift vom 07.04.2024, S. 13). Weiters führte SW im arbeitsgerichtlichen Verfahren aus, dass die VP die Aufgabe hatte, Kunden zu akquirieren, an welche die BF direkt ihre Weinprodukte verkaufen konnte. Dass die VP die Organisation bzw. den Besuch einer aus ihrer Sicht geeigneten Verkaufsveranstaltung im Vorhinein mit dem Geschäftsführer der BF absprechen musste bzw. die Zustimmung dafür benötigte, basiert ebenso auf den glaubhaften Angaben der VP, wonach sie ausführte, Vorschläge samt Kostenaufstellung unterbreitet zu haben und durch JL entschieden worden sei, ob er ihr das Budget zur Verfügung stelle (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 12). Auch angesichts des mit der Tätigkeit der VP verbundenen finanziellen Aufwands für die BF – insbesondere im Hinblick auf die Reisekosten zum Besuch diverser Veranstaltungen – erscheint es nachvollziehbar, dass die VP nicht eigenständig und ohne vorherige Zustimmung der BF selbständig über derartige geschäftliche Reisen entscheiden konnte. Die sonstigen durch die VP erbrachten Tätigkeiten für die BF, wie beispielsweise die Begleitung des Geschäftsführers zu Bauverhandlungen (um dort zu dolmetschen) oder das Anbringen von Etiketten auf Weinflaschen, ergab sich ebenso aus den Angaben der VP (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 19 und 20).

2.4. Die festgestellte Tätigkeitsart der VP im Bereich der Vertriebsleitung für die BF ergibt sich aus ihren dahingehenden nachvollziehbaren. So führte die VP in der Niederschrift vor der belangten Behörde an, dass sie in erster Linie mit der Betreuung der Bestandskunden und mit der Akquirierung von Neukunden für die BF beschäftigt war. Sie habe dabei auch Veranstaltungen im Zusammenhang mit Weinverkostungen organisiert und durchgeführt. Ebenso gab sie in der mündlichen Beschwerdeverhandlung an, dass sie durch JL zu Beginn ihrer Tätigkeit eingeschult worden sei und dazu die Daten zu ihrer Mail-Adresse sowie zum firmeninternen System (Billomat) erhalten habe, in welchem die Bestandskunden eingetragen gewesen wären und ihre Aufgabe hauptsächlich darin bestanden habe, diese Kunden zu betreuen. Ebenso führte sie aus, dass eine weitere Aufgabe ihrer Tätigkeit darin bestand, nationale und internationale Neukunden anzuwerben (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 11). Auf Befragung nach weiteren Tätigkeiten der VP führte sie aus, dass sie ebenso die Aufgabe erhalten habe, die Rechnungserstellung des Betriebes der BF zu übernehmen. (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 18). Die Feststellung, dass die VP bei den verschiedenen Weinmessen und Verkaufsveranstaltungen ausschließlich die BF vertrat bzw. repräsentierte, ergab sich ebenso aus ihren glaubhaften Angaben (vgl. Verhandlungsschrift vom 07.04.2024, S. 13). Weiters führte SW im arbeitsgerichtlichen Verfahren aus, dass die VP die Aufgabe hatte, Kunden zu akquirieren, an welche die BF direkt ihre Weinprodukte verkaufen konnte. Dass die VP die Organisation bzw. den Besuch einer aus ihrer Sicht geeigneten Verkaufsveranstaltung im Vorhinein mit dem Geschäftsführer der BF absprechen musste bzw. die Zustimmung dafür benötigte, basiert ebenso auf den glaubhaften Angaben der VP, wonach sie ausführte, Vorschläge samt Kostenaufstellung unterbreitet zu haben und durch JL entschieden worden sei, ob er ihr das Budget zur Verfügung stelle (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 12). Auch angesichts des mit der Tätigkeit der VP verbundenen finanziellen Aufwands für die BF – insbesondere im Hinblick auf die Reisekosten zum Besuch diverser Veranstaltungen – erscheint es nachvollziehbar, dass die VP nicht eigenständig und ohne vorherige Zustimmung der BF selbständig über derartige geschäftliche Reisen entscheiden konnte. Die sonstigen durch die VP erbrachten Tätigkeiten für die BF, wie beispielsweise die Begleitung des Geschäftsführers zu Bauverhandlungen (um dort zu dolmetschen) oder das Anbringen von Etiketten auf Weinflaschen, ergab sich ebenso aus den Angaben der VP (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 19 und 20).

2.5. Dass die VP von der BF bzw. deren Geschäftsführer Weisungen erhielt, die nicht nur die inhaltliche Zielsetzung

ihrer Tätigkeit (Arbeitsergebnis), sondern auch die konkrete Art und Weise der Leistungserbringung betrafen, ergibt sich sowohl aus den Angaben der VP in den mündlichen Verhandlungen als auch aus dem vorgelegten Schriftverkehr mit dem damaligen Geschäftsführer (LJ). Zunächst ergibt sich aus dem (in englischer Sprache verfassten) E-Mail-Verkehr vom 03.02.2023, dass der Geschäftsführer JL der VP nicht lediglich den Auftrag erteilte, Geschäftsabschlüsse zu generieren oder Absatzmärkte zu entwickeln, sondern ein detailliertes Vorgehensmodell vorgab. Die VP wurde dabei etwa ausdrücklich angewiesen, bei einem Scheitern eines Gesamtabchlusses mit der Hawesko-Gruppe alternativ Einzelvereinbarungen mit Tochtergesellschaften anzustreben, ein Memorandum of Understanding abzuschließen, konkrete Erstbestellungen in bestimmter Größenordnung auszulösen sowie anschließend die Marktentwicklung zu beobachten. Daher wurde nicht nur das wirtschaftliche Ziel (beispielsweise Markteintritt bzw. Absatzsteigerung), sondern der methodische Ablauf der Vertriebsstrategie Schritt für Schritt festgelegt. Eine derartige Vorgabe betrifft somit die Durchführung der Tätigkeit selbst und stellt eine inhaltliche Steuerung des Arbeitsprozesses bzw. Arbeitsverfahrens dar. Auch die Weisung, bei umfangreichen Erstbestellungen auf schriftliche Verträge zu verzichten, sofern keine Exklusivität eingeräumt werde, greift unmittelbar in die Art und Weise ihrer Tätigkeit ein. Der VP wurde damit nicht lediglich ein Handlungsspielraum eröffnet, sondern eine konkrete Vorgehensweise im Umgang mit einem bestimmten Kunden und Vertragsabschlüssen verbindlich vorgegeben. Dies wird letztlich dadurch untermauert, dass LJ die VP im gleichen Schreiben aufforderte, bezüglich eines Meetings zum Kunden hinzugehen und die BF zu vertreten. Die E-Mail vom 06.02.2023 verdeutlicht zusätzlich, dass die VP ein spezifisch ausgestaltetes Vorschlagsdokument samt Tabelle zu erstellen hatte, das zwingend vor jedem Verhandlungsgespräch vorzulegen war. Die Verpflichtung zur Verwendung bestimmter Dokumentationsformen und zur Vorbereitung von Gesprächen nach vorgegebenem Schema betrifft jedoch typischerweise die Arbeitsorganisation und Arbeitsmethode und nicht bloß das Ergebnis der Tätigkeit. Gleiches gilt für die Erstellung von Businessplänen, Angebotsunterlagen, Verkaufsplänen und Umsatzlisten mit Kundenverzeichnissen auf Weisung der BF. Besonders deutlich tritt die persönliche und organisatorische Weisungsgebundenheit im Schreiben vom 14.03.2023 hervor. Darin wurde eine betriebliche Hierarchie ausdrücklich klargestellt („Chef“-Stellung des Winzers), die VP zur laufenden Berichterstattung verpflichtet sowie die Übermittlung von Verkaufs- und Lead-Informationen in vorgegebenen Tabellenformaten verlangt. Dieser Umstand wurde letztendlich durch die übereinstimmenden Aussagen weiterer Beweismittel gestützt, indem auch der bei der XXXX tätige Weinfachmann bestätigte, dass konkrete Anweisungen erteilt wurden und darüber regelmäßig Bericht zu erstatten war. Dadurch zeigt sich, dass die Tätigkeit der VP nicht bloß erfolgsbezogen kontrolliert wurde, sondern einer fortlaufenden inhaltlichen Steuerung und Überwachung unterlag. Die erteilten Weisungen bzw. die von der VP geforderten Berichtspflichten betrafen somit eindeutig die konkrete Art und Weise der Leistungserbringung und belegen eine inhaltliche und organisatorische Einflussnahme auf das Arbeitsverfahren der VP selbst. Dies spricht – wie in der rechtlichen Beurteilung näher auszuführen sein wird – für eine über die bloße Erfolgsvorgaben hinausgehende persönliche Weisungsgebundenheit der VP.2.5. Dass die VP von der BF bzw. deren Geschäftsführer Weisungen erhielt, die nicht nur die inhaltliche Zielsetzung ihrer Tätigkeit (Arbeitsergebnis), sondern auch die konkrete Art und Weise der Leistungserbringung betrafen, ergibt sich sowohl aus den Angaben der VP in den mündlichen Verhandlungen als auch aus dem vorgelegten Schriftverkehr mit dem damaligen Geschäftsführer (LJ). Zunächst ergibt sich aus dem (in englischer Sprache verfassten) E-Mail-Verkehr vom 03.02.2023, dass der Geschäftsführer JL der VP nicht lediglich den Auftrag erteilte, Geschäftsabschlüsse zu generieren oder Absatzmärkte zu entwickeln, sondern ein detailliertes Vorgehensmodell vorgab. Die VP wurde dabei etwa ausdrücklich angewiesen, bei einem Scheitern eines Gesamtabchlusses mit der Hawesko-Gruppe alternativ Einzelvereinbarungen mit Tochtergesellschaften anzustreben, ein Memorandum of Understanding abzuschließen, konkrete Erstbestellungen in bestimmter Größenordnung auszulösen sowie anschließend die Marktentwicklung zu beobachten. Daher wurde nicht nur das wirtschaftliche Ziel (beispielsweise Markteintritt bzw. Absatzsteigerung), sondern der methodische Ablauf der Vertriebsstrategie Schritt für Schritt festgelegt. Eine derartige Vorgabe betrifft somit die Durchführung der Tätigkeit selbst und stellt eine inhaltliche Steuerung des Arbeitsprozesses bzw. Arbeitsverfahrens dar. Auch die Weisung, bei umfangreichen Erstbestellungen auf schriftliche Verträge zu verzichten, sofern keine Exklusivität eingeräumt werde, greift unmittelbar in die Art und Weise ihrer Tätigkeit ein. Der VP wurde damit nicht lediglich ein Handlungsspielraum eröffnet, sondern eine konkrete Vorgehensweise im Umgang mit einem bestimmten Kunden und Vertragsabschlüssen verbindlich vorgegeben. Dies wird letztlich dadurch untermauert, dass LJ die VP im gleichen Schreiben aufforderte, bezüglich eines Meetings zum Kunden hinzugehen und die BF zu vertreten. Die E-Mail vom 06.02.2023 verdeutlicht zusätzlich, dass die VP ein spezifisch ausgestaltetes Vorschlagsdokument samt Tabelle zu erstellen hatte, das zwingend vor jedem

