

TE Bvwg Erkenntnis 2023/10/4 G312 2263966-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 04.10.2023

Entscheidungsdatum

04.10.2023

Norm

AIVG §1 Abs1 lita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §4 Abs4

ASVG §539a

AÜG §3

AÜG §4

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. 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. AÜG § 3 heute
2. AÜG § 3 gültig ab 01.07.1988

1. AÜG § 4 heute
2. AÜG § 4 gültig ab 01.07.1988

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 2263103-1/27E
G312 2263962-1/14E
G312 2263969-1/15E
G312 2263979-1/14E

G312 2263965-1/16E

G312 2263957-1/15E

G312 2263961-1/11E

G312 2263985-1/11E

G312 2263973-1/12E

G312 2263982-1/13E

G312 2263989-1/11E

G312 2263984-1/12E

G312 2263981-1/12E

G312 2263975-1/12E

G312 2263974-1/12E

G312 2263971-1/12E

G312 2263966-1/12E

G312 2263959-1/12E

G312 2263394-1/12E

G312 2263980-1/14E

G312 2263398-1/11E

G312 2263976-1/11E

G312 2263987-1/11E

G312 2263968-1/11E

G312 2263395-1/11E, G312 2263103-1/27E, G312 2263962-1/14E, G312 2263969-1/15E, G312 2263979-1/14E, G312 2263965-1/16E, G312 2263957-1/15E, G312 2263961-1/11E, G312 2263985-1/11E, G312 2263973-1/12E, G312 2263982-1/13E, G312 2263989-1/11E, G312 2263984-1/12E, G312 2263981-1/12E, G312 2263975-1/12E, G312 2263974-1/12E, G312 2263971-1/12E, G312 2263966-1/12E, G312 2263959-1/12E, G312 2263394-1/12E, G312 2263980-1/14E, G312 2263398-1/11E, G312 2263976-1/11E, G312 2263987-1/11E, G312 2263968-1/11E, G312 2263395-1/11E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Manuela WILD als Einzelrichterin über die Beschwerden

1. der XXXX GmbH (im Folgenden: BF1), 1. der römisch 40 GmbH (im Folgenden: BF1),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

2. der XXXX (im Folgenden: BF2), 2. der römisch 40 (im Folgenden: BF2),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

3. der XXXX (im Folgenden: BF3), 3. der römisch 40 (im Folgenden: BF3),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

4. der XXXX (im Folgenden: BF4),, 4. der römisch 40 (im Folgenden: BF4),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

5. der XXXX (im Folgenden: BF5), 5. der römisch 40 (im Folgenden: BF5),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

6. der XXXX (im Folgenden: BF6), 6. der römisch 40 (im Folgenden: BF6),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

7. des XXXX (im Folgenden: BF7), 7. des römisch 40 (im Folgenden: BF7),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

8. der XXXX (im Folgenden: BF8), 8. der römisch 40 (im Folgenden: BF8),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

9. des XXXX (im Folgenden: BF9), 9. des römisch 40 (im Folgenden: BF9),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

10. der XXXX (im Folgenden: BF10), 10. der römisch 40 (im Folgenden: BF10),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

11. der XXXX (im Folgenden: BF11), 11. der römisch 40 (im Folgenden: BF11),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

12. der XXXX (im Folgenden: BF12), 12. der römisch 40 (im Folgenden: BF12),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

13. der XXXX (im Folgenden: BF13), 13. der römisch 40 (im Folgenden: BF13),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

14. der XXXX (im Folgenden: BF14), 14. der römisch 40 (im Folgenden: BF14),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

15. der XXXX (im Folgenden: BF15),, 15. der römisch 40 (im Folgenden: BF15),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

16. der XXXX (im Folgenden: BF16), 16. der römisch 40 (im Folgenden: BF16),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

17. des XXXX (im Folgenden: BF17), 17. des römisch 40 (im Folgenden: BF17),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

18. der XXXX (im Folgenden: BF18), 18. der römisch 40 (im Folgenden: BF18),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

19. der XXXX (im Folgenden: BF19), 19. der römisch 40 (im Folgenden: BF19),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

20. der XXXX (im Folgenden: BF20), 20. der römisch 40 (im Folgenden: BF20),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

21. des XXXX (im Folgenden: BF21), 21. des römisch 40 (im Folgenden: BF21),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

22. der XXXX (im Folgenden: BF22), 22. der römisch 40 (im Folgenden: BF22),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

23. der XXXX (im Folgenden: BF23), 23. der römisch 40 (im Folgenden: BF23),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

24. des XXXX (im Folgenden: BF24), 24. des römisch 40 (im Folgenden: BF24),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR sowie

25. der XXXX (im Folgenden: BF25), 25. der römisch 40 (im Folgenden: BF25),

vertreten durch Divitschek Sieder Sauer Peter Rechtsanwälte GesbR

gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstellte Steiermark, vom XXXX , GZ: XXXX , nach Durchführung mündlicher Verhandlungen am 05.04.2023, 24.04.2023, 03.05.2023 sowie am 23.05.2023 zu Recht erkannt: gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse, Landesstellte Steiermark, vom römisch 40 , GZ: römisch 40 , nach Durchführung mündlicher Verhandlungen am 05.04.2023, 24.04.2023, 03.05.2023 sowie am 23.05.2023 zu Recht erkannt:

A) Den Beschwerden wird stattgegeben und festgestellt, dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten

Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) zu den im Bescheid vom XXXX angeführten Zeiträumen aufgrund ihrer Tätigkeit als Pflegefachkräfte für die BF1 nicht der Vollversicherungspflicht in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung gemäß § 4 ASVG und daher auch nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG unterlagen.A) Den Beschwerden wird stattgegeben und festgestellt, dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) zu den im Bescheid vom römisch 40 angeführten Zeiträumen aufgrund ihrer Tätigkeit als Pflegefachkräfte für die BF1 nicht der Vollversicherungspflicht in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung gemäß Paragraph 4, ASVG und daher auch nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG unterlagen.

