

TE Bwvg Erkenntnis 2024/3/18 I413 2281154-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 18.03.2024

Entscheidungsdatum

18.03.2024

Norm

AIVG §1 Abs1 Iita

ASVG §4

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §4 Abs4

ASVG §539a

B-VG Art133 Abs4

GSVG §2 Abs1 Z1

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

22. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
24. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
25. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.10.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 148/1998
26. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 10.01.1998 bis 30.09.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/1998
27. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1998 bis 09.01.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
28. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
29. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
30. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1995 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 817/1993
31. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 416/1992

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

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

20. ASVG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
21. ASVG § 4 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

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

1. ASVG § 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 § 539a heute
2. ASVG § 539a gültig ab 01.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996

1. B-VG Art. 133 heute

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

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

Spruch

,

I413 2281154-1/13E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Martin ATTLMAYR, LL.M., als Vorsitzenden sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Florian BRUTTER und Gottfried KOSTENZER als Beisitzer über die Beschwerde der XXXX GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Bernhard WÖRGÖTTER gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstelle Tirol vom 08.09.2023, Zl. XXXX, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 31.01.2024 zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Martin ATTLMAYR, LL.M., als Vorsitzenden sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Florian BRUTTER und Gottfried KOSTENZER als Beisitzer über die Beschwerde der römisch 40 GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Bernhard WÖRGÖTTER gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstelle Tirol vom 08.09.2023, Zl. römisch 40, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 31.01.2024 zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 2 VwGVG stattgegeben und der angefochtene Bescheid ersatzlos behoben. Der Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG stattgegeben und der angefochtene Bescheid ersatzlos behoben.

B)

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

,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 08.09.2023 stellte die ÖGK, im Folgenden auch als belangte Behörde bezeichnet fest, dass XXXX (im Folgenden als weitere Verfahrenspartei bezeichnet) mit ihrer Tätigkeit als Saunameisterin in den Zeiträumen 22.04.2016 bis 16.05.2016, 12.07.2016 bis 20.12.2016 sowie 21.03.2017 bis 08.11.2017 als Dienstnehmerin der Beschwerdeführerin der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz sowie der Arbeitslosenversicherung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz unterliegt.

1. Mit Bescheid vom 08.09.2023 stellte die ÖGK, im Folgenden auch als belangte Behörde bezeichnet fest, dass römisch 40 (im Folgenden als weitere Verfahrenspartei bezeichnet) mit ihrer Tätigkeit als Saunameisterin in den Zeiträumen 22.04.2016 bis 16.05.2016, 12.07.2016 bis 20.12.2016 sowie 21.03.2017 bis 08.11.2017 als Dienstnehmerin der Beschwerdeführerin der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz sowie der Arbeitslosenversicherung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz unterliegt.

2. Gegen diesen Bescheid erhob die rechtsvertretene Beschwerdeführerin das Rechtsmittel der Beschwerde, welche sie zusammengefasst damit begründete, dass die belangte Behörde hinsichtlich der Begründung eine unrichtige Rechtsauffassung vertrete. Die tatsächlichen und rechtlichen Kriterien für ein Dienstverhältnis seien nicht erfüllt, da die weitere Verfahrenspartei offenkundig in einem Vertragsverhältnis zu G. G. stand, der als selbständiger Saunameister tätig gewesen sei. Die weitere Verfahrenspartei sei ausschließlich die Vertretung und Beauftragte oder Subunternehmerin des G. G. gewesen.

3. Mit Schriftsatz vom 13.11.2023, eingelangt am 14.11.2023, legte die belangte Behörde die Beschwerde samt Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht vor.

4. Am 31.01.2024 fand eine mündliche Beschwerdeverhandlung statt, in der die Beschwerdeführerin, vertreten durch ihre Prokuristin, die weitere Verfahrenspartei, deren Schwager G. G. sowie insgesamt vier Zeug:innen in Anwesenheit des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin und eines Vertreters der belangten Behörde einvernommen wurden.

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

1. Feststellungen

Die Beschwerdeführerin betreibt ein Fünf-Sterne-Hotel, das über einen rund 11.000 m² großen Sauna- und Wellnessbereich samt Außenanlagen verfügt.

Die weitere Verfahrenspartei war vom 01.01.2015 bis 31.08.2020 Inhaberin einer Gewerbeberechtigung hinsichtlich dem freien Gewerbe „Animation – Planung sinnvoller Freizeitgestaltung“.

In den Zeiträumen 22.04.2016 bis 16.05.2016, 12.07.2016 bis 20.12.2016 und 21.03.2017 bis 08.11.2017 wurde die weitere Verfahrenspartei in der hoteleigenen Saunaanlage der Beschwerdeführerin als Saunameisterin als Vertreterin des G. G. tätig. Ausschließlich G. G. stand mit der Beschwerdeführerin in einem Vertragsverhältnis. Zwar war eine schriftliche Vereinbarung zwischen G. G. und der Beschwerdeführerin zum damaligen Zeitpunkt nicht abgeschlossen worden, es liegt jedoch eine als „Werkvertrag“ bezeichnete Vereinbarung vom Mai 2021 der Beschwerdeführerin und des G. G. vor, die die auch bereits zuvor derart praktizierte Zusammenarbeit verschriftlicht. G. G. garantierte der Beschwerdeführerin sieben Tage die Woche professionell geführte Saunaaufgüsse und Dampfbadbehandlungen von 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr, wobei auch Privat-Aufgüsse um 14.00 Uhr oder um 18.00 Uhr vorab gebucht werden konnten. Bei normalem Hotelbetrieb wurde das Aufgussprogramm um 16.00 Uhr, 17.00 Uhr und 18.00 Uhr durchgeführt. Die Festlegung dieser Zeiten oblag der Beschwerdeführerin, die sich an der Frequenz der Hotelgäste orientierte.

Generell verfügt die Beschwerdeführerin im Saunabereich über eigene Angestellte, die mit der Technik und Reinigung des Saunabereiches betraut sind.

Etwa eine halbe Stunde vor Beginn bereitete die weitere Verfahrenspartei die von ihr im Zuge eines Saunaganges verwendeten Produkte (Cremen, Peelings, etc.) vor. Gegebenenfalls nahm sie auch grobe Reinigungsarbeiten vor. Die weitere Verfahrenspartei setzte bei der Durchführung der Saunagänge das von G. G. konzipierte Konzept, basierend auf einem Drei-Blocksystem, das ein ganzheitliches Konzept samt gesundheitlichen Aspekten mitumfasste, um und verwendete dabei auch die von G. G. entwickelten Produkte. Im Anschluss erfolgte durch die weitere Verfahrenspartei eine Grobreinigung, etwa des Dampfbades. Von der Beschwerdeführerin erhielt sie keinerlei Vorgaben.

Die Saunaanlage wurde der weiteren Verfahrenspartei unentgeltlich bereitgestellt. Handtücher und Bademäntel erhielten die Gäste von der Beschwerdeführerin, auch die weitere Verfahrenspartei konnte die Handtücher des Hotels

benutzen. Die für die Saunaaufgüsse und Dampfbadbehandlungen verwendeten Produkte (Saunaaufgussöle, Pflegeöle für Dampfbadbehandlungen, Spezialsalze etc.) stammten von G. G.

Es bestand insofern ein Kontrollsystem, als dass seitens der Beschwerdeführerin Gästebefragungen durchgeführt wurden, die unter anderem auf den Bereich „Sauna, Wellness“ abstellten und dabei die Möglichkeit einräumten, die Zufriedenheit zu bewerten, einen Kommentar dazu abzugeben und auch Wünsche zu äußern. Speziell auf die Person der weiteren Verfahrenspartei wurde darin nicht abgestellt. Berichtspflichten hatte die weitere Verfahrenspartei nicht zu erfüllen, ebenso wenig waren Stundenaufzeichnungen zu führen.