Verhandlungsgespräch vorzulegen war. Die Verpflichtung zur Verwendung bestimmter Dokumentationsformen und zur Vorbereitung von Gesprächen nach vorgegebenem Schema betrifft jedoch typischerweise die Arbeitsorganisation und Arbeitsmethode und nicht bloß das Ergebnis der Tätigkeit. Gleiches gilt für die Erstellung von Businessplänen, Angebotsunterlagen, Verkaufsplänen und Umsatzlisten mit Kundenverzeichnissen auf Weisung der BF. Besonders deutlich tritt die persönliche und organisatorische Weisungsgebundenheit im Schreiben vom 14.03.2023 hervor. Darin wurde eine betriebliche Hierarchie ausdrücklich klargestellt („Chef“-Stellung des Winzers), die VP zur laufenden Berichterstattung verpflichtet sowie die Übermittlung von Verkaufs- und Lead-Informationen in vorgegebenen Tabellenformaten verlangt. Dieser Umstand wurde letztendlich durch die übereinstimmenden Aussagen weiterer Beweismittel gestützt, indem auch der bei der römisch 40 tätige Weinfachmann bestätigte, dass konkrete Anweisungen erteilt wurden und darüber regelmäßig Bericht zu erstatten war. Dadurch zeigt sich, dass die Tätigkeit der VP nicht bloß erfolgsbezogen kontrolliert wurde, sondern einer fortlaufenden inhaltlichen Steuerung und Überwachung unterlag. Die erteilten Weisungen bzw. die von der VP geforderten Berichtspflichten betrafen somit eindeutig die konkrete Art und Weise der Leistungserbringung und belegen eine inhaltliche und organisatorische Einflussnahme auf das Arbeitsverfahren der VP selbst. Dies spricht – wie in der rechtlichen Beurteilung näher auszuführen sein wird – für eine über die bloße Erfolgsvorgaben hinausgehende persönliche Weisungsgebundenheit der VP.

2.6. Die VP führte in der mündlichen Verhandlung zwar an, sich einmal bei einer Veranstaltung durch eine dritte Person, die sie von der Weinakademie gekannt habe, vertreten gelassen zu haben. Diese einmalige Vertretung vermochte jedoch kein generelles Vertretungsrecht der VP zu begründen, insbesondere da die VP gleichzeitig angab, dass diese Vertretung im Vorhinein durch die BF genehmigt werden musste (vgl. Verhandlungsschrift vom 07.04.2024, S. 14). Vielmehr zeigte sich, dass sich die Kerntätigkeit der VP gerade durch deren Expertise und insbesondere – auch aufgrund ihrer durch ihre Dolmetschertätigkeit gewonnenen – ihrer persönlichen Vernetzung mit Unternehmen und Winzern auszeichnete und eine Vertretung durch (fachlich) geeignete Personen somit nicht oder nur in sehr beschränktem Ausmaß überhaupt möglich gewesen wäre. Aus der Art der Beschäftigung der VP ist daher davon auszugehen, dass es gerade auf ihre Person ankam (persönliche Kundenkontakte und fachliche Expertise). Gleichermaßen hätte eine gehäufte Vertretung die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit der VP überhaupt in Frage gestellt, zumal gerade diese starke Vernetzung der VP bzw. deren Fachexpertise von maßgeblicher Bedeutung für die BF war. Eine sich ständige bzw. gehäufte Überbindung der Arbeitspflicht auf Dritte hätte sich somit nachteilig auf die Kontinuität bzw. Qualität der übernommenen Verpflichtung ausgewirkt und war daher nicht davon auszugehen, dass dies von der BF oder der VP beabsichtigt war. Im Ergebnis reicht daher eine einmalige Vertretung über den gesamten Tätigkeitszeitraum durch eine dritte Person jedenfalls nicht aus, um ein gelebtes oder objektiv zu erwartendes generelles Vertretungsrecht der VP zu begründen.

2.6. Die VP führte in der mündlichen Verhandlung zwar an, sich einmal bei einer Veranstaltung durch eine dritte Person, die sie von der Weinakademie gekannt habe, vertreten gelassen zu haben. Diese einmalige Vertretung vermochte jedoch kein generelles Vertretungsrecht der VP zu begründen, insbesondere da die VP gleichzeitig angab, dass diese Vertretung im Vorhinein durch die BF genehmigt werden musste (vgl. Verhandlungsschrift vom 07.04.2024, S. 14). Vielmehr zeigte sich, dass sich die Kerntätigkeit der VP gerade durch deren Expertise und insbesondere – auch aufgrund ihrer durch ihre Dolmetschertätigkeit gewonnenen – ihrer persönlichen Vernetzung mit Unternehmen und Winzern auszeichnete und eine Vertretung durch (fachlich) geeignete Personen somit nicht oder nur in sehr beschränktem Ausmaß überhaupt möglich gewesen wäre. Aus der Art der Beschäftigung der VP ist daher davon auszugehen, dass es gerade auf ihre Person ankam (persönliche Kundenkontakte und fachliche Expertise). Gleichermaßen hätte eine gehäufte Vertretung die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit der VP überhaupt in Frage gestellt, zumal gerade diese starke Vernetzung der VP bzw. deren Fachexpertise von maßgeblicher Bedeutung für die BF war. Eine sich ständige bzw. gehäufte Überbindung der Arbeitspflicht auf Dritte hätte sich somit nachteilig auf die Kontinuität bzw. Qualität der übernommenen Verpflichtung ausgewirkt und war daher nicht davon auszugehen, dass dies von der BF oder der VP beabsichtigt war. Im Ergebnis reicht daher eine einmalige Vertretung über den gesamten Tätigkeitszeitraum durch eine dritte Person jedenfalls nicht aus, um ein gelebtes oder objektiv zu erwartendes generelles Vertretungsrecht der VP zu begründen.

2.7. Die VP führte sowohl in der Niederschrift vor der belangten Behörde als auch in den mündlichen Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht nachvollziehbar an, dass sie sich ihre Arbeitszeit frei einteilen konnte, keine Zeitaufzeichnungen führen musste und auch hinsichtlich ihres Arbeitsortes keinen Einschränkungen unterlag. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht führte sie weiters dazu aus, dass sie als internationale

Vertriebsleiterin hauptsächlich vom Flugzeug aus oder im Hotelzimmer sowie zu Hause tätig war (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 12). 2.7. Die VP führte sowohl in der Niederschrift vor der belangten Behörde als auch in den mündlichen Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht nachvollziehbar an, dass sie sich ihre Arbeitszeit frei einteilen konnte, keine Zeitaufzeichnungen führen musste und auch hinsichtlich ihres Arbeitsortes keinen Einschränkungen unterlag. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht führte sie weiters dazu aus, dass sie als internationale Vertriebsleiterin hauptsächlich vom Flugzeug aus oder im Hotelzimmer sowie zu Hause tätig war vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 12).

2.8. Die Feststellungen zu den Honorarnoten ergeben sich aus den im Wesentlichen übereinstimmenden Ausführungen der Verfahrensparteien sowie der im Akt beiliegenden Honorarnoten.

2.9. Die Feststellung, dass zwischen den Verfahrensparteien eine Verpflichtung der VP zur Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen der BF bestand, ergibt sich aus einer Durchsicht der schriftlichen Vereinbarung sowie den glaubhaften Angaben der VP vor dem Bundesverwaltungsgericht (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 21). 2.9. Die Feststellung, dass zwischen den Verfahrensparteien eine Verpflichtung der VP zur Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen der BF bestand, ergibt sich aus einer Durchsicht der schriftlichen Vereinbarung sowie den glaubhaften Angaben der VP vor dem Bundesverwaltungsgericht vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 21).

2.10. Die Feststellungen zu den durch die VP verwendeten Betriebsmitteln ergeben sich insbesondere aus ihren glaubhaften Angaben, wonach sie für ihre Tätigkeit ihren eigenen Laptop, sowie ihr Privathandy und ihr Fahrzeug benutzte, bei welchen es sich um Betriebsmittel ihres Unternehmens XXXX e.U.) handelten (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 13). Die Zurverfügungstellung einer Visitenkarte mit der Jobbezeichnung „Sales & Relationships Lead“ sowie die verpflichtende Verwendung der Mail-Adresse mit dem Suffix der BF ergibt sich aus dem im Akt ersichtlichen Werbekatalog sowie einem Exemplar einer solchen Visitenkarte. Dass die VP die ihr seitens der BF zur Verfügung gestellte Mail-Adresse nicht privat nutzen durfte, ergab sich aus ihren Angaben in den mündlichen Verhandlungen. 2.10. Die Feststellungen zu den durch die VP verwendeten Betriebsmitteln ergeben sich insbesondere aus ihren glaubhaften Angaben, wonach sie für ihre Tätigkeit ihren eigenen Laptop, sowie ihr Privathandy und ihr Fahrzeug benutzte, bei welchen es sich um Betriebsmittel ihres Unternehmens römisch 40 e.U.) handelten vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.02.2024, S. 13). Die Zurverfügungstellung einer Visitenkarte mit der Jobbezeichnung „Sales & Relationships Lead“ sowie die verpflichtende Verwendung der Mail-Adresse mit dem Suffix der BF ergibt sich aus dem im Akt ersichtlichen Werbekatalog sowie einem Exemplar einer solchen Visitenkarte. Dass die VP die ihr seitens der BF zur Verfügung gestellte Mail-Adresse nicht privat nutzen durfte, ergab sich aus ihren Angaben in den mündlichen Verhandlungen.