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

Text

Entscheidungsgründe:, , Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

Mit Bescheid vom XXXX , Zl. XXXX , sprach die Österreichische Gesundheitskrasse (in der Folge: belangte Behörde) gemäß § 410 Abs. 1 Z 2 iVm §§ 4 Abs. 1 u. 2; § 1 Abs. 1 lit. a AIVG sowie § 44 Abs. 1, 49 Abs. 1 und Abs. 2 sowie 54 Abs. 1 ASVG aus, dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) zu den dort angeführten Zeiträumen aufgrund ihrer Tätigkeit für die BF1 der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen (Spruchpunkt I. und II.) und die BF1 wegen der im Zuge der bei ihr stattgefundenen Beitragsprüfung festgestellten Meldedifferenzen verpflichtet sei, die in der Beitragsabrechnung vom 21.06.2021 und im dazugehörigen Prüfbericht vom 22.06.2021 zu Dienstgeberkontonummer XXXX ausgewiesenen allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen, Sonderbeiträge und Zuschläge sowie Verzugszinsen in Höhe von insgesamt € XXXX nachzuentrichten (Spruchpunkt III). Zur Beitragsabrechnung vom 21.06.2021 sowie dem dazugehörigen Prüfbericht vom 22.06.2021 sprach die belangte Behörde aus, dass diese einen integrierenden Bescheidbestandteil bilden würden.Mit Bescheid vom römisch 40 , Zl. römisch 40 , sprach die Österreichische Gesundheitskrasse (in der Folge: belangte Behörde) gemäß Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraphen 4, Absatz eins, u. 2; Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG sowie Paragraph 44, Absatz eins, 49, Absatz eins und Absatz 2, sowie 54 Absatz eins, ASVG aus, dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) zu den dort angeführten Zeiträumen aufgrund ihrer Tätigkeit für die BF1 der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen (Spruchpunkt römisch eins. und römisch zwei.) und die BF1 wegen der im Zuge der bei ihr stattgefundenen Beitragsprüfung festgestellten Meldedifferenzen verpflichtet sei, die in der Beitragsabrechnung vom 21.06.2021 und im dazugehörigen Prüfbericht vom 22.06.2021 zu Dienstgeberkontonummer römisch 40 ausgewiesenen allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen, Sonderbeiträge und Zuschläge sowie Verzugszinsen in Höhe von insgesamt € römisch 40 nachzuentrichten (Spruchpunkt römisch drei). Zur Beitragsabrechnung vom 21.06.2021 sowie dem dazugehörigen Prüfbericht vom 22.06.2021 sprach die belangte Behörde aus, dass diese einen integrierenden Bescheidbestandteil bilden würden.

Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen zusammengefasst aus, dass die BF1 diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal an Pflegeeinrichtungen und Krankenanstalten überlasse. Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) wären an die Ordnungsvorschriften und Weisungen der BF1 gebunden und sei somit deren persönliche Abhängigkeit von der BF1 gegeben. Zwar hätten die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) teilweise ihre eigenen Blutdruckmesser, Stethoskope und Fieberthermometer verwendet, jedoch hätten sie auch alle in den Beschäftigertbetrieben vorhandenen Betriebsmittel nutzen können. Im Gesamtbild hätten die genannten Pflegefachkräfte ihre Tätigkeiten in den Beschäftigertbetrieben im Team mit den festangestellten Dienstnehmern erbracht und wären an die im jeweiligen Betrieb geltenden Ordnungsvorschriften gebunden. Die Entlohnung wäre nach Stunden erfolgt, ein Unternehmerwagnis hätten sie daher nicht zu tragen gehabt. Die

genannten Pflegefachkräfte seien somit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF1 tätig gewesen und würden daher der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht nach dem ASVG und AIVG unterliegen. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen zusammengefasst aus, dass die BF1 diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal an Pflegeeinrichtungen und Krankenanstalten überlasse. Die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) wären an die Ordnungsvorschriften und Weisungen der BF1 gebunden und sei somit deren persönliche Abhängigkeit von der BF1 gegeben. Zwar hätten die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) teilweise ihre eigenen Blutdruckmesser, Stethoskope und Fieberthermometer verwendet, jedoch hätten sie auch alle in den Beschäftigertbetrieben vorhandenen Betriebsmittel nutzen können. Im Gesamtbild hätten die genannten Pflegefachkräfte ihre Tätigkeiten in den Beschäftigertbetrieben im Team mit den festangestellten Dienstnehmern erbracht und wären an die im jeweiligen Betrieb geltenden Ordnungsvorschriften gebunden. Die Entlohnung wäre nach Stunden erfolgt, ein Unternehmerwagnis hätten sie daher nicht zu tragen gehabt. Die genannten Pflegefachkräfte seien somit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF1 tätig gewesen und würden daher der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht nach dem ASVG und AIVG unterliegen.

Gegen den im Spruch genannten Bescheid erhob die BF1 fristgerecht Beschwerde und führte im Wesentlichen aus, dass die belangte Behörde richtigerweise von einer Selbständigkeit der von ihr vermittelten genannten Pflegefachkräfte ausgehen müsse, wodurch keine Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht bestehe. Die BF1 betreibe entsprechend ihrer Gewerbeberechtigung ein Unternehmen zur „Organisation von Personenbetreuung“, bei welchem sie Gewerbetreibende, welche das Gewerbe der Personenbetreuung ausüben würden, an betreuungsbedürftige Personen bzw. Pflegeheime und Institutionen vermittelt hätte. Dabei wäre der eigentliche Werkvertrag gemäß § 1165 ABGB stets zwischen den vermittelten Pflegefachkräften und der jeweiligen Pflegeeinrichtung geschlossen worden, sodass die genannten Pflegefachkräfte als eigen- und selbständige Gewerbetreibende zu betrachten seien. Die BF1 trete ihrerseits lediglich als Vermittlungsagentur zwischen Pflegefachkräften und Pflegeanstalten auf, wobei sie naturgemäß auf eigene Rechnung im Sinne einer „Inkassofunktion“ handeln müsse, um die tatsächliche Abwicklung nachvollziehbar zu gestalten. Entgegen den Ausführungen der belangten Behörde liege zwischen der BF1 und den im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräften (unter anderem auch die BF2 bis BF25) tatsächlich kein Dienstverhältnis vor, insbesondere da keine persönliche Weisungsgebundenheit gegenüber der BF1 vorliege. Dazu komme, dass die genannten Pflegefachkräfte ihre freiberuflichen Tätigkeiten gemeldet und auch eine Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen hätten. Die von der belangten Behörde festgesetzten Beträge wurden zudem auch der Höhe nach bestritten. Gegen den im Spruch genannten Bescheid erhob die BF1 fristgerecht Beschwerde und führte im Wesentlichen aus, dass die belangte Behörde richtigerweise von einer Selbständigkeit der von ihr vermittelten genannten Pflegefachkräfte ausgehen müsse, wodurch keine Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht bestehe. Die BF1 betreibe entsprechend ihrer Gewerbeberechtigung ein Unternehmen zur „Organisation von Personenbetreuung“, bei welchem sie Gewerbetreibende, welche das Gewerbe der Personenbetreuung ausüben würden, an betreuungsbedürftige Personen bzw. Pflegeheime und Institutionen vermittelt hätte. Dabei wäre der eigentliche Werkvertrag gemäß Paragraph 1165, ABGB stets zwischen den vermittelten Pflegefachkräften und der jeweiligen Pflegeeinrichtung geschlossen worden, sodass die genannten Pflegefachkräfte als eigen- und selbständige Gewerbetreibende zu betrachten seien. Die BF1 trete ihrerseits lediglich als Vermittlungsagentur zwischen Pflegefachkräften und Pflegeanstalten auf, wobei sie naturgemäß auf eigene Rechnung im Sinne einer „Inkassofunktion“ handeln müsse, um die tatsächliche Abwicklung nachvollziehbar zu gestalten. Entgegen den Ausführungen der belangten Behörde liege zwischen der BF1 und den im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräften (unter anderem auch die BF2 bis BF25) tatsächlich kein Dienstverhältnis vor, insbesondere da keine persönliche Weisungsgebundenheit gegenüber der BF1 vorliege. Dazu komme, dass die genannten Pflegefachkräfte ihre freiberuflichen Tätigkeiten gemeldet und auch eine Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen hätten. Die von der belangten Behörde festgesetzten Beträge wurden zudem auch der Höhe nach bestritten.