Die weitere Verfahrenspartei war als Vertretung des G. G. tätig. Eine bereits übernommene Leistung ihrerseits konnte nicht jederzeit wieder abgelehnt werden.

Neben der Beschwerdeführerin war die weitere Verfahrenspartei im gegenständlichen Zeitraum in zwei weiteren Hotels, nämlich dem Hotel XXXX in Neustift und dem Hotel XXXX in Seefeld tätig. Neben der Beschwerdeführerin war die weitere Verfahrenspartei im gegenständlichen Zeitraum in zwei weiteren Hotels, nämlich dem Hotel römisch 40 in Neustift und dem Hotel römisch 40 in Seefeld tätig.

Die weitere Verfahrenspartei verfügte über ein Büro; die Produkte bezog sie von G. G. Werbung machte sie nicht; ebenso wenig verfügte sie über einen eigenen Internetauftritt.

Für ihre Leistungen wurde der weiteren Verfahrenspartei eine Tagespauschale zwischen EUR 200,00 und EUR 250,00 bezahlt, die von G.G. derart vorgegeben wurde. Das Verbrauchsmaterial (Saunaaufgussöle, Pflegeöle für Dampfbadbehandlungen, Spezialsalze etc.) wurde ausschließlich über G. G. abgerechnet.

2. Beweiswürdigung

Die Feststellungen zum Betrieb eines Fünf-Sternebetriebs mit einer rund 11.000 m² großen Sauna- und Wellnessbereich samt Außenanlagen fußen auf den Angaben der Prokuristin der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung (Protokoll vom 31.01.2024, S 4) bzw. der entsprechenden Hotelwebsite (<https://www. XXXX .com/>, Zugriff am 18.03.2024). Damit in Einklang bringend ist auch die im Verwaltungsakt befindliche Beschreibung der Beschwerdeführerin (OZ 3). Die Feststellungen zum Betrieb eines Fünf-Sternebetriebs mit einer rund 11.000 m² großen Sauna- und Wellnessbereich samt Außenanlagen fußen auf den Angaben der Prokuristin der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung (Protokoll vom 31.01.2024, S 4) bzw. der entsprechenden Hotelwebsite (<https://www. römisch 40 .com/>, Zugriff am 18.03.2024). Damit in Einklang bringend ist auch die im Verwaltungsakt befindliche Beschreibung der Beschwerdeführerin (OZ 3).

Im Auszug des Gewerbeinformationssystems Austria ist die Gewerbeberechtigung der weiteren Verfahrenspartei samt Entstehungs- und Endigungsdatum verschriftlicht, wobei ein Ausdruck auch im Verwaltungsakt einliegt (OZ 11).

Die Feststellungen zu den Beschäftigungszeiträumen der weiteren Verfahrenspartei bei der Beschwerdeführerin als Saunameisterin basieren auf dem im Verwaltungsakt einliegenden Konvolut an Honorarnoten (OZ 9). Dass die weitere Verfahrenspartei ausschließlich als Vertretung des G. G. bei der Beschwerdeführerin fungierte, lassen die stringenten diesbezüglichen Aussagen erkennen [Niederschrift vom 17.04.2023, OZ 8; Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10; Protokoll vom 31.03.2024, S 33 ff und S 39 (Z2)]. Die zwischen G. G. und der Beschwerdeführerin abgeschlossene, als „Werkvertrag“ bezeichnete Vereinbarung ist im Verwaltungsakt befindlich (OZ 2). Sowohl in der als „Werkvertrag“ bezeichneten und im Verwaltungsakt befindlichen Vereinbarung vom Mai 2021 (OZ 2) selbst wird auf die bereits seit sieben Jahren derart praktizierte Zusammenarbeit abgestellt; daneben wird auch in der Stellungnahme der steuerlichen Vertretung der Beschwerdeführerin betont, dass die Vereinbarung das bereits bestehende Vertragsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und G. G. lediglich verschriftlicht habe (OZ 6). Zuletzt bestätigte auch G. G. in der mündlichen Verhandlung, dass die Inhalte der schriftlichen Vereinbarung und die zuvor gehandhabte und vereinbarte Tätigkeitkeit identische gewesen seien und die Zusammenarbeit von Anfang an gleich abgelaufen und erst dann verschriftlicht worden wäre (Protokoll vom 31.01.2024, S 24). Vor diesem Hintergrund wurden die Feststellungen zur Durchführung von professionell geführten Saunaaufgüssen und Dampfbadbehandlungen an sieben Tagen die Woche von 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr, zu den Privat-Aufgüssen um 14.00 Uhr oder um 18.00 sowie zu den Aufgusszeiten des normalen Hotelbetriebes den Inhalten des Werkvertrages entnommen (OZ 2). Die Verpflichtung, die Behandlungen an sieben Tagen in der Woche zwischen 15:00 und 18:00 Uhr durchzuführen, bestätigte G. G. auch explizit noch einmal auf Nachfrage (Protokoll vom 31.01.2024, S 24). Damit in Einklang stehend sind auch die Angaben

der Prokuristin der Beschwerdeführerin, die auf die (erhöhte) Gästefrequenz zwischen 16.00 und 19.00 Uhr abstellte, auf die Betreuung ab 16.00 Uhr über mehrere Stunden und die Saunakernzeiten von 16.00 bis 20.00 Uhr (Protokoll vom 31.01.2024, S 4 f, S 10 f), wobei auch G. G. die Hauptzeit des Saunierens zwischen 16.00 und 18.00 Uhr definierte (Protokoll vom 31.01.2024, S 18). Schließlich bestätigte auch die damals als SPA-Managerin fungierende Zeugin, dass ab 16.00 Uhr ein erhöhtes Gästeaufkommen im Saunabereich vorherrschte (Protokoll vom 31.01.2024, S 39). Dass bei der Festlegung der Zeiten der geführten Saunaaufgüsse und Dampfbadbehandlungen eine Orientierung an der Hotelgästefrequenz der Beschwerdeführerin erfolgte, wie die Prokuristin der Beschwerdeführerin zweimal betonte (Protokoll vom 31.01.2024, S 4 f) und dabei einen Spielraum in Abweichung zu den Zeiten der starken Frequenz der Gäste verneinte (Protokoll vom 31.01.2024, S 5), stellt sich bei einer praxisnahen Betrachtung als nachvollziehbar und plausibel dar. Auch G. G. hob die Gästefrequenz und damit einhergehend die Kernzeiten des Saunierens hervor (Protokoll vom 31.01.2024, S 11). Schließlich bestätigte auch die weitere Verfahrenspartei selbst, dass die Zeiten zwischen 16.00 und 18.00 Uhr gewesen wären (Protokoll vom 31.01.2024, S 34) und dass zeitliche Weisungen vorgelegen haben, die vom Hotel gekommen wären (Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10). Die Schilderungen der Prokuristin, dass die Gäste ihre Zeit untertags etwa zum Schifahren nutzen oder den Tennis-, Golf- oder Reitbereich in Anspruch nehmen, womit ein Sich-Füllen des Saunabereiches erst am späteren Nachmittag (Protokoll vom 31.01.2024, S 5) und damit eine höhere Gästefrequenz im Saunabereich einhergeht, ist evident. Schon vor diesem Hintergrund stellt es sich als zutreffend dar, dass der Beschwerdeführerin, die über Einblicke und Wahrnehmungen zum Verhalten ihrer Gäste sowie langjährige Erfahrung verfügt, die Festlegung der Zeiten der geführten Saunaaufgüsse und Dampfbadbehandlungen oblag, wie schließlich auch die Schilderungen der Prokuristin der Beschwerdeführerin erkennen lassen (Protokoll vom 31.01.2024, S 5). Hinsichtlich der Angaben der Prokuristen der Beschwerdeführerin, wonach es am Eingang des Wellnessbereiches entsprechende Hinweise zu den Aufgusszeiten gegeben habe (Protokoll vom 31.01.2024, S 4 und S 7), haben sich keine Bedenken ergeben.