Im Ergebnis ist aus den dargestellten Gründen davon auszugehen, dass die VP in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF tätig war.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

3.1. Eingangs ist festzuhalten, dass zunächst mit Erkenntnis des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom XXXX , GZ: XXXX , festgestellt wurde, dass im vorliegenden Fall hinsichtlich der VP die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen hätten und von einem Werkvertragsverhältnis zwischen der BF und der VP auszugehen sei. 3.1. Eingangs ist festzuhalten, dass zunächst mit Erkenntnis des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom römisch 40 , GZ: römisch 40 , festgestellt wurde, dass im vorliegenden Fall hinsichtlich der VP die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen hätten und von einem Werkvertragsverhältnis zwischen der BF und der VP auszugehen sei.

Mit Erkenntnis des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom XXXX , GZ: XXXX , wurde der durch die VP erhobenen Berufung keine Folge gegeben, jedoch festgestellt, dass das Vorliegen eines Werkvertrages auszuschließen sei. Vielmehr liege im gegebenen Fall ein freier Dienstvertrag vor. Mit Erkenntnis des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom römisch 40 , GZ: römisch 40 , wurde der durch die VP erhobenen Berufung keine Folge gegeben, jedoch festgestellt, dass das Vorliegen eines Werkvertrages auszuschließen sei. Vielmehr liege im gegebenen Fall ein freier Dienstvertrag vor.

Bezüglich des vorliegenden Verfahrens ist hier auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach die Bindung an arbeitsgerichtliche Leistungsurteile nicht für die Frage, ob ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt. Letztere Frage ist daher im Verwaltungsverfahren betreffend Versicherungspflicht nach dem ASVG durch die Behörden bzw. durch das Bundesverwaltungsgericht als Rechtsmittelinstanz in jeder Hinsicht eigenständig zu beurteilen (VwGH-Erkenntnisse 04.06.2008, Zl. 2007/08/0252, 07.05.2008, Zl. 2005/08/0142 und 04.10.2001, Zl. 96/08/0351).

Ebenso führte der Verwaltungsgerichtshof in seinem gegenständlich ergangenen Erkenntnis vom 26.02.2026 (vgl. Rn 26). aus, dass eine Bindung an die rechtskräftige arbeitsgerichtliche Entscheidung, deren Hauptfrage nicht das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses war, nur hinsichtlich der Feststellung eines Entgeltanspruchs besteht, nicht aber hinsichtlich der Frage des Vorliegens eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Letzteres war vom Bundesverwaltungsgericht daher in jeder Hinsicht eigenständig (wenn auch gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Beweisergebnisse des arbeitsgerichtlichen Verfahrens) zu beurteilen (vgl. VwGH 4.6.2008, 2007/08/0252, mwN; VwGH 7.5.2008, 2005/08/0142, mwN). Ebenso führte der Verwaltungsgerichtshof in seinem gegenständlich ergangenen Erkenntnis vom 26.02.2026 (vergleiche Rn 26). aus, dass eine Bindung an die rechtskräftige arbeitsgerichtliche Entscheidung, deren Hauptfrage nicht das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses war, nur hinsichtlich der Feststellung eines Entgeltanspruchs besteht, nicht aber hinsichtlich der Frage des Vorliegens eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Letzteres war vom Bundesverwaltungsgericht daher in jeder Hinsicht eigenständig (wenn auch gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Beweisergebnisse des arbeitsgerichtlichen Verfahrens) zu beurteilen (vergleiche VwGH 4.6.2008, 2007/08/0252, mwN; VwGH 7.5.2008, 2005/08/0142, mwN).

Das Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht entfaltet somit keine Bindungswirkung für das gegenständliche Beschwerdeverfahren.

Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die VP in Ansehung einer selbständigen Ausübung ihrer Tätigkeit keiner Pflichtversicherung nach dem ASVG unterlag oder ob sie als Dienstnehmerin, also in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF, gegen Entgelt beschäftigt wurde (vgl. § 4 Abs. 2 ASVG). Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die VP in Ansehung einer selbständigen Ausübung ihrer Tätigkeit keiner Pflichtversicherung nach dem ASVG unterlag oder ob sie als Dienstnehmerin, also in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF, gegen Entgelt beschäftigt wurde (vergleiche Paragraph 4, Absatz 2, ASVG).

Die BF brachte im vorliegenden Fall zusammengefasst vor, dass die Leistungen der VP darauf abgezielt hätten, dass diese zur Erreichung des Expansionszieles erforderlich seien und es somit ausschließlich um den herzustellenden Erfolg gehe. Die VP wäre dabei in der Gestaltung ihrer Zeiteinteilung frei gewesen und hätte ihre Tätigkeit ohne konkrete örtliche Vorgaben oder Weisungen erbracht, weshalb im vorliegenden Fall von einem Werkvertrag auszugehen sei.

Die belangte Behörde ist jedoch der Ansicht, dass die VP persönlich für die BF tätig gewesen wäre. Ein generelles Vertretungsrecht wäre bereits aufgrund der vorliegenden Verschwiegenheitsklausel ausgeschlossen gewesen und hätte die Tätigkeit der VP kein selbständiges abgrenzbares Werk dargestellt, sondern lasse auch die monatliche Abrechnung ohne Bezugnahme auf ein konkretes Werk auf ein Dauerschuldverhältnis schließen.

Die Entscheidung ergeht in Bindung an die Rechtsanschauung des VwGH im Erkenntnis vom 26.02.2026, Zl. Ra 2025/08/0088-17, nach Erhebung einer außerordentlichen Revision durch die Rechtsvertretung der BF gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2025. Demnach legte das Bundesverwaltungsgericht in der dazu ergangenen Entscheidung nicht dar, dass der VP persönliche Weisungen, also solche, die das arbeitsbezogene Verhalten betrafen, erteilt worden seien. Ebenso wenig sei dargelegt worden, dass sich die Berichte und Kontrollmöglichkeiten nicht nur auf die Arbeitsergebnisse, sondern auch auf das persönliche Verhalten der Drittmitbeteiligten bezogen hätten. Aus den Feststellungen des Bundesverwaltungsgerichts im Erkenntnis vom 16.07.2025 lasse sich somit ein Überwiegen der Elemente persönlicher Abhängigkeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit nicht ableiten, weshalb das angefochtene Erkenntnis wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufzuheben war.

§ 4. (1) In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach § 7 nur eine Teilversicherung begründet: 1. die bei einem oder mehreren Dienstgebern

beschäftigten Dienstnehmer; Paragraph 4, (1) In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach Paragraph 7, nur eine Teilversicherung begründet: 1. die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer;

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl. I Nr. 45/2005, entlohnt werden. (.....)(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 45 aus 2005,, entlohnt werden. (.....)

(4) Den Dienstnehmern stehen im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für

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

2. eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit), wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn,

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

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

c), dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird oder

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

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

§ 539a. (1) Für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz ist in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Paragraph 539 a, (1) Für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz ist in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend.

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

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

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

(5) Die Grundsätze, nach denen

1. die wirtschaftliche Betrachtungsweise,
2. Scheingeschäfte, Formmängel und Anfechtbarkeit sowie
3. die Zurechnung

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

Gemäß § 1 Abs. 1 AIVG sind für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind (lit. a), soweit sie in der Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben und nicht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen versicherungsfrei sind. Als Dienstgeber gilt gemäß § 35 ASVG derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht) geführt wird, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in den Dienst genommen hat, oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter anstelle des Entgelts verweist. Gemäß Paragraph eins, Absatz eins, AIVG sind für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind (Litera a), soweit sie in der Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben und nicht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen versicherungsfrei sind. Als Dienstgeber gilt gemäß Paragraph 35, ASVG derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht) geführt wird, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in den Dienst genommen hat, oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter anstelle des Entgelts verweist.

3.2. Abgrenzung Dienstvertrag – Werkvertrag:

Eingangs war zu prüfen, ob es fallgegenständlich zwischen der BF – wie sie selbst im Verfahren vorbringt – und der VP bzw. deren Unternehmen zu einem Werkvertrag gemäß § 1165 ABGB gekommen sei. Eingangs war zu prüfen, ob es fallgegenständlich zwischen der BF – wie sie selbst im Verfahren vorbringt – und der VP bzw. deren Unternehmen zu einem Werkvertrag gemäß Paragraph 1165, ABGB gekommen sei.

Ein Werkvertrag liegt dann vor, wenn eine Verpflichtung zur Herstellung einer im Vertrag individualisierten und konkretisierten Leistung besteht. Die Verpflichtung aus dem Werkvertrag besteht darin, diese genau umrissene Leistung in der Regel bis zu einem bestimmten Termin zu erbringen. Ein Werkvertrag muss sohin auf einen bestimmten, abgrenzbaren Erfolg abstellen und einen Maßstab erkennen lassen, nach welchem die Ordnungsgemäßheit der Erbringung des Werkes beurteilt werden kann (vgl. VwGH 20.12.2001, ZI. 98/08/0062, VwGH 24.1.2006, ZI. 2004/08/0101, und VwGH 25.4.2007, ZI. 2005/08/0082). Der Werkvertrag begründet somit ein Zielschuldverhältnis, wobei die Verpflichtung darin besteht, die genau umrissene Leistung zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet auch das Vertragsverhältnis (vgl. dazu VwGH 2001/08/0131). Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet (vgl. VwGH 05.06.2002, ZI. 2001/08/0107, 0135; 03.07.2002, ZI. 2000/08/0161). Ein Werkvertrag liegt dann vor, wenn eine Verpflichtung zur Herstellung einer im Vertrag individualisierten und konkretisierten Leistung besteht. Die Verpflichtung aus dem Werkvertrag besteht darin, diese genau umrissene Leistung in der Regel bis zu einem bestimmten Termin zu erbringen. Ein Werkvertrag muss sohin auf einen bestimmten, abgrenzbaren Erfolg abstellen und einen Maßstab erkennen lassen, nach welchem die Ordnungsgemäßheit der Erbringung des Werkes beurteilt

werden kann vergleiche VwGH 20.12.2001, ZI. 98/08/0062, VwGH 24.1.2006, ZI. 2004/08/0101, und VwGH 25.4.2007, ZI. 2005/08/0082). Der Werkvertrag begründet somit ein Zielschuldverhältnis, wobei die Verpflichtung darin besteht, die genau umrissene Leistung zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet auch das Vertragsverhältnis vergleiche dazu VwGH 2001/08/0131). Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet vergleiche VwGH 05.06.2002, ZI. 2001/08/0107, 0135; 03.07.2002, ZI. 2000/08/0161).