Mit Schriftsätzen vom 02.06.2022 erhoben ebenso die BF2 bis BF25 Beschwerde gegen den angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 17.05.2022. Bei den eingebrachten Beschwerden handelt es sich um Vordrucke, wobei auf der ersten Seite handschriftlich der Name des jeweiligen Beschwerdeführers eingetragen ist. Sämtliche Beschwerdeschriftsätze der BF2 bis BF25 sind identisch mit der Beschwerde der BF1.

Die gegenständlichen Beschwerden wurden mit dem maßgeblichen Verwaltungsakt von der belangten Behörde am 24.11.2022, 28.11.2022 sowie am 12.12.2022 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt.

Ebenso erhoben XXXX , XXXX , XXXX , XXXX , XXXX sowie XXXX Beschwerde gegen den angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom XXXX . Mit Beschlüssen des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.04.2023 wurden diese Beschwerden als verspätet zurückgewiesen (G312 2263977-1/4E, G312 2263400-1/4E, G312 2263397-1/4E G312 2263391-1/5E, G312 2263389-1/4E, G312 2263986-1/4E). Ebenso erhoben römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 sowie römisch 40 Beschwerde gegen den angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom römisch 40 . Mit Beschlüssen des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.04.2023 wurden diese Beschwerden als verspätet zurückgewiesen (G312 2263977-1/4E, G312 2263400-1/4E, G312 2263397-1/4E G312 2263391-1/5E, G312 2263389-1/4E, G312 2263986-1/4E).

Am 05.04.2023 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche, mündliche Verhandlung unter Teilnahme der BF2 bis BF8, deren Rechtsvertreter sowie einer Vertreterin der belangten Behörde statt. Die BF21 bis BF25 sind zur mündlichen Verhandlung nicht erschienen.

Am 24.04.2023 fand eine weitere öffentliche, mündliche Verhandlung unter Teilnahme des Rechtsvertreters der BF1 bis BF20 sowie einer Vertreterin der belangten Behörde statt. Die Geschäftsführerin der BF1, XXXX (im Folgenden: AF), ist zur mündlichen Verhandlung nicht erschienen. XXXX (im Folgenden: Z1), XXXX (im Folgenden: Z2), XXXX (im Folgenden: Z3) sowie XXXX (im Folgenden: Z4) wurden zeugenschaftlich befragt. Am 24.04.2023 fand eine weitere öffentliche, mündliche Verhandlung unter Teilnahme des Rechtsvertreters der BF1 bis BF20 sowie einer Vertreterin der belangten Behörde statt. Die Geschäftsführerin der BF1, römisch 40 (im Folgenden: AF), ist zur mündlichen Verhandlung nicht erschienen. römisch 40 (im Folgenden: Z1), römisch 40 (im Folgenden: Z2), römisch 40 (im Folgenden: Z3) sowie römisch 40 (im Folgenden: Z4) wurden zeugenschaftlich befragt.

Am 03.05.2023 fand eine weitere öffentliche, mündliche Verhandlung unter Teilnahme der BF9 und BF10, deren Rechtsvertreter sowie einer Vertreterin der belangten Behörde statt. Die BF11 bis BF20 sind zur mündlichen Verhandlung nicht erschienen.

Am 23.05.2023 fand eine weitere öffentliche, mündliche Verhandlung unter Teilnahme von AF, dem Rechtsvertreter der BF1 bis BF20 sowie einer Vertreterin der belangten Behörde statt. Die Z4 sowie XXXX (im Folgenden: Z5) wurden als zeugenschaftlich befragt. Am 23.05.2023 fand eine weitere öffentliche, mündliche Verhandlung unter Teilnahme von AF, dem Rechtsvertreter der BF1 bis BF20 sowie einer Vertreterin der belangten Behörde statt. Die Z4 sowie römisch 40 (im Folgenden: Z5) wurden als zeugenschaftlich befragt.

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

1. Feststellungen:

1.1. Die BF1 ist seit XXXX in XXXX unter der Firmenbuchnummer XXXX als XXXX GmbH eingetragen und hat die Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Als Geschäftszweig der BF1 ist im Firmenbuch die „Durchführung von Pflegeleistungen, Vermittlung von Pflegepersonal, Arbeitskräfteüberlassung, Handel mit Waren aller Art“ eingetragen. 1.1. Die BF1 ist seit römisch 40 in römisch 40 unter der Firmenbuchnummer römisch 40 als römisch 40 GmbH eingetragen und hat die Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Als Geschäftszweig der BF1 ist im Firmenbuch die „Durchführung von Pflegeleistungen, Vermittlung von Pflegepersonal, Arbeitskräfteüberlassung, Handel mit Waren aller Art“ eingetragen.

Die BF1 verfügt über Gewerbeberechtigungen für den Bereich „Personenbetreuung“, „Organisation von Personenbetreuung“ sowie „Vermittlung von Werk- und Dienstleistungsverträgen über Pflege- und Betreuungsleistungen, ausgenommen die Organisation von Personenbetreuung, sowie das Namhaftmachen von Ärzten verschiedener Fachrichtungen“.

AF ist gelernte Diplomkrankenschwester und seit XXXX selbständig vertretungsbefugte, handelsrechtliche Geschäftsführerin der BF1. AF ist gelernte Diplomkrankenschwester und seit römisch 40 selbständig vertretungsbefugte, handelsrechtliche Geschäftsführerin der BF1.

Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) führten im verfahrensgegenständlichen Zeitraum Tätigkeiten im Bereich der Personenbetreuung/Personenpflege für betreuungsbedürftige bzw. pflegebedürftige Personen bzw. Pflegeheime und Institutionen durch. Die im Anhang

römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) führten im verfahrensgegenständlichen Zeitraum Tätigkeiten im Bereich der Personenbetreuung/Personenpflege für betreuungsbedürftige bzw. pflegebedürftige Personen bzw. Pflegeheime und Institutionen durch.

1.2. Im Betrieb der BF1 wurde für den Zeitraum XXXX bis XXXX eine GPLA durchgeführt und festgestellt, dass es sich bei den vorliegenden Werkverträgen, die zwischen den Pflegeeinrichtungen und den im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) abgeschlossen wurden, um vollversicherte Dienstverhältnisse handelt. 1.2. Im Betrieb der BF1 wurde für den Zeitraum römisch 40 bis römisch 40 eine GPLA durchgeführt und festgestellt, dass es sich bei den vorliegenden Werkverträgen, die zwischen den Pflegeeinrichtungen und den im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) abgeschlossen wurden, um vollversicherte Dienstverhältnisse handelt.

1.3. Zwischen der BF1 als Auftraggeberin und den jeweils im angefochtenen Bescheid angeführten Pflegefachkräften als Auftragnehmer wurde ein als „Kooperationsvertrag“ bezeichneter schriftlicher Vertrag abgeschlossen. Weiters kam es zwischen den jeweiligen Pflegeinstituten als Auftraggeber und der BF1 als Auftragnehmerin zu einem als „Auftragsvereinbarungen für Pflegedienstleistungen“ bezeichneten Vertrag.