Die Feststellung, dass die Beschwerdeführerin über eigene Angestellte verfügt, die mit der Technik und Reinigung des Saunabereiches betraut sind, fußt auf den Schilderungen der Prokuristen der Beschwerdeführerin (Protokoll vom 31.01.2024, S 6 und S 13 f); daneben nahm auch G. G. auf den Haustechniker (Protokoll vom 31.01.2024, S 17 und S 22) bzw. die „große“ Reinigung durch den Putztrupp Bezug (Protokoll vom 31.01.2024, S 22). Zudem wurde ein Schwimmbadtechniker auch als Zeuge in der mündlichen Verhandlung einvernommen (Protokoll vom 31.01.2024, S 37 ff).

Die Schilderungen der weiteren Verfahrenspartei zum Prozedere vor Beginn ihres Programmes (Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10; Protokoll vom 31.01.2024, S 35) stellen sich als nachvollziehbar und plausibel dar, wobei auch die einvernommenen Zeuginnen gewisse vorbereitende Tätigkeiten bestätigten (Protokoll vom 31.01.2024, S 30 (Z1) und S 40 (Z4)). Die Vornahme grober Reinigungsarbeiten vor und nach den Saunagängen (Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10), stellt sich schon in Anbetracht des Hygieneaspekts und der Verwendung von Ölen, Salzen und Cremen als evident dar. Die Darlegungen der weiteren Verfahrenspartei zur Umsetzung des Konzeptes des G. G. (Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 25) sind in Zusammenschau mit den Darlegungen des G. G. (Niederschrift vom 24.08.2022, OZ 1; Protokoll vom 31.01.2024, S 16 f, S 19 und S 24), der Prokuristen der Beschwerdeführerin (Protokoll vom 31.01.2024, S 5) und der damaligen SPA-Managerin (Protokoll vom 31.01.2024, S 39) in sich schlüssig und nachvollziehbar. Übereinstimmend gab die weitere Verfahrenspartei auch an, die von G. G. entwickelten Produkte verwendet zu haben (Niederschrift vom 17.04.2023, OZ 8; Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10; Protokoll vom 31.01.2024, S 36 f). Die Feststellung, dass die weitere Verfahrenspartei in Hinblick auf die genaue Ausgestaltung der Saunaaufgüsse frei war und keinerlei Vorgaben seitens der Beschwerdeführerin erhielt, basiert auf einer Zusammenschau der dahingehend übereinstimmenden Darlegungen der Prokuristin der Beschwerdeführerin (Protokoll vom 31.01.2024, S 5 f, S 8 und S 10) und des G. G. (Niederschrift vom 24.08.2022, OZ 1; Protokoll vom 31.01.2024, S 18). Die Angaben der weiteren Verfahrenspartei, dass G. G. vorgegeben habe, wie die Tätigkeit zu verrichten war (Niederschrift vom 17.04.2023, OZ 8; Protokoll vom 31.01.2024, S 36), stehen damit in Einklang.

In Hinblick auf die unentgeltliche Bereitstellung der Saunaanlage sind die Darlegungen der Prokuristen der Beschwerdeführerin (Protokoll vom 31.01.2024, S 7), der weiteren Verfahrenspartei (Protokoll vom 31.01.2024, S 36) und des G. G. (Niederschrift vom 24.08.2022, OZ 1) ebenfalls stringent. Dass die Gäste Handtücher und Bademäntel von der Beschwerdeführerin erhielten (Protokoll vom 31.01.2024, S 10 und S 27) ist vor dem Hintergrund, dass es sich schließlich um ihr Hotel handelt, evident. Zumal die weitere Verfahrenspartei in ihren beiden niederschriftlichen

Einvernahmen vor der belangten Behörde zu Protokoll gab, dass sie von der Beschwerdeführerin Handtücher bekommen und verwendet hätten (Niederschrift vom 17.04.2023, OZ 8; Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10), war die Feststellung zu treffen, dass sie die Handtücher des Hotels benutzen konnte. Übereinstimmend gab die weitere Verfahrenspartei wie bereits erwähnt an, die von G. G. entwickelten Produkte verwendet zu haben (Niederschrift vom 17.04.2023, OZ 8; Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10; Protokoll vom 31.01.2024, S 36 f). Diesbezüglich stellen sich sämtliche Aussagen der einvernommenen Personen als übereinstimmend dar [Protokoll vom 31.01.2024, S 15 (Prokuristin), S 19 und S 25 (G. G.), S 32 (Z3) und S 36 f (weitere Verfahrenspartei)].

Hinsichtlich des Gästefeedbacks liegen entsprechende Exemplare im Verwaltungsakt ein (OZ 4) und wurden weitere Bögen mittels Urkundenvorlage vom 24.01.2024 vorgelegt, die die abgefragten Bereiche, wie unter anderem auch den Bereich „Sauna, Wellness“ samt den Möglichkeiten, die Zufriedenheit zu bewerten, einen Kommentar dazu abzugeben und auch Wünsche zu äußern, verschriftlichen. Weder die weitere Verfahrenspartei (noch G. G.) wurde in den Feedbackbögen eigens genannt; lediglich in den allgemeinen Anmerkungen konnten die Gäste von sich aus aus eigener Initiative ein Feedback zu ihr bzw. sonstigen im Sauna- und Wellnessbereich tätigen Personen abgeben. Zumal die Prokuristin der Beschwerdeführerin das Führen von genauen Stundenaufzeichnungen verneinte (Protokoll vom 31.01.2024, S 11), die weitere Verfahrenspartei darlegte, dass sie die geleisteten Stunden nicht habe nachweisen müssen (Protokoll vom 31.01.2024, S 35) – wobei diese das Führen von Tätigkeitsberichten, Stundenaufzeichnungen uÄ bereits vor der ÖGK verneint hatte (Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10) – und auch G. G. ausführte, dass keine Stunden zu bestätigen und keine Anwesenheitslisten zu führen waren (Protokoll vom 31.01.2024, S 23), war festzustellen, dass die weitere Verfahrenspartei keine Berichtspflichten traf und sie auch keine Stundenaufzeichnungen zu führen hatte.

Die weitere Verfahrenspartei betonte stringent, als Vertretung des G. G. tätig geworden zu sein (Niederschrift vom 17.04.2023, OZ 8; Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10; Protokoll vom 31.01.2024, S 33 ff). Auf die Frage, ob sie bereits angenommene Arbeitsaufträge wieder hätten ablehnen können, führte die weitere Verfahrenspartei aus, dass sie die Aufträge durchgeführt hätten, egal was gewesen sei (Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10), weshalb darauf zu schließen war, dass eine bereits übernommene Leistung nicht jederzeit abgelehnt werden konnte.

Bereits in ihrer niederschriftlichen Einvernahme führte die weitere Verfahrenspartei aus, dass sie während ihrer Vertretung auch in anderen Hotels tätig gewesen war (Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10), die sie schließlich im Rahmen der mündlichen Verhandlung konkretisierte und namentlich nannte (Protokoll vom 31.01.2024, S 34 und S 36).

Während die weitere Verfahrenspartei in der mündlichen Verhandlung ausführte, ein Büro gehabt zu haben (Protokoll vom 31.01.2024, S 35), verneinte sie, Werbung gemacht bzw. über einen Internetauftritt verfügt zu haben (Protokoll vom 31.01.2024, S 34).