Dazu ist zunächst festzuhalten, dass der vorliegende Werkvertrag zwar formal zwischen der BF und dem Unternehmen der VP geschlossen wurde, die tatsächliche Leistungserbringung jedoch unbestritten durch die VP selbst erfolgt ist, weshalb – da gemäß § 539a Abs. 1 ASVG die „wahren Verhältnisse“ ausschlaggebend sind – im Folgenden nur diese Tätigkeit einer rechtlichen Beurteilung zu unterziehen sind. Dazu ist zunächst festzuhalten, dass der vorliegende Werkvertrag zwar formal zwischen der BF und dem Unternehmen der VP geschlossen wurde, die tatsächliche Leistungserbringung jedoch unbestritten durch die VP selbst erfolgt ist, weshalb – da gemäß Paragraph 539 a, Absatz eins, ASVG die „wahren Verhältnisse“ ausschlaggebend sind – im Folgenden nur diese Tätigkeit einer rechtlichen Beurteilung zu unterziehen sind.

Dazu wird in der Beschwerde im Wesentlichen argumentiert, dass durch die in § 3 des Vertrages definierten Leistungen ein bestimmter Erfolg vereinbart worden sei, zumal sich die VP darin verpflichtet hätte, die „Expansion des Weinsortiments“ der BF auf nationaler sowie internationaler Ebene bis zum 31.03.2026 zu erzielen, weshalb es sich fallgegenständlich um einen Werkvertrag handle. Dazu wird in der Beschwerde im Wesentlichen argumentiert, dass durch die in Paragraph 3, des Vertrages definierten Leistungen ein bestimmter Erfolg vereinbart worden sei, zumal sich die VP darin verpflichtet hätte, die „Expansion des Weinsortiments“ der BF auf nationaler sowie internationaler Ebene bis zum 31.03.2026 zu erzielen, weshalb es sich fallgegenständlich um einen Werkvertrag handle.

Dem kann allerdings insofern nicht gefolgt werden, als dadurch im Vertrag von der VP gerade nicht genau umrissene, der Gewährleistung zugängliche Leistungen (Werke) geschuldet waren. Gegenständlich wurde vielmehr nicht ein einzelnes Werk im Sinne einer in sich geschlossenen Einheit geschuldet, sondern stellte die VP fortwährend ihre Arbeitskraft in Form ihrer Expertise und der Zurverfügungstellung ihrer Geschäftskontakte für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung. Dies zeigte sich bereits daran, dass in der Vereinbarung zwischen der BF und der VP kein konkretes Werk beschrieben wurde, sondern als Leistungsumfang unter anderem auch die selbständige Ausarbeitung von Businesskonzepten bzw. Akquisition neuer Kunden, die Betreuung der Bestandskunden, die Teilnahme an Weinevents bzw. Weinmessen sowie die selbständige Key Account-Betreuung vereinbart wurde. Letztendlich schuldete die VP somit nicht die – im Vertrag zudem nicht definierte – „Expansion“, sondern die Erbringung der aufgezählten (§ 3) sowie allfälliger weiterer dafür erforderlicher zweckdienlicher Leistungen (§ 4). Dem kann allerdings insofern nicht gefolgt werden, als dadurch im Vertrag von der VP gerade nicht genau umrissene, der Gewährleistung zugängliche Leistungen (Werke) geschuldet waren. Gegenständlich wurde vielmehr nicht ein einzelnes Werk im Sinne einer in sich geschlossenen Einheit geschuldet, sondern stellte die VP fortwährend ihre Arbeitskraft in Form ihrer Expertise und der Zurverfügungstellung ihrer Geschäftskontakte für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung. Dies zeigte sich bereits daran, dass in der Vereinbarung zwischen der BF und der VP kein konkretes Werk beschrieben wurde, sondern als Leistungsumfang unter anderem auch die selbständige Ausarbeitung von Businesskonzepten bzw. Akquisition neuer Kunden, die Betreuung der Bestandskunden, die Teilnahme an Weinevents bzw. Weinmessen sowie die selbständige Key Account-Betreuung vereinbart wurde. Letztendlich schuldete die VP somit nicht die – im Vertrag zudem nicht definierte – „Expansion“, sondern die Erbringung der aufgezählten (Paragraph 3,) sowie allfälliger weiterer dafür erforderlicher zweckdienlicher Leistungen (Paragraph 4,).

Schließlich führte ebenso der Verwaltungsgerichtshof im hierzu ergangenen Erkenntnis aus, dass entgegen dem Vorbringen der BF fallgegenständlich kein Werkvertrag vorliegt (vgl. VwGH vom 26.02.2026, Ra 2025/08/0088-17, Rn 27 und 29). Schließlich führte ebenso der Verwaltungsgerichtshof im hierzu ergangenen Erkenntnis aus, dass entgegen dem Vorbringen der BF fallgegenständlich kein Werkvertrag vorliegt vergleiche VwGH vom 26.02.2026, Ra 2025/08/0088-17, Rn 27 und 29).

Demnach bleibt zu prüfen, ob die VP ihre Tätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF 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 (vgl. etwa VwGH 10.10.2018, Ra 2015/08/0130) oder als selbständige

(Dienstleistungs)tätigkeit erbracht hat. Demnach bleibt zu prüfen, ob die VP ihre Tätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF 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 vergleiche etwa VwGH 10.10.2018, Ra 2015/08/0130) oder als selbständige (Dienstleistungs)tätigkeit erbracht hat.

3.3. Zum Dienstverhältnis:

Es ist daher im nächsten Schritt zu prüfen, ob die VP ihre Leistung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zur BF gemäß § 4 Abs. 2 ASVG erbracht hat, womit sie als deren Dienstnehmerin anzusehen wäre. Hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Es ist daher im nächsten Schritt zu prüfen, ob die VP ihre Leistung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zur BF gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG erbracht hat, womit sie als deren Dienstnehmerin anzusehen wäre. Hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Zur persönlichen Arbeitspflicht:

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt bereits aus diesem Grund ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor. Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt bereits aus diesem Grund ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor.

Aus den Feststellungen ergibt sich, dass eine Vertretungsregelung der VP nicht explizit vereinbart war. Ausgehend von der Art ihrer Tätigkeit sowie insbesondere ihren besonderen Fachkenntnissen und Geschäftskontakten, die die VP als ausgebildete Weinfachfrau mitbrachte, war davon auszugehen, dass sie nicht beliebige Teile ihrer Arbeitspflicht auf Dritte überbinden konnte.

Die von der VP in der mündlichen Verhandlung angeführte Vertretung durch eine andere Person bei einer Veranstaltung betraf zudem lediglich eine kurzfristige Aushilfe bei einer bestimmten Verkaufsveranstaltung und diente nicht den eigentlichen Kernaufgaben der VP im Zusammenhang mit der Kundenakquise bzw. Kundenbetreuung. Davon ausgehend bestand für sie somit kein jederzeitiges Recht für einen beliebigen Teil ihrer Arbeitspflicht eine Hilfskraft heranzuziehen. Vielmehr war daraus der Schluss zu ziehen, dass sie dazu befugt war, sich aufgrund ihrer Verhinderung (Terminüberlastung) innerhalb ihrer Arbeitspflicht vertreten zu lassen, wodurch jedoch (ausgehend von der oben angeführten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes) keine „generelle Vertretungsbefugnis“ der VP begründet wird.

Die VP ließ sich damit zwar – wie sie selbst ausführte – durch einen anderen Weinfachmann bei einer Verkaufsveranstaltung vertreten, führte jedoch auch aus, dass dies im Vorhinein durch die Geschäftsführung der BF genehmigt wurde. Dazu ist jedoch festzuhalten, dass echte generelle Vertretungsrechte nur dann vorliegen, wenn die Vertretung ohne weitere Verständigung des Vertragspartners – im vorliegenden der BF – erfolgen (vgl. VwGH 17.11.2004, 2001/08/0131). Die VP ließ sich damit zwar – wie sie selbst ausführte – durch einen anderen Weinfachmann bei einer Verkaufsveranstaltung vertreten, führte jedoch auch aus, dass dies im Vorhinein durch die Geschäftsführung der BF genehmigt wurde. Dazu ist jedoch festzuhalten, dass echte generelle Vertretungsrechte nur dann vorliegen, wenn die Vertretung ohne weitere Verständigung des Vertragspartners – im vorliegenden der BF – erfolgen vergleiche VwGH 17.11.2004, 2001/08/0131).

Von einer generellen Vertretungsberechtigung kann im gegenständlichen Fall auch deshalb nicht ausgegangen werden, zumal eine solche ebenso nur dann vorliegt, wenn die vertretende Person des Vertragspartners für den Auftraggeber, sohin für die BF, völlig unerheblich ist (nur dieses Kriterium könnte ja schließlich zur Vereinbarung eines jederzeitigen Vertretungsrechts führen). Faktisch war jedoch davon auszugehen, dass die Geschäftsführung der BF, die die VP schon aufgrund der davor bestehenden geschäftlichen Beziehung (unter anderem auch aufgrund der Dolmetschertätigkeit der VP) kannte, mit deren persönlicher Leistungserbringung rechnete und es somit nicht völlig unerheblich für die BF war, welche Person die Vertretung der VP schließlich übernehme.

Die mangelnde generelle Vertretungsbefugnis der VP wird noch dadurch unterstrichen, dass in den Belangen des Vertriebs der Auftritt der BF gegenüber Kunden auf die Person der VP zugeschnitten war, wie dies die Verwendung von personalisierten Visitenkarten sowie der Firmen-E-Mail-Adresse der BF durch die VP zeigt.