1.4. Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) gaben im verfahrensgegenständlichen Zeitraum aus eigener Initiative der BF1 bis zum 15. des Monats bekannt, an wie vielen bzw. an welchen Tagen sie im darauffolgenden Monat für einen möglichen Einsatz in den jeweiligen Krankenhäusern, Privatkliniken, Pflegeheimen bzw. sonstigen pflegenden Institutionen zur Verfügung stehen. Bei Bedarf wurden sie von der BF1 per Telefon oder WhatsApp kontaktiert und haben im Einzelfall dem vorgeschlagenen Dienst zu- oder abgesagt. 1.4. Die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) gaben im verfahrensgegenständlichen Zeitraum aus eigener Initiative der BF1 bis zum 15. des Monats bekannt, an wie vielen bzw. an welchen Tagen sie im darauffolgenden Monat für einen möglichen Einsatz in den jeweiligen Krankenhäusern, Privatkliniken, Pflegeheimen bzw. sonstigen pflegenden Institutionen zur Verfügung stehen. Bei Bedarf wurden sie von der BF1 per Telefon oder WhatsApp kontaktiert und haben im Einzelfall dem vorgeschlagenen Dienst zu- oder abgesagt.

1.5. Eine Vertretung für die Ausführung der Pfl egetätigkeit durch externe Pflegefachkräfte war fallgegenständlich weder vereinbart, noch konnte ernsthaft damit gerechnet werden. Dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) für einen zugesagten Termin einen externen Vertreter entsandt hätten, kam nicht vor. Im Verhinderungsfall (z.B. Krankheit) eines bereits zugesagten Arbeitseinsatzes wurde die BF1 von der jeweiligen Pflegefachkraft kontaktiert. Die BF1 organisierte eine Vertretung für die ausgefallene Pflegefachkraft. Eine Absage nach Zusage einer Tätigkeit wurde seitens der BF1 nicht sanktioniert. Bei Entfall hat bzw. hätte sich die BF1 unter Heranziehung einer anderen Pflegefachkraft um Ersatz gekümmert. 1.5. Eine Vertretung für die Ausführung der Pfl egetätigkeit durch externe Pflegefachkräfte war fallgegenständlich weder vereinbart, noch konnte ernsthaft damit gerechnet werden. Dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) für einen zugesagten Termin einen externen Vertreter entsandt hätten, kam nicht vor. Im Verhinderungsfall (z.B. Krankheit) eines bereits zugesagten Arbeitseinsatzes wurde die BF1 von der jeweiligen Pflegefachkraft kontaktiert. Die BF1 organisierte eine Vertretung für die ausgefallene Pflegefachkraft. Eine Absage nach Zusage einer Tätigkeit wurde seitens der BF1 nicht sanktioniert. Bei Entfall hat bzw. hätte sich die BF1 unter Heranziehung einer anderen Pflegefachkraft um Ersatz gekümmert.

1.6. Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) erhielten in der jeweiligen Pflegeeinrichtung eine kleine Einschulung. Eine weiterreichende fachliche Einschulung war nicht erforderlich und hat auch nicht stattgefunden. Im Übrigen hatten sich die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) - wie alle in diesem Bereich Tätigen - an die jeweiligen organisatorischen bzw. medizinischen Notwendigkeiten der jeweiligen Pflegeeinrichtung zu halten und wurde die inhaltliche Gestaltung der von den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen geforderten Dienste direkt mit ihnen abgesprochen bzw. vereinbart. Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) unterlagen hinsichtlich der konkreten Durchführung der Tätigkeit auch keinen Weisungen bzw. Überprüfungen der BF1 und hatte diese überhaupt keinen Einfluss auf inhaltliche Ausgestaltungen. Sie konnten einzelne Tätigkeiten (im Rahmen eines übernommenen Dienstes) in den jeweiligen Betrieben ohne

Sanktionen ablehnen. 1.6. Die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) erhielten in der jeweiligen Pflegeeinrichtung eine kleine Einschulung. Eine weiterreichende fachliche Einschulung war nicht erforderlich und hat auch nicht stattgefunden. Im Übrigen hatten sich die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) - wie alle in diesem Bereich Tätigen - an die jeweiligen organisatorischen bzw. medizinischen Notwendigkeiten der jeweiligen Pflegeeinrichtung zu halten und wurde die inhaltliche Gestaltung der von den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen geforderten Dienste direkt mit ihnen abgesprochen bzw. vereinbart. Die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) unterlagen hinsichtlich der konkreten Durchführung der Tätigkeit auch keinen Weisungen bzw. Überprüfungen der BF1 und hatte diese überhaupt keinen Einfluss auf inhaltliche Ausgestaltungen. Sie konnten einzelne Tätigkeiten (im Rahmen eines übernommenen Dienstes) in den jeweiligen Betrieben ohne Sanktionen ablehnen.

1.7. Die Tätigkeit der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) wurde pro Stunden entlohnt. Der Stundensatz wurde zwischen ihnen und der BF1 vereinbart und war abhängig von der Art der ausgeübten Tätigkeit und dem Tätigkeitsort. Hierzu legten die genannten Pflegekräfte bis zum 05. des Folgemonats Honorarnoten an die BF1. Das Entgelt wurde durch die jeweiligen Pfleg institute an die BF1 bezahlt, welche sich eine Vermittlungsgebühr einbehielt. Das restliche Entgelt wurde in weiterer Folge durch die BF1 an die genannten Pflegekräfte (weiter) ausbezahlt. Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) veranlagten für ihre beschwerdegegenständliche Tätigkeit ihre Einkünfte im Rahmen der Einkommenssteuer selbständig. 1.7. Die Tätigkeit der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) wurde pro Stunden entlohnt. Der Stundensatz wurde zwischen ihnen und der BF1 vereinbart und war abhängig von der Art der ausgeübten Tätigkeit und dem Tätigkeitsort. Hierzu legten die genannten Pflegekräfte bis zum 05. des Folgemonats Honorarnoten an die BF1. Das Entgelt wurde durch die jeweiligen Pfleg institute an die BF1 bezahlt, welche sich eine Vermittlungsgebühr einbehielt. Das restliche Entgelt wurde in weiterer Folge durch die BF1 an die genannten Pflegekräfte (weiter) ausbezahlt. Die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) veranlagten für ihre beschwerdegegenständliche Tätigkeit ihre Einkünfte im Rahmen der Einkommenssteuer selbständig.