Die Honorarnoten der weiteren Verfahrenspartei liegen im Verwaltungsakt ein (OZ 9). Aus diesen geht die zwischen EUR 200,00 und EUR 250,00 variierende Tagespauschale hervor. Die weitere Verfahrenspartei selbst betonte, dass das Honorar von G. G. vorgegeben bzw. vereinbart wurde (Niederschrift vom 02.05.2023, OZ 10). Sowohl aus den Honorarnoten selbst (OZ 9), als auch aus den Darlegungen der weiteren Verfahrenspartei geht hervor, dass die Verbrauchsmaterialien über G. G. abgerechnet wurden (Protokoll vom 31.01.2024, S 37).

3. Rechtliche Beurteilung

Gegen Bescheide der Versicherungsträger oder des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz oder des Bundesministers für Gesundheit in Verwaltungssachen und wegen Verletzung ihrer (seiner) Entscheidungspflicht in Verwaltungssachen kann gemäß § 414 Abs 1 ASVG Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Gegen Bescheide der Versicherungsträger oder des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz oder des Bundesministers für Gesundheit in Verwaltungssachen und wegen Verletzung ihrer (seiner) Entscheidungspflicht in Verwaltungssachen kann gemäß Paragraph 414, Absatz eins, ASVG Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

Gemäß § 414 Abs 2 ASVG entscheidet in Angelegenheiten nach § 410 Abs 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag einer Partei durch einen Senat; dies gilt auch für Verfahren, in denen die zitierten Angelegenheiten als Vorfragen zu beurteilen sind. Der Senat besteht aus einem/einer vorsitzenden RichterIn und zwei fachkundigen Laienrichter/innen, von denen der/die eine dem Kreis der DienstnehmerInnen und der/die

andere dem Kreis der Dienstgeber anzugehören hat. Der Antrag ist gleichzeitig mit der Beschwerde oder dem Vorlageantrag oder binnen vier Wochen ab Zustellung der Beschwerde einzubringen. Gemäß Paragraph 414, Absatz 2, ASVG entscheidet in Angelegenheiten nach Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 6 bis 9 das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag einer Partei durch einen Senat; dies gilt auch für Verfahren, in denen die zitierten Angelegenheiten als Vorfragen zu beurteilen sind. Der Senat besteht aus einem/einer vorsitzenden RichterIn und zwei fachkundigen Laienrichter/inne/n, von denen der/die eine dem Kreis der DienstnehmerInnen und der/die andere dem Kreis der Dienstgeber anzugehören hat. Der Antrag ist gleichzeitig mit der Beschwerde oder dem Vorlageantrag oder binnen vier Wochen ab Zustellung der Beschwerde einzubringen.

Anlassbezogen hat die Beschwerdeführerin die Entscheidung durch einen Senat beantragt, weshalb dieser zur Entscheidungsfindung berufen ist.

Zu A) Stattgabe der Beschwerde

Strittig ist im vorliegenden Fall, ob die weitere Verfahrenspartei als sozialversicherungspflichtiger Dienstnehmerin anzusehen ist, oder nicht.

3.1. Rechtsgrundlagen

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

Nach § 4 Abs 2 ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl I Nr 45/2005, entlohnt werden. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs 1 in Verbindung mit Abs 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs 1 Z 4 lit a oder b EStG 1988 (Z 1) oder Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs 1 Z 4 lit c EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen (Z 2) oder Bezieher/innen von Geld- oder Sachleistungen nach dem Freiwilligengesetz (Z 3). Nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 45 aus 2005,, entlohnt werden. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um Bezieher von Einkünften nach Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 4, Litera a, oder b EStG 1988 (Ziffer eins,) oder Bezieher von Einkünften nach Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 4, Litera c, EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen (Ziffer 2,) oder Bezieher/innen von Geld- oder Sachleistungen nach dem Freiwilligengesetz (Ziffer 3,).

Gemäß § 4 Abs 4 ASVG stehen 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 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 (Z 1), eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit) (Z 2), wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn, 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 (lit a) oder dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach § 19 Abs 1 Z 1 lit f B-KUVG handelt (lit b) oder dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird (lit c) oder dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschafter, insbesondere als Künstler im Sinne des § 2 Abs 1 des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt (lit d). Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG stehen den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe (Ziffer eins,), eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit) (Ziffer 2,), wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn, 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 (Litera a,) oder dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach Paragraph 19, Absatz eins, Ziffer eins, Litera f, B-KUVG handelt (Litera b,) oder dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird (Litera c,) oder dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschafter, insbesondere als Künstler im Sinne des Paragraph 2, Absatz eins, des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt (Litera d,).

Entsprechend § 4 Abs 6 ASVG schließt eine Pflichtversicherung gemäß Abs 1 für dieselbe Tätigkeit (Leistung) eine Pflichtversicherung gemäß Abs 4 aus. Entsprechend Paragraph 4, Absatz 6, ASVG schließt eine Pflichtversicherung gemäß Absatz eins, für dieselbe Tätigkeit (Leistung) eine Pflichtversicherung gemäß Absatz 4, aus.

Der mit „Grundsätze der Sachverhaltsfeststellung“ betitelte § 539a ASVG lautet: Der mit „Grundsätze der Sachverhaltsfeststellung“ betitelte Paragraph 539 a, ASVG lautet:

„§ 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.

(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.“

§ 1 Abs 1 lit a AIVG lautet: Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG lautet:

„§ 1 (1) Für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) sind

a) Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind“

3.2. Anwendung der Rechtslage auf den gegenständlichen Beschwerdefall

3.2.1. Zur Abgrenzung des Vorliegens eines Werk- oder Dienstvertrages

Mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits hat sich der Verwaltungsgerichtshof in VwSlg 10.140 A/1980, grundlegend beschäftigt. Demnach kommt es entscheidend darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor). Im zuletzt genannten Fall handle es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also um eine in sich geschlossene Einheit. Im Falle des Dienstvertrages komme es primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) an. Der Werkvertrag begründet in der Regel ein Zielschuldverhältnis. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet (vgl. zuletzt auch etwa VwGH 30.08.2021, Ra 2021/08/0065). Mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits hat sich der Verwaltungsgerichtshof in VwSlg 10.140 A/1980, grundlegend beschäftigt. Demnach kommt es entscheidend darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor). Im zuletzt genannten Fall handle es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also um eine in sich geschlossene Einheit. Im Falle des Dienstvertrages komme es primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) an. Der Werkvertrag begründet in der Regel ein Zielschuldverhältnis. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet vergleiche zuletzt auch etwa VwGH 30.08.2021, Ra 2021/08/0065).

Die weitere Verfahrenspartei schuldete der Beschwerdeführerin (als Vertreterin des G. G.) die Durchführung von professionell geführte Saunaaufgüsse und Dampfbadbehandlungen, die ein ganzheitliches Konzept samt gesundheitlichen Aspekten mitumfassten, samt damit einhergehenden Vor- und Nacharbeiten. Bei der Tätigkeit einer Saunameisterin (Aufgüsse) handelt es sich nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn, sondern um laufend zu erbringende, in Anbetracht des ganzheitlichen Konzeptes samt gesundheitlichen Aspekten unter Verwendung eigener Produkte qualifizierte (Dienst)leistungen eines Erwerbstätigen. Es liegt damit eine Dienstleistung vor, indem sich die weitere Verfahrenspartei verpflichtet hatte, für eine bestimmte Zeit die Arbeitskraft und das Bemühen gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, nicht hingegen ein Werk herzustellen. Außerdem ist kein Maßstab ersichtlich, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten. Ein der für den Werkvertrag essenziellen Gewährleistungsverpflichtung entsprechender Erfolg der Tätigkeit der weiteren Verfahrenspartei ist nicht messbar, weshalb von einem individualisierbaren „Werk“ nicht die Rede sein kann. Das Entgelt der weiteren Verfahrenspartei richtete sich auch nicht danach, ob bzw. wie viele Gäste an ihren Saunaaufgüssen teilgenommen haben bzw. wie zufrieden sie mit ihrer Performance waren, sondern wurde mit einem fixen Pauschalbetrag abgegolten. Für das Ergebnis eines Dienstvertrages spricht somit auch die leistungsbezogene Entlohnung nach pauschalem Zeitaufwand, nicht aber erfolgsbezogene Entlohnung (vgl. VwGH 25.04.2007, 2005/08/0082). Die weitere Verfahrenspartei schuldete der Beschwerdeführerin (als Vertreterin des G. G.) die Durchführung von professionell geführte Saunaaufgüsse und Dampfbadbehandlungen, die ein ganzheitliches Konzept samt gesundheitlichen Aspekten mitumfassten, samt damit einhergehenden Vor- und Nacharbeiten. Bei der Tätigkeit einer Saunameisterin (Aufgüsse) handelt es sich nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn, sondern um laufend zu erbringende, in Anbetracht des ganzheitlichen Konzeptes samt gesundheitlichen Aspekten unter Verwendung eigener Produkte qualifizierte (Dienst)leistungen eines Erwerbstätigen.