Aufgrund der fallbezogenen Umstände war daher nicht ernstlich zu erwarten, dass eine jederzeitige generelle Vertretungsmöglichkeit der VP tatsächlich in der Realität gelebt hätte werden können.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist zudem zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Falle der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ein deutlicher Unterschied zu machen (vgl. VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020 mHa VwGH 04.07.2007, 2006/08/0193 und 14.02.2013, 2012/08/0268). Einem vereinbarten Ablehnungsrecht kommt keine Bedeutung zu, wenn der Auftraggeber faktisch mit der Arbeitsleistung rechnet (Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 113). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist zudem zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Falle der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ein deutlicher Unterschied zu machen vergleiche VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020 mHa VwGH 04.07.2007, 2006/08/0193 und 14.02.2013, 2012/08/0268). Einem vereinbarten Ablehnungsrecht kommt keine Bedeutung zu, wenn der Auftraggeber faktisch mit der Arbeitsleistung rechnet (Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 113).

Angesichts der Bedeutung der VP für den Betrieb der BF wäre auch ein sanktionsloses Ablehnungsrecht im engeren Sinne – selbst, wenn es vereinbart worden wäre – mit den Anforderungen der Betriebsorganisation BF nicht in Einklang zu bringen gewesen. Im Übrigen widerspricht es auch jeder Lebenserfahrung, dass bei dem betriebenen hohen Aufwand – und zwar sowohl finanziell als auch organisatorisch – im Zusammenhang mit Kundengewinnung, Terminvereinbarung mit einem potentiellen Kunden sowie Organisation der verschiedenen Veranstaltungen, es im Belieben der VP gestanden wäre, etwa den betreffenden Kundentermin oder die geplante Veranstaltung ohne Sanktion seitens der BF abzusagen.

Schließlich führte auch der Verwaltungsgerichtshof in der gegenständlich ergangenen Entscheidung aus, dass die persönliche Arbeitspflicht der VP zu bejahen ist, da ein generelles Vertretungsrecht weder vertraglich vereinbart war noch tatsächlich gelebt wurde. Dazu hielt das Höchstgericht weiters fest, dass auch die erhobene Revision lediglich einen einzigen Fall einer mit der BF abgesprochenen Vertretung ins Treffen führte und im Übrigen auch die Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und die Konkurrenzklausel gegen eine umfassende Vertretungsbefugnis sprachen (vgl. VwGH vom 26.02.2026, Ra 2025/08/0088-17, Rn 35). Schließlich führte auch der Verwaltungsgerichtshof in der gegenständlich ergangenen Entscheidung aus, dass die persönliche Arbeitspflicht der VP zu bejahen ist, da ein generelles Vertretungsrecht weder vertraglich vereinbart war noch tatsächlich gelebt wurde. Dazu hielt das Höchstgericht weiters fest, dass auch die erhobene Revision lediglich einen einzigen Fall einer mit der BF abgesprochenen Vertretung ins Treffen führte und im Übrigen auch die Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und die Konkurrenzklausel gegen eine umfassende Vertretungsbefugnis sprachen vergleiche VwGH vom 26.02.2026, Ra 2025/08/0088-17, Rn 35).

Auch wenn im vorliegenden Fall sohin die persönliche Arbeitspflicht der VP zu bejahen ist, steht damit aber nur fest, dass kein Grund vorliegt, ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit schon aus diesem Grunde auszuschließen. Dies lässt aber noch nicht den Gegenschluss auf ein Beschäftigungsverhältnis in persönlicher Abhängigkeit zu, weil dafür das Gesamtbild der Beschäftigung maßgebend ist (vgl. VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256). Auch wenn im vorliegenden Fall sohin die persönliche Arbeitspflicht der VP zu bejahen ist, steht damit aber nur fest, dass kein Grund vorliegt, ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit schon aus diesem Grunde auszuschließen. Dies lässt aber noch nicht den Gegenschluss auf ein Beschäftigungsverhältnis in persönlicher Abhängigkeit zu, weil dafür das Gesamtbild der Beschäftigung maßgebend ist vergleiche VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256).

Es ist somit zu klären, ob bei Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen der persönlichen Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist. Es ist somit zu klären, ob bei Erfüllung der

übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen der persönlichen Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist.

Zur Frage der persönlichen Abhängigkeit führte der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 26.02.2026, Ra 2025/08/0088-17, aus:

„Ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, hängt nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes davon ab, ob nach dem Gesamtbild dieser konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder – wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung – nur beschränkt ist. Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die nach der Rechtsprechung ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel findet, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit. Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind – im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffes – 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 zB einer längeren Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder eines das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungsrechtes des Empfängers der Arbeitsleistung) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt allerdings im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgeblicher Bedeutung sein (vgl. etwa VwGH 4.6.2008, 2007/08/0252, mWN). „Ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist, hängt nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes davon ab, ob nach dem Gesamtbild dieser konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder – wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung – nur beschränkt ist. Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die nach der Rechtsprechung ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel findet, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit. Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind – im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffes – 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 zB einer längeren Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder eines das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungsrechtes des Empfängers der Arbeitsleistung) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt allerdings im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgeblicher Bedeutung sein vergleiche etwa VwGH 4.6.2008, 2007/08/0252, mWN).

Im Gegensatz zu den Fällen der Einbindung in eine Betriebsorganisation im engeren Sinne lässt sich in Fällen einer

Beschäftigung „im delegierten Aktionsbereich eines Unternehmens“ die nach der dargelegten Rechtsprechung entscheidende Frage nach der Weisungsgebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenem Verhalten nicht immer leicht beantworten. Insbesondere ist in diesen Fällen mitunter die Grenzziehung zwischen der Konkretisierung der Hauptleistung bei einer bloß nach Gattungsmerkmalen umschriebenen Leistungspflicht durch den „Leistungsabruf“, wie er bei Werkverträgen und (vor allem) freien Dienstverträgen häufig ist, und der Erteilung arbeitsrechtlich relevanter Weisungen schwierig, da eine Verpflichtung, welcher der Beschäftigte nachkommt, auch mit Beschäftigungen, die eindeutig in persönlicher Unabhängigkeit ausgeübt werden, vereinbar ist. Insbesondere tritt bei einer solchen Tätigkeit (wie zB der eines Vertreters oder eines Außendienstmitarbeiters) die ansonsten für die abhängigen Arbeitsverhältnisse typische Unterordnung nicht so auffällig zu Tage, sodass bei der Beurteilung der Frage, ob bei einer solchen Tätigkeit ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vorgelegen ist, anderen Merkmalen eine ganz besondere Bedeutung zugemessen werden muss. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang die Weisungsgebundenheit in einer bestimmten Art, das Konkurrenzverbot, der Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung, die Berichterstattungspflicht sowie die mangelnde Verfügung über eine eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel als für die Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebliche Merkmale zu bezeichnen. Diese Grundsätze gebieten im Einzelfall die Auseinandersetzung mit der Frage, ob tatsächlich diese Kriterien vorliegen, wobei dann bei einem Zusammentreffen von Merkmalen der Abhängigkeit und solchen, die auf eine Unabhängigkeit hinweisen, das Überwiegen der einen oder anderen Merkmale entscheidend ist. Wesentlich ist schließlich auch in solchen Fällen, dass aus den Umständen, unter denen die Beschäftigung verrichtet wurde, abgeleitet werden kann, dass der Beschäftigte einem seine Bestimmungsfreiheit ausschaltenden Weisungs- und Kontrollrecht des Arbeitgebers unterlag (vgl. wiederum VwGH 4.6.2008, 2007/08/0252, mwN).“ Im Gegensatz zu den Fällen der Einbindung in eine Betriebsorganisation im engeren Sinne lässt sich in Fällen einer Beschäftigung „im delegierten Aktionsbereich eines Unternehmens“ die nach der dargelegten Rechtsprechung entscheidende Frage nach der Weisungsgebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenem Verhalten nicht immer leicht beantworten. Insbesondere ist in diesen Fällen mitunter die Grenzziehung zwischen der Konkretisierung der Hauptleistung bei einer bloß nach Gattungsmerkmalen umschriebenen Leistungspflicht durch den „Leistungsabruf“, wie er bei Werkverträgen und (vor allem) freien Dienstverträgen häufig ist, und der Erteilung arbeitsrechtlich relevanter Weisungen schwierig, da eine Verpflichtung, welcher der Beschäftigte nachkommt, auch mit Beschäftigungen, die eindeutig in persönlicher Unabhängigkeit ausgeübt werden, vereinbar ist. Insbesondere tritt bei einer solchen Tätigkeit (wie zB der eines Vertreters oder eines Außendienstmitarbeiters) die ansonsten für die abhängigen Arbeitsverhältnisse typische Unterordnung nicht so auffällig zu Tage, sodass bei der Beurteilung der Frage, ob bei einer solchen Tätigkeit ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vorgelegen ist, anderen Merkmalen eine ganz besondere Bedeutung zugemessen werden muss. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang die Weisungsgebundenheit in einer bestimmten Art, das Konkurrenzverbot, der Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung, die Berichterstattungspflicht sowie die mangelnde Verfügung über eine eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel als für die Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebliche Merkmale zu bezeichnen. Diese Grundsätze gebieten im Einzelfall die Auseinandersetzung mit der Frage, ob tatsächlich diese Kriterien vorliegen, wobei dann bei einem Zusammentreffen von Merkmalen der Abhängigkeit und solchen, die auf eine Unabhängigkeit hinweisen, das Überwiegen der einen oder anderen Merkmale entscheidend ist. Wesentlich ist schließlich auch in solchen Fällen, dass aus den Umständen, unter denen die Beschäftigung verrichtet wurde, abgeleitet werden kann, dass der Beschäftigte einem seine Bestimmungsfreiheit ausschaltenden Weisungs- und Kontrollrecht des Arbeitgebers unterlag (vgl. wiederum VwGH 4.6.2008, 2007/08/0252, mwN).“

(...)