1.8. In der zwischen der BF1 und den im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) abgeschlossenen und als „Kooperationsvertrag“ bezeichneten Vereinbarung ist unter Punkt 8 festgehalten, dass die genannten Pflegefachkräfte für den Zeitraum ihrer Tätigkeit für die BF1 sowie für die Dauer von 3 Jahren nach Beendigung der Zusammenarbeit einem Konkurrenzverbot im Hinblick auf ihre Tätigkeit unterliegen. Festgestellt wird, dass diese Konkurrenzklausel in der Realität nicht gelebt wurde. Mehrere Pflegefachkräfte haben entgegen dieser Klausel bei einem solchem, mit dem Verbot angesprochenen Dienstgebern zu arbeiten begonnen und wurden seitens der BF1 nicht sanktioniert. Somit steht fest, dass es eine solche Konkurrenzklausel faktisch nicht gab, ein solches nicht gelebt wurde. 1.8. In der zwischen der BF1 und den im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) abgeschlossenen und als „Kooperationsvertrag“ bezeichneten Vereinbarung ist unter Punkt 8 festgehalten, dass die genannten Pflegefachkräfte für den Zeitraum ihrer Tätigkeit für die BF1 sowie für die Dauer von 3 Jahren nach Beendigung der Zusammenarbeit einem Konkurrenzverbot im Hinblick auf ihre Tätigkeit unterliegen. Festgestellt wird, dass diese Konkurrenzklausel in der Realität nicht gelebt wurde. Mehrere Pflegefachkräfte haben entgegen dieser Klausel bei einem solchem, mit dem Verbot angesprochenen Dienstgebern zu arbeiten begonnen und wurden seitens der BF1 nicht sanktioniert. Somit steht fest, dass es eine solche Konkurrenzklausel faktisch nicht gab, ein solches nicht gelebt wurde.

1.9. Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) übten ihre Tätigkeit in den jeweiligen Pflegeeinrichtungen aus. Die BF1 stellte ihnen keine Betriebsmittel zur Verfügung. Die erforderlichen Betriebsmittel wurden ihnen teilweise von den jeweiligen Pflegeinstituten zur Verfügung gestellt, so wie dies jeweils auch intern gehandhabt wurde. Teilweise brachten die genannten Pflegefachkräfte ihre eigenen Betriebsmittel (Arbeitskleidung, Laptop sowie weitere technische Hilfsmittel) auf eigene Kosten mit. Zum Teil wurden den genannten Pflegefachkräften durch das jeweilige Pflegeinstitut auch ein Schlüssel ausgehändigt, welchen sie für den Zutritt der jeweiligen Pflegeeinrichtung benötigten. Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) durften den an sie ausgehändigten Schlüssel nicht an externe

Personen weitergeben. 1.9. Die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) übten ihre Tätigkeit in den jeweiligen Pflegeeinrichtungen aus. Die BF1 stellte ihnen keine Betriebsmittel zur Verfügung. Die erforderlichen Betriebsmittel wurden ihnen teilweise von den jeweiligen Pflegeinstituten zur Verfügung gestellt, so wie dies jeweils auch intern gehandhabt wurde. Teilweise brachten die genannten Pflegefachkräfte ihre eigenen Betriebsmittel (Arbeitskleidung, Laptop sowie weitere technische Hilfsmittel) auf eigene Kosten mit. Zum Teil wurden den genannten Pflegefachkräften durch das jeweilige Pflegeinstitut auch ein Schlüssel ausgehändigt, welchen sie für den Zutritt der jeweiligen Pflegeeinrichtung benötigten. Die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) durften den an sie ausgehändigten Schlüssel nicht an externe Personen weitergeben.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Der Geschäftszweig der BF1 sowie die seit XXXX bestehende handelsrechtliche Stellung der AF ergibt sich aus dem Firmenbuch- und GISA-Auszug und ist unbestritten. Dass AF gelernte Diplomkrankenschwester ist ergibt sich aus ihren glaubhaften Angaben in der mündlichen Verhandlung (vgl. Verhandlungsniederschrift vom 23.05.2023, S. 3). 2.1. Der Geschäftszweig der BF1 sowie die seit römisch 40 bestehende handelsrechtliche Stellung der AF ergibt sich aus dem Firmenbuch- und GISA-Auszug und ist unbestritten. Dass AF gelernte Diplomkrankenschwester ist ergibt sich aus ihren glaubhaften Angaben in der mündlichen Verhandlung vergleiche Verhandlungsniederschrift vom 23.05.2023, S. 3).

Die festgestellte Tätigkeitsart der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) im Bereich der Personenbetreuung bzw. -pflege für betreuungs- und pflegebedürftige Personen bzw. in Pflegeheime und Institutionen ergibt sich aus den übereinstimmenden Angaben der Verfahrensparteien. Die festgestellte Tätigkeitsart der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) im Bereich der Personenbetreuung bzw. -pflege für betreuungs- und pflegebedürftige Personen bzw. in Pflegeheime und Institutionen ergibt sich aus den übereinstimmenden Angaben der Verfahrensparteien.

2.2. Die Durchführung der GPLA im Betrieb der BF1 resultiert aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes der belangten Behörde und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes.

2.3. Die als „Kooperationsvertrag“ sowie als „Auftragsvereinbarungen für Pflegedienstleistungen“ titulierten und schriftlich abgeschlossenen Verträge sind im Akt ersichtlich und unbestritten.

2.4. Dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) bis zum 15. des Monats der BF1 bekanntgaben, an wie vielen bzw. an welchen Tagen sie im darauffolgenden Monat zur Verfügung stehen, ergab sich einerseits aus den glaubwürdigen Angaben des BF9 in der mündlichen Verhandlung (vgl. Verhandlungsniederschrift vom 03.05.2023, S. 5). In Übereinstimmung dazu, konnte aus den im Akt ersichtlichen WhatsApp-Chatprotokollen geschlossen werden, dass die BF1 für einen einzelnen Arbeitseinsatz mit den Pflegefachkräften Kontakt aufnahm, wobei der konkrete Termin seitens der Pflegefachkraft ohne Sanktion abgelehnt oder angenommen werden konnte. In Übereinstimmung dazu führte der Z1 in der mündlichen Verhandlung aus, dass er der BF1 mitgeteilt habe, welche Dienstzeit für ihn möglich sei, worauf ihm seitens der BF1 vorgeschlagen worden sei, in welcher Pflegeeinrichtung er arbeiten könne. (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 4-5). Ebenfalls führten die Z3 und Z4 aus, dass sie die Tätigkeiten per WhatsApp erhalten haben und sie sich den Dienst aussuchen konnten (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 18 und 21). Die einzig damit in Widerspruch stehende Aussage der Z2, wonach es sich im Falle einer Kontaktaufnahme durch die BF1 um eine Vorgabe – und um keinen Vorschlag – gehandelt habe, erschien im Lichte der anderen Aussagen als unglaubwürdig (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.4.2023, S. 11). Mit Ausnahme der Z2 gaben die einvernommenen Pflegefachkräfte auch an, dass sie zu keiner bestimmten (vorgegebenen) Anzahl von Diensten bzw. Arbeiten verpflichtet oder genötigt worden wären, sondern sie selbst jeweils vorgaben, welche Art und Anzahl von Diensten sie verrichten wollten. 2.4. Dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) bis zum 15. des Monats der BF1 bekanntgaben, an wie vielen bzw. an welchen Tagen sie im darauffolgenden Monat zur Verfügung stehen, ergab sich einerseits aus den glaubwürdigen Angaben des BF9 in der mündlichen Verhandlung vergleiche Verhandlungsniederschrift vom 03.05.2023, S. 5). In Übereinstimmung dazu, konnte aus den im Akt ersichtlichen WhatsApp-Chatprotokollen geschlossen werden, dass die BF1 für einen einzelnen Arbeitseinsatz mit den