Es liegt damit eine Dienstleistung vor, indem sich die weitere Verfahrenspartei verpflichtet hatte, für eine bestimmte Zeit die Arbeitskraft und das Bemühen gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, nicht hingegen ein Werk herzustellen. Außerdem ist kein Maßstab ersichtlich, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten. Ein der für den Werkvertrag essenziellen Gewährleistungsverpflichtung entsprechender Erfolg der Tätigkeit der weiteren Verfahrenspartei ist nicht messbar, weshalb von einem individualisierbaren „Werk“ nicht die Rede sein kann. Das Entgelt der weiteren Verfahrenspartei richtete sich auch nicht danach, ob bzw. wie viele Gäste an ihren Saunaaufgüssen teilgenommen haben bzw. wie zufrieden sie mit ihrer Performance waren, sondern wurde mit einem fixen Pauschalbetrag abgegolten. Für das Ergebnis eines Dienstvertrages spricht somit auch die leistungsbezogene Entlohnung nach pauschalem Zeitaufwand, nicht aber erfolgsbezogene Entlohnung (vergleiche VwGH 25.04.2007, 2005/08/0082).

In diesem Zusammenhang ist noch erwähnenswert, dass die Prokuristin der Beschwerdeführerin wiederholt in der mündlichen Verhandlung auf die erbrachten „Dienstleistungen“ abstellte. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführerin die Einordnung als Dienstleistung bewusst war bzw. ist.

Es liegt somit keine selbständige Tätigkeit im Rahmen eines Werkvertragsverhältnisses vor. In der Folge ist daher nun zu prüfen, ob die weitere Verfahrenspartei ihre Dienstleistungen in persönlicher Abhängigkeit erbracht hat, oder nicht.

3.2.2. Zur persönlichen Arbeitspflicht

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs 2 ASVG ist dabei stets die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis schon deshalb nicht vor (VwGH 09.06.2020, Ra 2017/08/0021). Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist dabei stets die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis schon deshalb nicht vor (VwGH 09.06.2020, Ra 2017/08/0021).

Die von § 4 Abs 2 ASVG geforderte persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann (VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003 mit Hinweis auf "sanktionsloses Ablehnungsrecht", vgl. etwa VwGH 24.11.2016, Ra 2016/08/0011, mwN). Die von Paragraph 4, Absatz 2, ASVG geforderte persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann (VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003 mit Hinweis auf "sanktionsloses Ablehnungsrecht", vergleiche etwa VwGH 24.11.2016, Ra 2016/08/0011, mwN).

Ein "generelles Vertretungsrecht" der Beschäftigten läge nur dann vor, wenn diese jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile ihrer Verpflichtung auf Dritte überbinden könnte. Sie müsste - unbeschadet einer allfälligen Pflicht, ihren Vertragspartner zu verständigen - berechtigt sein, irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihr übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. eine Hilfskraft beizuziehen. Die bloße Befugnis, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen vertreten zu lassen (zB im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs; bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht), oder eine wechselseitige Vertretungsbefugnis mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (Vertretungsregelungen und Mitspracherechte im Rahmen einer flexiblen Diensteinteilung bzw. Dienstplanerstellung) würde keine generelle Vertretungsbefugnis darstellen (VwGH 09.11.2017, Ra 2017/08/0115). Dabei gilt des Weiteren auf die höchstgerichtliche Rechtsprechung zu verweisen, wonach selbst die Vereinbarung eines Vertretungsrechts – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen kann, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde (vgl. VwGH 24.07.2018, Ra 2017/08/0045 mit Hinweis auf VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256, mwN). Ein ausdrücklich vereinbartes generelles Vertretungsrecht steht im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der

Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vgl. erneut VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018; VwGH 11.07.2012, 2010/08/0204, mwN). Ein "generelles Vertretungsrecht" der Beschäftigten läge nur dann vor, wenn diese jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile ihrer Verpflichtung auf Dritte überbinden könnte. Sie müsste - unbeschadet einer allfälligen Pflicht, ihren Vertragspartner zu verständigen - berechtigt sein, irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihr übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. eine Hilfskraft beizuziehen. Die bloße Befugnis, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen vertreten zu lassen (zB im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs; bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht), oder eine wechselseitige Vertretungsbefugnis mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (Vertretungsregelungen und Mitspracherechte im Rahmen einer flexiblen Diensterteilung bzw. Dienstplanerstellung) würde keine generelle Vertretungsbefugnis darstellen (VwGH 09.11.2017, Ra 2017/08/0115). Dabei gilt des Weiteren auf die höchstgerichtliche Rechtsprechung zu verweisen, wonach selbst die Vereinbarung eines Vertretungsrechts – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (Paragraph 539 a, ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen kann, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich geübt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde (vergleiche VwGH 24.07.2018, Ra 2017/08/0045 mit Hinweis auf VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256, mwN). Ein ausdrücklich vereinbartes generelles Vertretungsrecht steht im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vergleiche erneut VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018; VwGH 11.07.2012, 2010/08/0204, mwN).