Als weitere Elemente der persönlichen Abhängigkeit nannte das Bundesverwaltungsgericht die wöchentliche Berichtspflicht über die Leistungserbringung, die Entscheidungsbefugnis des Geschäftsführers der revisionswerbenden Partei über zu tätigende Ausgaben und Aufwendungen, die Verwendung eines passwortgeschützten firmenintern Systems, welches auch als gemeinsamer Kalender der Drittmitbeteiligten und (des Geschäftsführers) der revisionswerbenden Partei fungiert habe und in welchem sie ihre erbrachten Leistungen einzutragen gehabt habe, die Bindung an Weisungen und das Auftreten im Namen der revisionswerbenden Partei, da die E-Mail-Adresse und die Visitenkarte der Drittmitbeteiligten der revisionswerbenden Partei zuzuordnen gewesen seien. Das Bundesverwaltungsgericht legte aber nicht dar, dass der Drittmitbeteiligten persönliche Weisungen, also

solche, die das arbeitsbezogene Verhalten betrafen, erteilt worden seien. Ebenso wenig wurde dargelegt, dass sich die Berichte und Kontrollmöglichkeiten nicht nur auf die Arbeitsergebnisse, sondern auch auf das persönliche Verhalten der Drittmitbeteiligten bezogen hätten (vgl. zur Abgrenzung etwa VwGH 19.12.2012, 2012/08/0224; 14.11.2018, Ra 2018/08/0172; 20.2.2020, Ra 2019/08/0171; 1.10.2025, Ro 2015/08/0020). Auch eine Einbindung in die Betriebsorganisation der revisionswerbenden Partei konnte angesichts der dislozierten Tätigkeit und der nahezu völlig freien Zeiteinteilung der Drittmitbeteiligten nicht aufgezeigt werden. Dazu kommt, dass es sich bei den Tätigkeiten, die die Drittmitbeteiligte zu erbringen hatte, um höher qualifizierte Leistungen handelte, die anders als zB bei manuellen Hilfsarbeiten, die einfachen Sachzwängen unterliegen, an sich einen größeren Spielraum für verantwortliche Sachentscheidungen bieten, was – insbesondere bei fehlender Einbindung in eine betriebliche Organisation – grundsätzlich für eine Beschäftigung in persönlicher Unabhängigkeit spricht (vgl. etwa VwGH 25.6.2013, 2013/08/0093; 26.5.2014, 2012/08/0233). Letztentscheidungsbefugnisse des Dienstgebers, insbesondere über finanzielle Aufwendungen, ändern daran ebenso wenig wie ein Auftreten im Namen des Dienstgebers. Als weitere Elemente der persönlichen Abhängigkeit nannte das Bundesverwaltungsgericht die wöchentliche Berichtspflicht über die Leistungserbringung, die Entscheidungsbefugnis des Geschäftsführers der revisionswerbenden Partei über zu tätigende Ausgaben und Aufwendungen, die Verwendung eines passwortgeschützten firmenintern Systems, welches auch als gemeinsamer Kalender der Drittmitbeteiligten und (des Geschäftsführers) der revisionswerbenden Partei fungiert habe und in welchem sie ihre erbrachten Leistungen einzutragen gehabt habe, die Bindung an Weisungen und das Auftreten im Namen der revisionswerbenden Partei, da die E-Mail-Adresse und die Visitenkarte der Drittmitbeteiligten der revisionswerbenden Partei zuzuordnen gewesen seien. Das Bundesverwaltungsgericht legte aber nicht dar, dass der Drittmitbeteiligten persönliche Weisungen, also solche, die das arbeitsbezogene Verhalten betrafen, erteilt worden seien. Ebenso wenig wurde dargelegt, dass sich die Berichte und Kontrollmöglichkeiten nicht nur auf die Arbeitsergebnisse, sondern auch auf das persönliche Verhalten der Drittmitbeteiligten bezogen hätten (vergleiche zur Abgrenzung etwa VwGH 19.12.2012, 2012/08/0224; 14.11.2018, Ra 2018/08/0172; 20.2.2020, Ra 2019/08/0171; 1.10.2025, Ro 2015/08/0020). Auch eine Einbindung in die Betriebsorganisation der revisionswerbenden Partei konnte angesichts der dislozierten Tätigkeit und der nahezu völlig freien Zeiteinteilung der Drittmitbeteiligten nicht aufgezeigt werden. Dazu kommt, dass es sich bei den Tätigkeiten, die die Drittmitbeteiligte zu erbringen hatte, um höher qualifizierte Leistungen handelte, die anders als zB bei manuellen Hilfsarbeiten, die einfachen Sachzwängen unterliegen, an sich einen größeren Spielraum für verantwortliche Sachentscheidungen bieten, was – insbesondere bei fehlender Einbindung in eine betriebliche Organisation – grundsätzlich für eine Beschäftigung in persönlicher Unabhängigkeit spricht (vergleiche etwa VwGH 25.6.2013, 2013/08/0093; 26.5.2014, 2012/08/0233). Letztentscheidungsbefugnisse des Dienstgebers, insbesondere über finanzielle Aufwendungen, ändern daran ebenso wenig wie ein Auftreten im Namen des Dienstgebers.

Aus den Feststellungen des Bundesverwaltungsgerichts lässt sich somit ein – sei es auch, wie das Bundesverwaltungsgericht selbst festhält, „nur knappes“ – Überwiegen der Elemente persönlicher Abhängigkeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit nicht ableiten.“

Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung ergibt sich für den gegenständlichen Fall:

Da im vorliegenden Fall die VP ihre Tätigkeit eindeutig nicht im Betrieb der BF ausübte, sondern – wie festgestellt – entweder von zu Hause aus oder an den jeweiligen Fachmessen, war sie im Sinne der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs disloziert (somit „im delegierten Aktionsbereich“ der BF) tätig. Es kann daher nicht ohne weiteres von einer direkten Einbindung in den Betrieb der BF ausgegangen werden, vielmehr sind die konkreten Umstände und Rahmenbedingungen der Erbringung der Dienstleistungen durch die VP zu betrachten. Es ist daher der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zufolge zu prüfen, ob im vorliegenden Fall eine allfällige Weisungsgebundenheit der VP hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens in anderer Weise als durch eine Einbindung in eine Betriebsorganisation zum Ausdruck kommt. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang die Weisungsgebundenheit in einer bestimmten Art, das Konkurrenzverbot, der Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung, die Berichterstattungspflicht sowie die mangelnde Verfügung über eine eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel als für die Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebliche Merkmale zu bezeichnen (vgl. (vgl. VwGH vom 26.02.2026, Ra 2025/08/0088-17, Rn 33). Da im vorliegenden Fall die VP ihre Tätigkeit eindeutig nicht im Betrieb der BF ausübte, sondern – wie festgestellt – entweder von zu Hause aus oder an den jeweiligen Fachmessen, war sie im Sinne der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs disloziert (somit „im delegierten Aktionsbereich“ der

BF) tätig. Es kann daher nicht ohne weiteres von einer direkten Einbindung in den Betrieb der BF ausgegangen werden, vielmehr sind die konkreten Umstände und Rahmenbedingungen der Erbringung der Dienstleistungen durch die VP zu betrachten. Es ist daher der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zufolge zu prüfen, ob im vorliegenden Fall eine allfällige Weisungsgebundenheit der VP hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens in anderer Weise als durch eine Einbindung in eine Betriebsorganisation zum Ausdruck kommt. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang die Weisungsgebundenheit in einer bestimmten Art, das Konkurrenzverbot, der Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung, die Berichterstattungspflicht sowie die mangelnde Verfügung über eine eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel als für die Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebliche Merkmale zu bezeichnen (vergleiche VwGH vom 26.02.2026, Ra 2025/08/0088-17, Rn 33).

Die VP unterlag – wie beweiswürdigend festgestellt – einem Konkurrenzverbot, das ihr untersagte, innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Vertragsverhältnisses gleichartige Leistungen für Konkurrenzunternehmen der BF, insbesondere für andere Weinerzeuger oder Weinhändler, zu erbringen (vgl. dazu auch Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 126 sowie VwGH 90/08/0224; VwGH 96/08/0053; VwGH 2001/08/0053, wonach Merkmale wirtschaftlicher Unselbstständigkeit wie Konkurrenzklauseln vor allem bei Vertretern, bei denen die im Dienstverhältnis sonst typische Unterordnung nicht so auffällig zutage tritt, von wesentlicher Bedeutung sind). Die VP unterlag – wie beweiswürdigend festgestellt – einem Konkurrenzverbot, das ihr untersagte, innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Vertragsverhältnisses gleichartige Leistungen für Konkurrenzunternehmen der BF, insbesondere für andere Weinerzeuger oder Weinhändler, zu erbringen (vergleiche dazu auch Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 126 sowie VwGH 90/08/0224; VwGH 96/08/0053; VwGH 2001/08/0053, wonach Merkmale wirtschaftlicher Unselbstständigkeit wie Konkurrenzklauseln vor allem bei Vertretern, bei denen die im Dienstverhältnis sonst typische Unterordnung nicht so auffällig zutage tritt, von wesentlicher Bedeutung sind).

Zudem erhielt die VP für ihre Tätigkeit annähernd gleiche Monatsgehälter (Pauschalhonorar), wobei auch diese monatlichen Entgeltzahlungen als Bezug eines Fixums anzusehen waren, zumal dieses Entgelt faktisch nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den getätigten Geschäften und deren Höhe im jeweiligen Auszahlungszeitraum gestanden ist.

Zur Weisungs- und Kontrollbefugnis des Dienstgebers ist auf die Rechtsprechung zu verweisen, wonach diese das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet betreffen und dadurch zu einem personenbezogenen Anpassungsdruck führen, der die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich einschränkt und seine persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG begründet. Im Unterschied dazu beschränkt sich der Dienst- bzw. Auftraggeber auf sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse (vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171). Zur Weisungs- und Kontrollbefugnis des Dienstgebers ist auf die Rechtsprechung zu verweisen, wonach diese das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet betreffen und dadurch zu einem personenbezogenen Anpassungsdruck führen, der die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich einschränkt und seine persönliche Abhängigkeit iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG begründet. Im Unterschied dazu beschränkt sich der Dienst- bzw. Auftraggeber auf sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse (vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171).