Pflegefachkräften Kontakt aufnahm, wobei der konkrete Termin seitens der Pflegefachkraft ohne Sanktion abgelehnt oder angenommen werden konnte. In Übereinstimmung dazu führte der Z1 in der mündlichen Verhandlung aus, dass er der BF1 mitgeteilt habe, welche Dienstzeit für ihn möglich sei, worauf ihm seitens der BF1 vorgeschlagen worden sei, in welcher Pflegeeinrichtung er arbeiten könne. vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 4-5). Ebenfalls führten die Z3 und Z4 aus, dass sie die Tätigkeiten per WhatsApp erhalten haben und sie sich den Dienst aussuchen konnten vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 18 und 21). Die einzig damit in Widerspruch stehende Aussage der Z2, wonach es sich im Falle einer Kontaktaufnahme durch die BF1 um eine Vorgabe – und um keinen Vorschlag – gehandelt habe, erschien im Lichte der anderen Aussagen als unglaubwürdig vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.4.2023, S. 11). Mit Ausnahme der Z2 gaben die einvernommenen Pflegefachkräfte auch an, dass sie zu keiner bestimmten (vorgegebenen) Anzahl von Diensten bzw. Arbeiten verpflichtet oder genötigt worden wären, sondern sie selbst jeweils vorgaben, welche Art und Anzahl von Diensten sie verrichten wollten.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung zeigte sich durch die Angaben der einvernommenen Pflegefachkräfte, dass ihnen die Zusammenarbeit mit der BF1 insofern Vorteile brachte, als ihnen in der Erbringung ihrer Pflegedienstleistung eine zeitliche Flexibilität offenstand und sie an keinen verbindlichen Dienstplan gebunden waren. Sie konnten Tätigkeiten im Rahmen der übernommenen Dienste auch ablehnen und unterlagen insgesamt nicht dem engen Korsett des für die Angestellten des jeweiligen Betriebes geltenden Dienstvorschriften. Durch diese nachvollziehbaren Angaben wurde jener Umstand untermauert, dass die BF1 ein System etabliert hatte, in welchem die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) aus eigener Initiative bekanntgeben konnten, zu welchen Zeiten sie zur Verfügung stehen. Hierzubachte brachte die Z4 vor, dass sie der BF1 hätte mitteilen können, dass sie beispielsweise an einem Sonntag den Dienst übernehme. Dies könne sie in einem Pflegeinstitut nicht machen. Die Z5 brachte ergänzend dazu an, dass sie sich ihren Dienst hätte aussuchen können, wobei dies abhängig davon wäre, wann sie Zeit gehabt hätte, da sie damals ihre Ausbildung absolviert und lediglich Dienste übernommen hätte, wenn es sich mit ihrer Ausbildung ausgegangen wäre (vgl. Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 9). Weiters führte sie aus, dass sie durch das System der BF1 nebenbei Dienste hätte verrichten können (vgl. Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 12 und 16). Weiters gab sie an, dass sie nur Dienste gemacht habe, die sie sich ausgesucht hätte, da sie gearbeitet und ein Kind gehabt habe (vgl. Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 16). Ebenfalls führte die BF2 an, dass sie sich selbst die Dienste hätte einteilen können, wobei es für sie persönlich wichtig gewesen wäre, keine Nachtdienste zu verrichten. Dies sei aber in einem Angestelltenverhältnis nicht der Fall, da man hierbei Nachtdienste verrichten müsste (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 6). Im Rahmen der mündlichen Verhandlung zeigte sich durch die Angaben der einvernommenen Pflegefachkräfte, dass ihnen die Zusammenarbeit mit der BF1 insofern Vorteile brachte, als ihnen in der Erbringung ihrer Pflegedienstleistung eine zeitliche Flexibilität offenstand und sie an keinen verbindlichen Dienstplan gebunden waren. Sie konnten Tätigkeiten im Rahmen der übernommenen Dienste auch ablehnen und unterlagen insgesamt nicht dem engen Korsett des für die Angestellten des jeweiligen Betriebes geltenden Dienstvorschriften. Durch diese nachvollziehbaren Angaben wurde jener Umstand untermauert, dass die BF1 ein System etabliert hatte, in welchem die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) aus eigener Initiative bekanntgeben konnten, zu welchen Zeiten sie zur Verfügung stehen. Hierzubachte brachte die Z4 vor, dass sie der BF1 hätte mitteilen können, dass sie beispielsweise an einem Sonntag den Dienst übernehme. Dies könne sie in einem Pflegeinstitut nicht machen. Die Z5 brachte ergänzend dazu an, dass sie sich ihren Dienst hätte aussuchen können, wobei dies abhängig davon wäre, wann sie Zeit gehabt hätte, da sie damals ihre Ausbildung absolviert und lediglich Dienste übernommen hätte, wenn es sich mit ihrer Ausbildung ausgegangen wäre vergleiche Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 9). Weiters führte sie aus, dass sie durch das System der BF1 nebenbei Dienste hätte verrichten können vergleiche Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 12 und 16). Weiters gab sie an, dass sie nur Dienste gemacht habe, die sie sich ausgesucht hätte, da sie gearbeitet und ein Kind gehabt habe vergleiche Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 16). Ebenfalls führte die BF2 an, dass sie sich selbst die Dienste hätte einteilen können, wobei es für sie persönlich wichtig gewesen wäre, keine Nachtdienste zu verrichten. Dies sei aber in einem Angestelltenverhältnis nicht der Fall, da man hierbei Nachtdienste verrichten müsste vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 6).

2.5. Aus dem Akt und den Befragungen in der Verhandlung ergibt sich, dass keine Vertretungsregelung vereinbart war. Zudem haben sich die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) nie durch externe Personen vertreten lassen. Die Vertretung durch andere, welche ebenfalls der BF1 an Pflegefachkräften zur Verfügung standen, wurde durch die Z3 und Z4 in der Verhandlung glaubhaft bestätigt (vgl.

Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 18 und 21). Diese Ausführungen sind auch vor dem Hintergrund, dass es sich im vorliegenden Fall um eine sensible Tätigkeit handelt, bei der ein gewisses Maß an Aufmerksamkeit vorausgesetzt werden muss, nachvollziehbar. Zudem konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die genannten Pflegefachkräfte auch bereits übernommene Tätigkeiten sanktionslos absagen konnten und diesfalls von der BF1 für Ersatz gesorgt worden ist bzw. worden wäre. In den mündlichen Verhandlungen wurde deutlich, dass die BF1 ein System etabliert hatte, welche gerade kurzfristige Verhinderungen von Pflegefachkräften berücksichtigt. Hierzu führte ebenfalls der BF9 aus, dass er auch aus eigenen Stücken einen Dienst abschlagen konnte (vgl. Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 10/11). Auch der Z1 führte hierzu aus, dass er im Falle seiner Verhinderung (zB bei einem Krankheitsfall) eine SMS an die BF1 geschickt habe und sich um keine Vertretung kümmern musste (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 4-5). Übereinstimmend dazu führte die BF10 aus, dass sie - im Falle eines Ausfalls - die BF1 angerufen habe und es die Sache der BF1 sei, für eine Vertretung zu sorgen (vgl. Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 8/9). Schließlich gab auch die BF6 an, dass im Falle dessen, dass sie zwar einen Dienst angenommen habe, diesen jedoch nicht habe antreten können, sie sich nicht um eine Vertretung kümmern musste (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 7). Die Z3 führte passend dazu aus, dass sie - im Falle ihres Ausfalls - dies über WhatsApp bzw. telefonisch dem Sekretariat der BF1 mitgeteilt habe. (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 18). 2.5. Aus dem Akt und den Befragungen in der Verhandlung ergibt sich, dass keine Vertretungsregelung vereinbart war. Zudem haben sich die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) nie durch externe Personen vertreten lassen. Die Vertretung durch andere, welche ebenfalls der BF1 an Pflegefachkräften zur Verfügung standen, wurde durch die Z3 und Z4 in der Verhandlung glaubhaft bestätigt (vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 18 und 21). Diese Ausführungen sind auch vor dem Hintergrund, dass es sich im vorliegenden Fall um eine sensible Tätigkeit handelt, bei der ein gewisses Maß an Aufmerksamkeit vorausgesetzt werden muss, nachvollziehbar. Zudem konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die genannten Pflegefachkräfte auch bereits übernommene Tätigkeiten sanktionslos absagen konnten und diesfalls von der BF1 für Ersatz gesorgt worden ist bzw. worden wäre. In den mündlichen Verhandlungen wurde deutlich, dass die BF1 ein System etabliert hatte, welche gerade kurzfristige Verhinderungen von Pflegefachkräften berücksichtigt. Hierzu führte ebenfalls der BF9 aus, dass er auch aus eigenen Stücken einen Dienst abschlagen konnte (vergleiche Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 10/11). Auch der Z1 führte hierzu aus, dass er im Falle seiner Verhinderung (zB bei einem Krankheitsfall) eine SMS an die BF1 geschickt habe und sich um keine Vertretung kümmern musste (vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 4-5). Übereinstimmend dazu führte die BF10 aus, dass sie - im Falle eines Ausfalls - die BF1 angerufen habe und es die Sache der BF1 sei, für eine Vertretung zu sorgen (vergleiche Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 8/9). Schließlich gab auch die BF6 an, dass im Falle dessen, dass sie zwar einen Dienst angenommen habe, diesen jedoch nicht habe antreten können, sie sich nicht um eine Vertretung kümmern musste (vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 7). Die Z3 führte passend dazu aus, dass sie - im Falle ihres Ausfalls - dies über WhatsApp bzw. telefonisch dem Sekretariat der BF1 mitgeteilt habe. (vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 18).

Im Gesamtbild ergab sich dadurch, dass aufgrund des Interesses der BF2 bis BF25 am seitens der BF1 etablierten Systems (vgl. Punkt 2.4.), der BF1 - im Falle einer Absage oder fehlender Kapazitäten - möglich war, andere Pflegefachkräfte für einen möglichen Arbeitseinsatz zu kontaktieren. Im Gesamtbild ergab sich dadurch, dass aufgrund des Interesses der BF2 bis BF25 am seitens der BF1 etablierten Systems (vergleiche Punkt 2.4.), der BF1 - im Falle einer Absage oder fehlender Kapazitäten - möglich war, andere Pflegefachkräfte für einen möglichen Arbeitseinsatz zu kontaktieren.

2.6. Dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in der jeweiligen Einrichtung eine (kleine) Einschulung erhielten, ergab sich einerseits aus den nachvollziehbaren Aussagen der Z4, wonach die Rahmenbedingungen bezüglich des Ablaufes vom Haus vorgegeben worden seien. (vgl. Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 11). Ebenso gab die BF2 an, dass sie mit einer zweiten Person eingeteilt worden sei, die ihr den Ablauf gezeigt hätte (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 8). Die Z3 führte ebenso aus, dass sie „mit einer Kollegin“ eingeschult wurde (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 20). Dass es zu keinen das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungen durch die BF1 gekommen sei, wurde durch sämtliche Zeugen und Beschwerdeführer glaubhaft vorgebracht. 2.6. Dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in der jeweiligen Einrichtung eine (kleine) Einschulung erhielten, ergab sich einerseits aus den nachvollziehbaren Aussagen der Z4, wonach die Rahmenbedingungen bezüglich des Ablaufes vom Haus vorgegeben worden seien. (vergleiche Verhandlungsschrift vom

23.05.2023, S. 11). Ebenso gab die BF2 an, dass sie mit einer zweiten Person eingeteilt worden sei, die ihr den Ablauf gezeigt hätte (vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 8). Die Z3 führte ebenso aus, dass sie „mit einer Kollegin“ eingeschult wurde (vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 20). Dass es zu keinen das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungen durch die BF1 gekommen sei, wurde durch sämtliche Zeugen und Beschwerdeführer glaubhaft vorgebracht.

2.7. Die Feststellungen zu den Honorarnoten ergeben sich aus den im Wesentlichen übereinstimmenden Ausführungen der einvernommenen Zeugen und Beschwerdeführer sowie der im Akt beiliegenden Honorarnoten. Der BF9 brachte dazu vor, dass er die Honorarnote bis zum 05. des nächsten Monats an die BF1 schicken musste (vgl. Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 5). Ergänzend dazu gaben die BF2 und BF4 in der mündlichen Verhandlung an, dass sie das Entgelt von der BF1 erhielten (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 10 sowie S. 5). Explizit führte die BF10 aus, dass das Entgelt vom jeweiligen Pflegehaus an die BF1 überwiesen wurde und anschließend durch die BF1 an sie selbst. Die Honorarnote hätte sie dabei sowohl an die BF1 als auch an das jeweilige Pflegehaus übermittelt (vgl. Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 5). In Übereinstimmung dazu führten die BF5 und BF6 an, dass die jeweilige Pflegeinstitution das Entgelt an die BF1 bezahlt und diese sich davon eine Vermittlungsgebühr einbehalten hätte. (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 6 sowie S. 8). Dieses Vorbringen wurde schließlich von AF selbst bestätigt (vgl. Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 6). Im Lichte dessen erschienen die Ausführungen der BF2 bis BF4, wonach die BF1 kein Recht hatte, ein Entgelt abzuziehen, nicht glaubwürdig.

2.7. Die Feststellungen zu den Honorarnoten ergeben sich aus den im Wesentlichen übereinstimmenden Ausführungen der einvernommenen Zeugen und Beschwerdeführer sowie der im Akt beiliegenden Honorarnoten. Der BF9 brachte dazu vor, dass er die Honorarnote bis zum 05. des nächsten Monats an die BF1 schicken musste (vergleiche Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 5). Ergänzend dazu gaben die BF2 und BF4 in der mündlichen Verhandlung an, dass sie das Entgelt von der BF1 erhielten (vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 10 sowie S. 5). Explizit führte die BF10 aus, dass das Entgelt vom jeweiligen Pflegehaus an die BF1 überwiesen wurde und anschließend durch die BF1 an sie selbst. Die Honorarnote hätte sie dabei sowohl an die BF1 als auch an das jeweilige Pflegehaus übermittelt (vergleiche Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 5). In Übereinstimmung dazu führten die BF5 und BF6 an, dass die jeweilige Pflegeinstitution das Entgelt an die BF1 bezahlt und diese sich davon eine Vermittlungsgebühr einbehalten hätte. (vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 6 sowie S. 8). Dieses Vorbringen wurde schließlich von AF selbst bestätigt (vergleiche Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 6). Im Lichte dessen erschienen die Ausführungen der BF2 bis BF4, wonach die BF1 kein Recht hatte, ein Entgelt abzuziehen, nicht glaubwürdig.