Eine generelle Vertretungsbefugnis würde gedanklich voraussetzen, dass es dem Arbeitgeber grundsätzlich gleichgültig ist, wer die zu verrichtenden Tätigkeiten vornimmt. Unmaßgeblich für die Annahme genereller Vertretungsbefugnis ist dabei, dass der Beschäftigte nur geeignete Dritte als Vertreter stellig machen darf, weil es bei der Vertretungsberechtigung immer um eine solche in Bezug auf eine übernommene Arbeitspflicht und daher durch eine Person geht, die in der Lage ist, diese Arbeitspflicht gegenüber dem Empfänger der Arbeitsleistung zu erfüllen. Selbst die (über eine bloße Rücksprache hinausgehende) Zustimmungsbefähigung der jeweiligen Entsendung eines Vertreters seitens des Empfängers der Arbeitsleistung muss nicht in jedem Fall ein zwingendes Indiz für die persönliche Arbeitspflicht des Beschäftigten sein. Dies stünde der Annahme eines generellen Vertretungsrechts nur dann entgegen, wenn erst durch diese Absprache ein Dispens von der persönlichen Arbeitspflicht im Einzelnen erteilt würde. Anders wäre es hingegen, wenn die Absprache bloß administrativen Zwecken diene. Ohne Bedeutung ist es ferner, ob der Vertreter durch den Beschäftigten selbst oder den Empfänger der Arbeitsleistung entlohnt wird, weil dies nichts an der Vertretungsbefugnis selbst ändert. Eine generelle Vertretungsbefugnis setzt demgemäß nicht das Recht voraus, Personal für den Arbeitgeber aufzunehmen. Der Dritte wird nur für den Beschäftigten tätig und tritt nicht notwendigerweise in ein wie immer geartetes Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber des Beschäftigten (vgl. dazu VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018; VwGH 11.07.2012, 2010/08/0204 mwN). Eine generelle Vertretungsbefugnis würde gedanklich voraussetzen, dass es dem Arbeitgeber grundsätzlich gleichgültig ist, wer die zu verrichtenden Tätigkeiten vornimmt. Unmaßgeblich für die Annahme genereller Vertretungsbefugnis ist dabei, dass der Beschäftigte nur geeignete Dritte als Vertreter stellig machen darf, weil es bei der Vertretungsberechtigung immer um eine solche in Bezug auf eine übernommene Arbeitspflicht und daher durch eine Person geht, die in der Lage ist, diese Arbeitspflicht gegenüber dem Empfänger der Arbeitsleistung zu erfüllen. Selbst die (über eine bloße Rücksprache hinausgehende) Zustimmungsbefähigung der jeweiligen Entsendung eines Vertreters seitens des Empfängers der Arbeitsleistung muss nicht in jedem Fall ein zwingendes Indiz für die persönliche Arbeitspflicht des Beschäftigten sein. Dies stünde der Annahme eines generellen Vertretungsrechts nur dann entgegen, wenn erst durch diese Absprache ein Dispens von der persönlichen Arbeitspflicht im Einzelnen erteilt würde. Anders wäre es hingegen, wenn die Absprache bloß administrativen Zwecken diene. Ohne Bedeutung ist es ferner, ob der Vertreter durch den Beschäftigten selbst oder den Empfänger der Arbeitsleistung entlohnt wird, weil dies nichts an der Vertretungsbefugnis selbst ändert. Eine generelle Vertretungsbefugnis setzt demgemäß nicht das Recht voraus, Personal für den Arbeitgeber aufzunehmen. Der Dritte wird nur für den Beschäftigten tätig und tritt nicht notwendigerweise in ein wie immer geartetes Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber des Beschäftigten (vergleiche dazu VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018; VwGH 11.07.2012, 2010/08/0204 mwN).

Gegenständlich war die weitere Verfahrenspartei selbst die Vertretung des G. G., der als ausschließliche Vertragspartei der Beschwerdeführerin auftrat und letztlich die Dienstleistungserbringung in Form von Saunagängen basierend auf einem ganzheitlichen Konzept samt gesundheitlichen Aspekten zu verantworten hatte. In Ermangelung des Vorliegens eines Vertragsverhältnisses zwischen der weiteren Verfahrenspartei und der Beschwerdeführerin scheidet hinsichtlich ihr die Einräumung einer generellen Vertretungsbefugnis aus. Selbst für den Fall, dass sich die weitere Verfahrenspartei einer Vertretung – oder eben auch keiner Vertretung unter Entfall der Saunagänge – bedient hätte, wäre diese (Nicht-)Vertretung gegenüber der Beschwerdeführerin nicht ihr, sondern G. G. zuzurechnen. Dass ein derartiger Fall im Innenverhältnis zwischen G. G. und der weiteren Verfahrenspartei selbstverständlich von Relevanz ist, vermag daran im Verhältnis zur Beschwerdeführerin nichts zu ändern. Eine andere Betrachtungsweise würde in diesem Zusammenhang zu einer immer weiter währenden Vertretungskette führen.

Schon vor diesem Hintergrund scheidet ein Vertretungsrecht der weiteren Verfahrenspartei gegenüber der Beschwerdeführerin aus; ein sanktionsloses Ablehnungsrecht bereits übernommener Aufträge hat ebenfalls nicht vorgelegen. Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, ihm angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, stellt kein die persönliche Arbeitspflicht und damit die persönliche Abhängigkeit ausschließendes "sanktionsloses Ablehnungsrecht" (also wenn die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise abgelehnt werden kann) dar (VwGH 08.03.2019, Ra 2019/08/0028 mit Hinweis auf VwGH 25.06.2013, 2013/08/0093).

3.2.3. Zur persönlichen Abhängigkeit

Maßgeblich dafür, ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs 2 ASVG gegeben ist, dass nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (zum Beispiel auf Grund eines freien Dienstvertrages iSd § 4 Abs 4 ASVG) - nur beschränkt ist (VwSlg 12.325 A/1986; vgl. auch VwGH 23.05.2012/2009/08/0147 ua; aktuell VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171). Maßgeblich dafür, ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist, dass nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (zum Beispiel auf Grund eines freien Dienstvertrages iSd Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) - nur beschränkt ist (VwSlg 12.325 A/1986; vergleiche auch VwGH 23.05.2012, 2009/08/0147 ua; aktuell VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind unterscheidungskräftige Kriterien dieser Abgrenzung die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über Arbeitsort, Arbeitszeit, arbeitsbezogenes Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Kontroll- und Weisungsbefugnisse, während das Fehlen anderer Umstände (wie zB die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt (VwGH 22.10.2020, Ra 2019/08/0090). Erlaubt im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch an sich nicht unterscheidungskräftige Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltsleistung von maßgebender Bedeutung sein (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 10.12.1986, VwSlg 12325 A/1986; VwGH 16.03.2011, 2008/08/0153, mwN). Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik des beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (vgl. VwGH 29.01.2020, Ra 2018/08/0028). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind unterscheidungskräftige Kriterien dieser Abgrenzung die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über Arbeitsort, Arbeitszeit, arbeitsbezogenes Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Kontroll- und Weisungsbefugnisse, während das Fehlen anderer Umstände (wie zB die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt (VwGH 22.10.2020, Ra 2019/08/0090). Erlaubt im Einzelfall die konkrete

Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch an sich nicht unterscheidungskräftige Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltsleistung von maßgebender Bedeutung sein vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 10.12.1986, VwSlg 12325 A/1986; VwGH 16.03.2011, 2008/08/0153, mwN). Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik des beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen vergleiche VwGH 29.01.2020, Ra 2018/08/0028).

In Zusammenhang mit der Weisungsgebundenheit bleibt festzuhalten, dass für die Prüfung der persönlichen Abhängigkeit nicht die Weisungsgebundenheit betreffend das Arbeitsverfahren und die Arbeitsergebnisse maßgebend ist, sondern nur jene betreffend das arbeitsbezogene Verhalten. Weiters spielt die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation eine Rolle, weil sich - unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) - mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert. Qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (unter Umständen auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen. Derartige Dispositionsmöglichkeiten stärken - insbesondere bei Fehlen der Einbindung in eine Betriebsorganisation - die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003). Bemerkenswert ist des Weiteren, dass für die Beurteilung, ob eine Erwerbstätigkeit in persönlicher Abhängigkeit ausgeübt wird, es von besonderer Aussagekraft ist, ob der Erwerbstätige in einen Betrieb mit einer vom Dienstgeber determinierten Ablauforganisation in einer Weise eingebunden war, dass dies der Erteilung ausdrücklicher persönlicher Weisungen und entsprechender Kontrollen gleichgehalten werden kann ("stille Autorität" des Dienstgebers) (vgl. VwGH 22.10.2020, Ra 2019/08/0090). In Zusammenhang mit der Weisungsgebundenheit bleibt festzuhalten, dass für die Prüfung der persönlichen Abhängigkeit nicht die Weisungsgebundenheit betreffend das Arbeitsverfahren und die Arbeitsergebnisse maßgebend ist, sondern nur jene betreffend das arbeitsbezogene Verhalten. Weiters spielt die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation eine Rolle, weil sich - unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) - mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert. Qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (unter Umständen auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen. Derartige Dispositionsmöglichkeiten stärken - insbesondere bei Fehlen der Einbindung in eine Betriebsorganisation - die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003). Bemerkenswert ist des Weiteren, dass für die Beurteilung, ob eine Erwerbstätigkeit in persönlicher Abhängigkeit ausgeübt wird, es von besonderer Aussagekraft ist, ob der Erwerbstätige in einen Betrieb mit einer vom Dienstgeber determinierten Ablauforganisation in einer Weise eingebunden war, dass dies der Erteilung ausdrücklicher persönlicher Weisungen und entsprechender Kontrollen gleichgehalten werden kann ("stille Autorität" des Dienstgebers) vergleiche VwGH 22.10.2020, Ra 2019/08/0090).

Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (zB Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfüfungsbereitschaft in vorgegebene Strukturen des Arbeitsablaufs usw). Sie sind Mittel des Dienstgebers, unter Beachtung der Fürsorgepflicht auf das persönliche Verhalten des Dienstnehmers Einfluss zu nehmen und dieses im betrieblichen Interesse (laufend) zu steuern. Der daraus erwachsende personenbezogene Anpassungsdruck schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs 2 ASVG. Im Unterschied dazu geht es dem Dienst- bzw. Auftraggeber bei einem freien Dienstnehmer oder bei einem selbständigen Erwerbstätigen (nach dem Gesamtbild der Tätigkeit) nicht um eine solche (laufende) Steuerung des persönlichen Verhaltens, sondern in erster Linie um die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit bzw. darum, ob die (Geschäfts)Beziehung zu einem - in persönlichen Belangen selbstbestimmten - Partner zufriedenstellend verläuft oder nicht. Der Dienst- bzw. Auftraggeber beschränkt sich - soweit dies bei solchen Tätigkeiten, die meist eine besondere Qualifikation erfordern, möglich ist - auf eine Steuerung

der Ergebnisse der Tätigkeit und ist im Übrigen darauf beschränkt, die Zusammenarbeit mit dem selbstbestimmten Partner aufrecht zu erhalten oder sie zu beenden (sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse) (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mwN). Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (zB Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfügbereitschaft in vorgegebene Strukturen des Arbeitsablaufs usw.). Sie sind Mittel des Dienstgebers, unter Beachtung der Fürsorgepflicht auf das persönliche Verhalten des Dienstnehmers Einfluss zu nehmen und dieses im betrieblichen Interesse (laufend) zu steuern. Der daraus erwachsende personenbezogene Anpassungsdruck schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG. Im Unterschied dazu geht es dem Dienst- bzw. Auftraggeber bei einem freien Dienstnehmer oder bei einem selbständigen Erwerbstätigen (nach dem Gesamtbild der Tätigkeit) nicht um eine solche (laufende) Steuerung des persönlichen Verhaltens, sondern in erster Linie um die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit bzw. darum, ob die (Geschäfts)Beziehung zu einem – in persönlichen Belangen selbstbestimmten – Partner zufriedenstellend verläuft oder nicht. Der Dienst- bzw. Auftraggeber beschränkt sich – soweit dies bei solchen Tätigkeiten, die meist eine besondere Qualifikation erfordern, möglich ist – auf eine Steuerung der Ergebnisse der Tätigkeit und ist im Übrigen darauf beschränkt, die Zusammenarbeit mit dem selbstbestimmten Partner aufrecht zu erhalten oder sie zu beenden (sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse) vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mwN).

Grundsätzlich war die weitere Verfahrenspartei in Anbetracht der zeitlichen Vorgaben der Beschwerdeführerin (an G. G.) sowohl zeitlich, als auch örtlich – zumal die Leistung in der hoteleigenen Saunaanlage durchgeführt wurden – gebunden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich aus der Natur der Sache ergibt, dass Aufgüsse in Saunaanlagen durchzuführen sind und sich die zeitliche Bindung letztlich nach der Gästefrequenz richtet, weshalb Arbeitszeit und Arbeitsort nicht als unterscheidungskräftiges Merkmal herangezogen werden können (vgl. VwGH 18.01.2017, Ra 2014/08/0059; vgl. auch VwGH 14.03.2013, 2010/08/0229 in Zusammenhang mit der Bindung an die Öffnungszeit einer Diskothek und dem Arbeitsort, nämlich einem Lokal, als DJ). In einem solchen Fall kommt anderen Merkmalen der Abgrenzung besondere Bedeutung zu, wie etwa der Kontrollbefugnis des Dienstgebers oder dem einzelnen gestalterischen Spielraum des Tätigen (vgl. erneut VwGH 18.01.2017, Ra 2014/08/0059). In diesem Zusammenhang gilt festzuhalten, dass Weisungen seitens der Beschwerdeführerin nicht erfolgten; Berichtspflichten hatte die weitere Verfahrenspartei ebenso wenig zu erfüllen, wie Stundenaufzeichnungen zu führen. Auch eine inhaltliche Bindung an die Beschwerdeführerin war nicht gegeben; vielmehr setzte die weitere Verfahrenspartei das von G. G. konzipierte Konzept, basierend auf einem Drei-Blocksystem, das ein ganzheitliches Konzept samt gesundheitlichen Aspekten mitumfasste, um. Letztlich dienten auch die Feedbackbögen nicht speziell der Kontrolle der weiteren Verfahrenspartei, sondern betraf – unter Bewertung einer Vielzahl anderer Aspekte – nur generell den Sauna- und Wellnessbereich, ohne jedoch speziell auf die weitere Verfahrenspartei abzustellen. Für die weitere Verfahrenspartei lag letztlich auch kein Konkurrenzverbot vor. Grundsätzlich war die weitere Verfahrenspartei in Anbetracht der zeitlichen Vorgaben der Beschwerdeführerin (an G. G.) sowohl zeitlich, als auch örtlich – zumal die Leistung in der hoteleigenen Saunaanlage durchgeführt wurden – gebunden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich aus der Natur der Sache ergibt, dass Aufgüsse in Saunaanlagen durchzuführen sind und sich die zeitliche Bindung letztlich nach der Gästefrequenz richtet, weshalb Arbeitszeit und Arbeitsort nicht als unterscheidungskräftiges Merkmal herangezogen werden können vergleiche VwGH 18.01.2017, Ra 2014/08/0059; vergleiche auch VwGH 14.03.2013, 2010/08/0229 in Zusammenhang mit der Bindung an die Öffnungszeit einer Diskothek und dem Arbeitsort, nämlich einem Lokal, als DJ). In einem solchen Fall kommt anderen Merkmalen der Abgrenzung besondere Bedeutung zu, wie etwa der Kontrollbefugnis des Dienstgebers oder dem einzelnen gestalterischen Spielraum des Tätigen vergleiche erneut VwGH 18.01.2017, Ra 2014/08/0059). In diesem Zusammenhang gilt festzuhalten, dass Weisungen seitens der Beschwerdeführerin nicht erfolgten; Berichtspflichten hatte die weitere Verfahrenspartei ebenso wenig zu erfüllen, wie Stundenaufzeichnungen zu führen. Auch eine inhaltliche Bindung an die Beschwerdeführerin war nicht gegeben; vielmehr setzte die weitere Verfahrenspartei das von G. G. konzipierte Konzept, basierend auf einem Drei-Blocksystem, das ein ganzheitliches Konzept samt gesundheitlichen Aspekten mitumfasste, um. Letztlich dienten auch

die Feedbackbögen nicht speziell der Kontrolle der weiteren Verfahrenspartei, sondern betraf – unter Bewertung einer Vielzahl anderer Aspekte – nur generell den Sauna- und Wellnessbereich, ohne jedoch speziell auf die weitere Verfahrenspartei abzustellen. Für die weitere Verfahrenspartei lag letztlich auch kein Konkurrenzverbot vor.