Umgelegt auf den gegenständlichen Sachverhalt waren die, der VP von der BF erteilten Weisungen sowie die geforderten wöchentlich geforderten Berichtspflichten, insbesondere im Hinblick auf den im Akt ersichtlichen E-Mail-Verkehr zwischen der VP und JL, rechtlich als Weisungen betreffend die Art und Weise der Leistungserbringung zu qualifizieren, die über die bloß sachliche Steuerung gehen. Diese führten im vorliegenden Fall zu einem personenbezogenen Anpassungsdruck:

So zeigte sich dies etwa im E-Mail-Verkehr vom 03.02.2023 betreffend den Kunden „Wein & Co/Hawesko“, in welchem JL die VP detailliert über das weitere Vorgehen im Hinblick auf einen Geschäftsabschluss instruierte. Dazu hielt er fest, dass – sollte kein Abschluss mit der gesamten Hawesko-Gruppe zustande kommen – Vereinbarungen mit einzelnen Tochtergesellschaften anzustreben, ein Memorandum of Understanding zu unterzeichnen, Bestellungen im Umfang von jeweils drei Kisten jedes Weins pro Filiale auszulösen und in weiterer Folge die Marktentwicklung in Österreich zu beobachten seien. Ein vergleichbarer Ansatz sollte nach Anweisungen des JL auch gegenüber Unternehmen in Deutschland verfolgt werden. Zudem teilte JL der VP mit, dass seiner Ansicht nach bei einer umfangreichen Erstbestellung ein schriftlicher Vertrag nicht zwingend erforderlich sei, solange keine Exklusivität eingeräumt werde. Darüber hinaus wies JL die VP im selben E-Mail an, an einem Meeting mit dem Kunden teilzunehmen und die BF dort

zu vertreten.

Gleichmaßen wurde die VP von JL im E-Mail vom 06.02.2023 angewiesen, ein einfaches einseitiges Vorschlagsdokument samt begleitender Tabelle vorzubereiten, welche die Einzelheiten des geplanten Verkaufsplans enthalten sollte. Diese sollte insbesondere eine Aufschlüsselung nach Vertriebspartnern und einzelnen Produkten umfassen, etwa in Form konkreter Absatzmengen eines bestimmten Weins je Vertriebspartner. Nach den Vorgaben der BF bzw. des Geschäftsführers hatte dieses Dokument vor jedem Verhandlungsgespräch vorzuliegen. Wie bereits ausgeführt betrifft hierbei die Verpflichtung, bestimmte Dokumentationsformen zu verwenden und Gespräche nach einem vorgegebenen Schema vorzubereiten, typischerweise die Organisation und Durchführung der Arbeit selbst und nicht lediglich das Arbeitsergebnis.

Daraus ergibt sich, dass die erteilten Weisungen nicht ausschließlich auf die Herbeiführung bzw. Bewertung eines bestimmten Arbeitsergebnisses gerichtet waren, sondern die konkrete Art und Weise der Leistungserbringung der VP betrafen. Dies spricht im vorliegenden Fall für das Vorliegen verhaltenssteuernder Weisungen, die als typisches Merkmal persönlicher Abhängigkeit anzusehen sind.

Festzuhalten ist dabei, dass es bei Weisungen betreffend das Arbeitsverfahren darum geht, „wie“ bestimmte Arbeiten auszuführen sind. Davon zu unterscheiden sind sachliche Weisungen, die auch beim Werkvertrag vorkommen. Bei ihnen geht es lediglich um die Konkretisierung der gewünschten Arbeitsergebnisse (zB Größe und Beschaffenheit des Hauses), soweit das im Vertrag noch nicht festgelegt wurde (vgl. dazu Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 104). Festzuhalten ist dabei, dass es bei Weisungen betreffend das Arbeitsverfahren darum geht, „wie“ bestimmte Arbeiten auszuführen sind. Davon zu unterscheiden sind sachliche Weisungen, die auch beim Werkvertrag vorkommen. Bei ihnen geht es lediglich um die Konkretisierung der gewünschten Arbeitsergebnisse (zB Größe und Beschaffenheit des Hauses), soweit das im Vertrag noch nicht festgelegt wurde vergleiche dazu Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 104).

Besonders ist auch darauf zu verweisen, dass im Falle der Erteilung einer fachlichen Weisung, diese nicht nur bei Unklarheiten über die Weisungsgebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenem Verhalten, sondern generell als Indiz für das Fehlen unternehmerischer Gestaltungsmöglichkeiten und damit das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit heranzuziehen sind (VwGH 2004/08/0221; VwGH 2005/08/0137; VwGH 2006/08/0333).

Ein weiteres Indiz für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit ergibt sich daraus, dass die BF darüber entschied, welche Verkaufs- bzw. Fachmessen von der VP zu besuchen waren. Im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit hätte es jedoch vielmehr der VP (als ausgebildete Weinfachfrau) grundsätzlich selbst obliegen, jene Veranstaltungen auszuwählen, die sie nach eigenem fachlichen Ermessen zur Erreichung des vereinbarten wirtschaftlichen Erfolges als zweckmäßig erachtete. Charakteristisch für eine selbständige Tätigkeit wäre gerade die Freiheit, das „Wie“ der Leistungserbringung – einschließlich der strategischen Auswahl von Vertriebsplattformen und Marketingmaßnahmen – eigenständig zu bestimmen. Die Weisungsgebundenheit bei der Auswahl der zu besuchenden Messen geht daher deutlich über die übliche Ergebnis- oder Erfolgskontrolle hinaus, die ein Auftraggeber gegenüber einem selbständigen Dienstleister ausübt. Während bei selbständigen Werk- oder freien Dienstverhältnissen lediglich das Arbeitsergebnis vorgegeben wäre, blieb hier nicht nur das Ziel, sondern auch ein wesentlicher Teil des Arbeitsverfahrens der Dispositionsbefugnis der BF vorbehalten. Die konkrete Vorgabe der zu besuchenden Messen dokumentiert daher, dass die VP nicht eigenverantwortlich über wesentliche Modalitäten der Leistungserbringung disponieren konnte, sondern hinsichtlich eines maßgeblichen Teils ihrer Tätigkeit den das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungen der BF unterlag.

Dass der VP als Fachexpertin im Rahmen der Kundenakquise – etwa in der Suche nach geeigneten Kunden – gewisse Freiräume durch die BF eröffnet waren, vermochte für sich eine persönliche Unabhängigkeit in der Ausübung ihrer Beschäftigung nicht nahezulegen, zumal nach der Rechtsprechung mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert wird (vgl. VwGH vom 13.11.2013, 2013/08/0150). Dass der VP als Fachexpertin im Rahmen der Kundenakquise – etwa in der Suche nach geeigneten Kunden – gewisse Freiräume durch die BF eröffnet waren, vermochte für sich eine persönliche Unabhängigkeit in der Ausübung ihrer Beschäftigung nicht nahezulegen, zumal nach der Rechtsprechung mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert wird vergleiche VwGH vom 13.11.2013, 2013/08/0150).

Die VP war weiters zwar hinsichtlich der Einteilung ihrer Arbeitszeit grundsätzlich frei. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes steht eine solche formale Dispositionsfreiheit der Annahme persönlicher Abhängigkeit jedoch nicht entgegen. Eine für persönliche Abhängigkeit typische Einschränkung der Bestimmungsfreiheit kann auch dann vorliegen, wenn Beginn und Dauer der Arbeitszeit – ebenso wie der Arbeitsort – aufgrund der Vereinbarung, der betrieblichen Übung oder der Eigenart der Tätigkeit weitgehend selbst bestimmt werden können, die tatsächliche Arbeitsleistung jedoch letztlich an den betrieblichen Erfordernissen und der Dringlichkeit der Angelegenheiten des Dienstgebers auszurichten ist (VwGH 08.07.2019, Ra 2017/08/0119 mwN).

Im vorliegenden Fall gab die BF der VP zwar weder konkrete Arbeitszeiten noch ein bestimmtes Stundenausmaß vor. Die Bindung der VP an eine faktische Arbeitszeit ergab sich jedoch nicht nur aus der von der BF erwarteten Intensität der laufenden Neukundenakquise sowie der kontinuierlichen Betreuung der bestehenden Kunden, sondern auch aus den ihr auferlegten regelmäßigen Berichtspflichten. Diese wöchentlichen Berichte stellten somit eine über die eigentliche Vertriebs- und Betreuungstätigkeit hinausgehende zusätzliche Verpflichtung dar, welche einen eigenständigen Zeitaufwand erforderte und damit die Dispositionsfreiheit der VP über ihre Arbeitszeit weiter einschränkte. Insgesamt führte somit sowohl das erhebliche Arbeitsausmaß der Akquise- und Betreuungstätigkeit als auch der damit verbundene Berichtsdruck zu einer faktischen zeitlichen Bindung im Sinne der Rechtsprechung (vgl. VwGH 29.06.2005, 2001/08/0053). Im vorliegenden Fall gab die BF der VP zwar weder konkrete Arbeitszeiten noch ein bestimmtes Stundenausmaß vor. Die Bindung der VP an eine faktische Arbeitszeit ergab sich jedoch nicht nur aus der von der BF erwarteten Intensität der laufenden Neukundenakquise sowie der kontinuierlichen Betreuung der bestehenden Kunden, sondern auch aus den ihr auferlegten regelmäßigen Berichtspflichten. Diese wöchentlichen Berichte stellten somit eine über die eigentliche Vertriebs- und Betreuungstätigkeit hinausgehende zusätzliche Verpflichtung dar, welche einen eigenständigen Zeitaufwand erforderte und damit die Dispositionsfreiheit der VP über ihre Arbeitszeit weiter einschränkte. Insgesamt führte somit sowohl das erhebliche Arbeitsausmaß der Akquise- und Betreuungstätigkeit als auch der damit verbundene Berichtsdruck zu einer faktischen zeitlichen Bindung im Sinne der Rechtsprechung vergleiche VwGH 29.06.2005, 2001/08/0053).

Der Einfluss der VP auf ihre Arbeitszeitgestaltung fand seine Grenzen insbesondere in der Dringlichkeit der von der BF wahrzunehmenden Geschäftsinteressen. Dies zeigte sich vor allem bei der Vertretung und Repräsentation der BF im Rahmen von Veranstaltungen, Produktpräsentationen sowie Verkaufs- und Weinmessen, bei denen Zeitpunkt und Ort der Tätigkeit jeweils vorgegeben waren. Gleiches gilt für die von der VP regelmäßig zu erbringenden wöchentlichen Berichtspflichten. Im Zusammenhang mit den hieraus resultierenden Dienstreisen bestand für die VP faktisch keine eigenständige Dispositionsfreiheit. Vielmehr unterlag sie auch insoweit hinsichtlich der Terminplanung den Vorgaben der BF.