Insgesamt ist vor dem Hintergrund der fehlenden Weisungsgebundenheit, des nicht vorliegenden Konkurrenzverbots und des Fehlens von Kontrollmechanismen in einer Gesamtbetrachtung von einem Überwiegen der Merkmale persönlicher Unabhängigkeit gegenüber jener der persönlichen Abhängigkeit auszugehen, weswegen ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis im Sinne des § 4 Abs 2 ASVG nicht anzunehmen ist. Insgesamt ist vor dem Hintergrund der fehlenden Weisungsgebundenheit, des nicht vorliegenden Konkurrenzverbots und des Fehlens von Kontrollmechanismen in einer Gesamtbetrachtung von einem Überwiegen der Merkmale persönlicher Unabhängigkeit gegenüber jener der persönlichen Abhängigkeit auszugehen, weswegen ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG nicht anzunehmen ist.

In Hinblick auf § 4 Abs 2 ASVG gilt nun in der Folge zu prüfen, ob die Einkünfte der weiteren Verfahrenspartei lohnsteuerpflichtig waren. In Hinblick auf Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gilt nun in der Folge zu prüfen, ob die Einkünfte der weiteren Verfahrenspartei lohnsteuerpflichtig waren.

3.2.4. Zur Lohnsteuerpflicht

Die wesentliche Bedeutung der Verweisung auf die Lohnsteuerpflicht nach dem EStG 1988 in § 4 Abs 2 ASVG liegt darin, das für jene Zeiträume, für welche die Lohnsteuerpflicht der betreffenden Person nach § 47 Abs 1 iVm Abs 2 EStG 1988 mit Bescheid der Finanzbehörde festgestellt ist, auch die Sozialversicherungspflicht nach § 4 Abs 1 Z 1 iVm Abs 2 ASVG bindend feststeht. Eine solche bindende Wirkung kommt aber nur Bescheiden zu, die über die Lohnsteuerpflicht als Hauptfrage absprechen, in erster Linie also Haftungsbescheiden gemäß § 82 EStG 1988. Die wesentliche Bedeutung der Verweisung auf die Lohnsteuerpflicht nach dem EStG 1988 in Paragraph 4, Absatz 2, ASVG liegt darin, das für jene Zeiträume, für welche die Lohnsteuerpflicht der betreffenden Person nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 mit Bescheid der Finanzbehörde festgestellt ist, auch die Sozialversicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG bindend feststeht. Eine solche bindende Wirkung kommt aber nur Bescheiden zu, die über die Lohnsteuerpflicht als Hauptfrage absprechen, in erster Linie also Haftungsbescheiden gemäß Paragraph 82, EStG 1988.

Ein solcher Bescheid betreffend die weitere Verfahrenspartei liegt jedoch nicht vor.

Daher hat das BVwG dies als Vorfrage eigenständig zu prüfen. Auch die Voraussetzungen für eine Dienstnähmereigenschaft im steuerrechtlichen Sinn liegen nicht vor, da nach der Definition des Steuerrechts (§ 47 Abs 2 EStG) ein Dienstverhältnis dann vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist. Aufgrund der Ausführungen zur Frage der persönlichen Abhängigkeit vertritt das erkennende Gericht die Auffassung, dass die weitere Verfahrenspartei nicht lohnsteuerpflichtig ist, da sie nicht unter der Leitung der Beschwerdeführerin stand bzw. nicht in deren geschäftlichen Organismus deren Weisung zu befolgen hatte. Daher hat das BVwG dies als Vorfrage eigenständig zu prüfen. Auch die Voraussetzungen für eine Dienstnähmereigenschaft im steuerrechtlichen Sinn liegen nicht vor, da nach der Definition des Steuerrechts (Paragraph 47, Absatz 2, EStG) ein Dienstverhältnis dann vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist. Aufgrund der Ausführungen zur Frage der persönlichen Abhängigkeit vertritt das erkennende Gericht die Auffassung, dass die weitere Verfahrenspartei nicht lohnsteuerpflichtig ist, da sie nicht unter der Leitung der Beschwerdeführerin stand bzw. nicht in deren geschäftlichen Organismus deren Weisung zu befolgen hatte.

Die weitere Verfahrenspartei war somit nicht als Dienstnehmerin gemäß § 4 Abs 1 iVm Abs 2 ASVG für die Beschwerdeführerin beschäftigt. Die weitere Verfahrenspartei war somit nicht als Dienstnehmerin gemäß Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG für die Beschwerdeführerin beschäftigt.

Es bleibt daher zu prüfen, ob die Tätigkeit der weiteren Verfahrenspartei (Durchführung von professionell geführten Saunaaufgüssen und Dampfbadbehandlungen basierend auf einem ganzheitlichen System samt gesundheitlichen Aspekten) im Rahmen eines freien Dienstvertrages ausgeübt wurde (vgl. VwGH 20.10.2020, Ra 2019/08/0090). Es bleibt

daher zu prüfen, ob die Tätigkeit der weiteren Verfahrenspartei (Durchführung von professionell geführten Saunaaufgüssen und Dampfbadbehandlungen basierend auf einem ganzheitlichen System samt gesundheitlichen Aspekten) im Rahmen eines freien Dienstvertrages ausgeübt wurde vergleiche VwGH 20.10.2020, Ra 2019/08/0090).

3.2.5. Zum Vorliegen eines freien Dienstvertrages

In Ermangelung einer Dienstnehmereigenschaft im Sinne des § 4 Abs 1 iVm Abs 2 ASVG gilt es nun zu prüfen, ob fallgegenständlich ein freier Dienstvertrag gemäß § 4 Abs 4 ASVG vorgelegen hat. In Ermangelung einer Dienstnehmereigenschaft im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG gilt es nun zu prüfen, ob fallgegenständlich ein freier Dienstvertrag gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vorgelegen hat.

Im gegenständlichen Fall erübrigt sich jedoch auch eine dahingehende Prüfung, zumal die weitere Verfahrenspartei im verfahrensgegenständlichen Zeitraum Inhaberin über die Gewerbeberechtigung hinsichtlich dem freien Gewerbe „Animation – Planung sinnvoller Freizeitgestaltung“ war. Die Innehabung eines Gewerbescheines bzw. eine Tätigkeit im Rahmen einer Gewerbeberechtigung – und die daraus folgende Pflichtversicherung nach § 2 Abs 1 Z 1 GSVG – schließen die Pflichtversicherung nach § 4 Abs 4 ASVG aus (vgl. VwGH 16.10.2014, Ro 2014/08/0074; VwGH 08.03.2023, Ra 2022/08/0012 mit Hinweis auf VwGH 14.11.2012, 2011/08/0157, mwN). Im gegenständlichen Fall erübrigt sich jedoch auch eine dahingehende Prüfung, zumal die weitere Verfahrenspartei im verfahrensgegenständlichen Zeitraum Inhaberin über die Gewerbeberechtigung hinsichtlich dem freien Gewerbe „Animation – Planung sinnvoller Freizeitgestaltung“ war. Die Innehabung eines Gewerbescheines bzw. eine Tätigkeit im Rahmen einer Gewerbeberechtigung – und die daraus folgende Pflichtversicherung nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer eins, GSVG – schließen die Pflichtversicherung nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG aus vergleiche VwGH 16.10.2014, Ro 2014/08/0074; VwGH 08.03.2023, Ra 2022/08/0012 mit Hinweis auf VwGH 14.11.2012, 2011/08/0157, mwN).

Es war sohin spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

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

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

Schlagworte

Arbeitsort Arbeitszeit Dienstleistungen Dienstnehmereigenschaft Gewerbeberechtigung Lohnsteuerpflicht persönliche Arbeitsleistung Pflichtversicherung selbstständig Erwerbstätiger Unabhängigkeit Versicherungspflicht Weisungsfreiheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:I413.2281154.1.00

Im RIS seit

02.04.2024

Zuletzt aktualisiert am

02.04.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at