Im Ergebnis konnte die VP ihre Arbeitszeit zwar formal selbst einteilen, ihr Tätigwerden war jedoch in zeitlicher Hinsicht maßgeblich an den betrieblichen Erfordernissen der BF ausgerichtet, was im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit spricht.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit ergibt sich nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes regelmäßig bereits aus dem Vorliegen persönlicher Abhängigkeit. Sie ist nicht mit einer bloßen Lohnabhängigkeit, also dem Angewiesensein auf das erzielte Entgelt zur Bestreitung des Lebensunterhalts, gleichzusetzen. Maßgeblich ist vielmehr das Fehlen einer im eigenen Namen ausgeübten Verfügungsmacht über jene organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel, die für die Erbringung der Tätigkeit wesentlich sind (vgl. zuletzt VwGH 12.10.2016, Ra 2015/08/0173). Die wirtschaftliche Abhängigkeit ergibt sich nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes regelmäßig bereits aus dem Vorliegen persönlicher Abhängigkeit. Sie ist nicht mit einer bloßen Lohnabhängigkeit, also dem Angewiesensein auf das erzielte Entgelt zur Bestreitung des Lebensunterhalts, gleichzusetzen. Maßgeblich ist vielmehr das Fehlen einer im eigenen Namen ausgeübten Verfügungsmacht über jene organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel, die für die Erbringung der Tätigkeit wesentlich sind vergleiche zuletzt VwGH 12.10.2016, Ra 2015/08/0173).

Für die Beurteilung ist daher zunächst festzustellen, welche Betriebsmittel im konkreten Fall als „wesentlich“ anzusehen sind. Wesentlich sind Betriebsmittel dann, wenn die Dienstleistung ohne deren Einsatz bei einer realitätsbezogenen, wirtschaftlichen Betrachtungsweise nicht erbracht werden kann und sie über Gegenstände des allgemeinen täglichen Gebrauchs hinausgehen. Umgekehrt führt das Beistellen eigener Betriebsmittel für sich genommen noch nicht zur Annahme selbständiger Tätigkeit. Werden solche Mittel branchenüblich auch von

unselbständig Beschäftigten verwendet – etwa Laptop oder Arbeitsunterlagen –, kommt ihnen keine entscheidende Abgrenzungsfunktion zu (vgl. Fischlehner, taxlex 2007, 19; VwGH 1574/65). Für die Beurteilung ist daher zunächst festzustellen, welche Betriebsmittel im konkreten Fall als „wesentlich“ anzusehen sind. Wesentlich sind Betriebsmittel dann, wenn die Dienstleistung ohne deren Einsatz bei einer realitätsbezogenen, wirtschaftlichen Betrachtungsweise nicht erbracht werden kann und sie über Gegenstände des allgemeinen täglichen Gebrauchs hinausgehen. Umgekehrt führt das Beistellen eigener Betriebsmittel für sich genommen noch nicht zur Annahme selbständiger Tätigkeit. Werden solche Mittel branchenüblich auch von unselbständig Beschäftigten verwendet – etwa Laptop oder Arbeitsunterlagen –, kommt ihnen keine entscheidende Abgrenzungsfunktion zu (vergleiche Fischlehner, taxlex 2007, 19; VwGH 1574/65).

Die Nutzung des privaten Kraftfahrzeuges durch die VP stellt vor diesem Hintergrund kein unterscheidungskräftiges Merkmal dar. Der Verwaltungsgerichtshof hat wiederholt ausgesprochen, dass die Verwendung eines eigenen Fahrzeugs nicht zur Annahme eines wesentlichen Betriebsmittels führt, sofern dieses nicht von vornherein überwiegend für betriebliche Zwecke angeschafft oder gewidmet wurde (VwGH 11.12.2013, 2013/08/0030). Im Verfahren wurde nicht vorgebracht, dass das Fahrzeug der VP primär zur betrieblichen Nutzung bestimmt gewesen wäre.

Gleiches gilt für das von der VP verwendete Mobiltelefon sowie den Laptop. Dabei handelt es sich um auch privat genutzte Gegenstände des allgemeinen täglichen Gebrauchs, deren Einsatz nach der Rechtsprechung keine unternehmerische Verfügungsmacht über wesentliche Betriebsmittel begründet (vgl. VwGH 23.01.2008, 2007/08/0223). Gleiches gilt für das von der VP verwendete Mobiltelefon sowie den Laptop. Dabei handelt es sich um auch privat genutzte Gegenstände des allgemeinen täglichen Gebrauchs, deren Einsatz nach der Rechtsprechung keine unternehmerische Verfügungsmacht über wesentliche Betriebsmittel begründet (vergleiche VwGH 23.01.2008, 2007/08/0223).

Insgesamt verfügte die VP somit über keine eigenen, für die Tätigkeit wesentlichen organisatorischen Einrichtungen oder Betriebsmittel, weshalb auch von wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber der BF auszugehen ist.

Bei den von der VP verwendeten Gegenständen handelt es sich vielmehr um Güter des täglichen Lebens, die nicht speziell für den beruflichen Einsatz angeschafft wurden. Auch die Nutzung der eigenen Wohnung erfolgte ohne besondere betriebliche Widmung. Zwar setzte die VP für ihre Tätigkeit ihren privaten Laptop, ihr Mobiltelefon sowie ihr Fahrzeug ein, dabei handelt es sich jedoch um im Vertriebswesen branchenübliche Arbeitsmittel, deren Verwendung die Annahme wirtschaftlicher Abhängigkeit nicht ausschließt.

Es ist darüber hinaus nicht ersichtlich, dass die VP eine selbständige unternehmerische Tätigkeit im eigenen Namen entfalten wollte. Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum akquirierte sie keine eigenen Kunden, sondern brachte im Wesentlichen ihre persönliche Arbeitskraft und fachliche Expertise zugunsten der BF ein. Eine Verfügungsmacht über die für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel kam ihr nicht zu, auch wenn sie eigene Arbeitsmittel verwendete (vgl. VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018). Unternehmerische Gestaltungsspielräume bestanden für die VP ebenfalls nicht. Sie war weder zum selbständigen Abschluss von Angeboten befugt noch trug sie ein unternehmerisches Risiko. Es ist darüber hinaus nicht ersichtlich, dass die VP eine selbständige unternehmerische Tätigkeit im eigenen Namen entfalten wollte. Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum akquirierte sie keine eigenen Kunden, sondern brachte im Wesentlichen ihre persönliche Arbeitskraft und fachliche Expertise zugunsten der BF ein. Eine Verfügungsmacht über die für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel kam ihr nicht zu, auch wenn sie eigene Arbeitsmittel verwendete (vergleiche VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018). Unternehmerische Gestaltungsspielräume bestanden für die VP ebenfalls nicht. Sie war weder zum selbständigen Abschluss von Angeboten befugt noch trug sie ein unternehmerisches Risiko.

Unter Bedachtnahme auf sämtliche festgestellten Umstände überwiegen im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit.

Die VP war daher im verfahrensgegenständlichen Zeitraum als Dienstnehmerin im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG zu qualifizieren. Die VP war daher im verfahrensgegenständlichen Zeitraum als Dienstnehmerin im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG zu qualifizieren.

Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall kein freies Dienstverhältnis im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG vorliegt. Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall kein freies Dienstverhältnis im Sinn

des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vorliegt:

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171) liegt bei freien Dienstnehmern der Schwerpunkt auf den sachlichen Ergebnissen der Tätigkeit. Entscheidend ist, ob die (Geschäfts-)Beziehung zu einem in persönlichen Belangen selbstbestimmten Partner zufriedenstellend verläuft. Der Auftraggeber beschränkt sich auf die Steuerung der Arbeitsergebnisse und darauf, die Zusammenarbeit zu wahren oder zu beenden. Anders als beim Dienstvertrag nach § 4 Abs. 2 ASVG ist bei einem freien Dienstverhältnis die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Auftraggeber nicht gegeben (vgl. VwGH 17.01.1995, 93/08/0092). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171) liegt bei freien Dienstnehmern der Schwerpunkt auf den sachlichen Ergebnissen der Tätigkeit. Entscheidend ist, ob die (Geschäfts-)Beziehung zu einem in persönlichen Belangen selbstbestimmten Partner zufriedenstellend verläuft. Der Auftraggeber beschränkt sich auf die Steuerung der Arbeitsergebnisse und darauf, die Zusammenarbeit zu wahren oder zu beenden. Anders als beim Dienstvertrag nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist bei einem freien Dienstverhältnis die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Auftraggeber nicht gegeben (vergleiche VwGH 17.01.1995, 93/08/0092).

Auf den vorliegenden Fall übertragen zeigt sich, dass aufgrund des Überwiegens der persönlichen Abhängigkeit der VP ein freies Dienstverhältnis nicht angenommen werden kann. Wie bereits ausgeführt, ist das Fehlen persönlicher Abhängigkeit ein zentrales Unterscheidungskriterium zwischen freiem Dienstvertrag (§ 4 Abs. 4 ASVG) und Dienstverhältnis (§ 4 Abs. 2 ASVG) (vgl. VwGH 10.10.2018, Ra 2015/08/0130; VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123). Auf den vorliegenden Fall übertragen zeigt sich, dass aufgrund des Überwiegens der persönlichen Abhängigkeit der VP ein freies Dienstverhältnis nicht angenommen werden kann. Wie bereits ausgeführt, ist das Fehlen persönlicher Abhängigkeit ein zentrales Unterscheidungskriterium zwischen freiem Dienstvertrag (Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) und Dienstverhältnis (Paragraph 4, Absatz 2, ASVG) (vergleiche VwGH 10.10.2018, Ra 2015/08/0130; VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123).

Die Beschwerde erweist sich daher aus den genannten Gründen als unbegründet und war daher abzuweisen.

Zu Spruchteil B): Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG), BGBl. Nr. 10/1985 idGF, 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, des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG), Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, idGF, 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 gegen die gegenständliche Entscheidung 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 gegen die gegenständliche Entscheidung 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.

Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht worden noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen.

Schlagworte

Arbeitszeit Betriebsmittel Dienstnehmerbeiträge Entgelt Ersatzentscheidung persönliche Abhängigkeit
Pflichtversicherung Versicherungspflicht Vertretung wirtschaftliche Abhängigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:G312.2293370.1.00

Im RIS seit

24.06.2026

Zuletzt aktualisiert am

24.06.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at