Die Feststellung, dass die einvernommenen Pflegefachkräfte für ihre beschwerdegegenständliche Tätigkeit ihre Einkünfte im Rahmen der Einkommenssteuer selbständig veranlagten, ergab sich aus ihren übereinstimmenden Angaben. Auch hierzu erschien das widersprüchliche Vorbringen der Z2, wonach die BF1 dies übernommen hätte, nicht nachvollziehbar (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 6 sowie S. 7 und 14-15).

Die Feststellung, dass die einvernommenen Pflegefachkräfte für ihre beschwerdegegenständliche Tätigkeit ihre Einkünfte im Rahmen der Einkommenssteuer selbständig veranlagten, ergab sich aus ihren übereinstimmenden Angaben. Auch hierzu erschien das widersprüchliche Vorbringen der Z2, wonach die BF1 dies übernommen hätte, nicht nachvollziehbar (vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 6 sowie S. 7 und 14-15).

2.8. Die getroffenen Feststellungen, wonach die vertraglich festgelegte Konkurrenzklausel in der Realität nicht gelebt wurde, beruhen insbesondere auf die glaubwürdigen Angaben der AF in der mündlichen Verhandlung, wonach sie angab, dass sie diese Klausel aus einem Vorvertrag übernommen habe und eine Umsetzung in der Realität nicht stattgefunden hätte (vgl. Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 6 und 8). Auch die BF10 brachte vor, dass sie sich an keine Konkurrenzklausel erinnern könne bzw. dieses Verbot bei ihr nicht vorgekommen sei (vgl. Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 6). Insbesondere führte der Z1 aus, dass er - neben seiner Tätigkeit als Pflegefachkraft für die BF1 - ebenso unselbständig bei der KARGES beschäftigt gewesen wäre (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 8), woraus sich eindeutig ergab, dass die schriftlich festgehaltene Konkurrenzklausel in der Realität nicht gelebt wurde. Im Ergebnis konnte daher davon ausgegangen werden, dass diesbezügliche schriftliche Vereinbarungen ausschließlich dem Umstand geschuldet waren, dass die AF als Geschäftsführerin der BF1 diese Vereinbarungen aus einem vorliegenden Mustervertrag abgeleitet hat. Allfällige Formulierungen bezüglich einer bestehenden Konkurrenzklausel waren sohin ausschließlich der Unerfahrenheit und dem mangelnden rechtlichen Wissen von AF geschuldet. Aus einer Gesamtwürdigung der Angaben geht das Bundesverwaltungsgericht nicht davon aus, dass die gleichzeitige

Pflegedienstleistung für die BF1 und einer Konkurrenz jedenfalls untersagt ist und die genannten Pflegefachkräfte während eines übernommenen Dienstes ihre Arbeitskraft der BF1 exklusiv zur Verfügung stellen mussten. Da somit in der Realität kein allgemeines Konkurrenzverbot vereinbart war, war es den genannten Pflegefachkräften möglich, ihr Wirken am freien Markt anzubieten. 2.8. Die getroffenen Feststellungen, wonach die vertraglich festgelegte Konkurrenzklausel in der Realität nicht gelebt wurde, beruhen insbesondere auf die glaubwürdigen Angaben der AF in der mündlichen Verhandlung, wonach sie angab, dass sie diese Klausel aus einem Vorvertrag übernommen habe und eine Umsetzung in der Realität nicht stattgefunden hätte vergleiche Verhandlungsschrift vom 23.05.2023, S. 6 und 8). Auch die BF10 brachte vor, dass sie sich an keine Konkurrenzklausel erinnern könne bzw. dieses Verbot bei ihr nicht vorgekommen sei vergleiche Verhandlungsschrift vom 03.05.2023, S. 6). Insbesondere führte der Z1 aus, dass er - neben seiner Tätigkeit als Pflegefachkraft für die BF1 - ebenso unselbständig bei der KARGES beschäftigt gewesen wäre vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 8), woraus sich eindeutig ergab, dass die schriftlich festgehaltene Konkurrenzklausel in der Realität nicht gelebt wurde. Im Ergebnis konnte daher davon ausgegangen werden, dass diesbezügliche schriftliche Vereinbarungen ausschließlich dem Umstand geschuldet waren, dass die AF als Geschäftsführerin der BF1 diese Vereinbarungen aus einem vorliegenden Mustervertrag abgeleitet hat. Allfällige Formulierungen bezüglich einer bestehenden Konkurrenzklausel waren sohin ausschließlich der Unerfahrenheit und dem mangelnden rechtlichen Wissen von AF geschuldet. Aus einer Gesamtwürdigung der Angaben geht das Bundesverwaltungsgericht nicht davon aus, dass die gleichzeitige Pflegedienstleistung für die BF1 und einer Konkurrenz jedenfalls untersagt ist und die genannten Pflegefachkräfte während eines übernommenen Dienstes ihre Arbeitskraft der BF1 exklusiv zur Verfügung stellen mussten. Da somit in der Realität kein allgemeines Konkurrenzverbot vereinbart war, war es den genannten Pflegefachkräften möglich, ihr Wirken am freien Markt anzubieten.

2.9. Dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) ihre Tätigkeit in den jeweiligen Pflegeeinrichtungen durchführten ist unbestritten und ergab sich aus der Natur der Sache. Die Feststellungen zu den Betriebsmitteln ergeben sich insbesondere aus den Aussagen der einvernommenen Zeugen in der mündlichen Verhandlung. Der Z1 verneinte die Verwendung von eigenen Betriebsmittel und führte auf Befragen aus, dass er die Betriebsmittel des jeweiligen Pflegehauses verwendet habe. Die Z3 gab dazu an, dass sie selbst lediglich das verwendet habe, was in den Pflegehäusern vorgegeben wurde. Die Verwendung der eigenen Betriebsmittel von den Pflegehäusern sei nicht erlaubt. Zu einem großen Teil habe man auch die Dienstkleidung vom jeweiligen Pflegeinstitut verwenden müssen. In gleicher Weise führte die Z5 aus, dass sie zwar ihre eigene Kleidung selbst mitgenommen habe, alle anderen Betriebsmittel sich jedoch vor Ort befunden hätten (vgl. Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 6, 13 sowie S. 19). Gleichlautend führte dazu die BF6 aus, dass auch sie lediglich jene Betriebsmittel der Pflegeinstitution verwendet habe, da die Verwendung von eigenen Geräten nicht erlaubt sei (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 7). Die BF3 führte in der Beschwerdeverhandlung aus, dass sie neben ihrer Arbeitskleidung und Computer keine Betriebsmittel benötigt habe. Nachvollziehbar erschienen auch jene Ausführungen der BF5, wonach – mit Ausnahme der Arbeitskleidung – alle Betriebsmittel vom Pflegeinstitut vor Ort zur Verfügung gestellt wurden, da dies aus hygienischen Gründen notwendig sei. Schließlich werde die Funktionstüchtigkeit der Geräte intervallweise von der jeweiligen Pflegeeinrichtung getestet (vgl. Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 7 und S. 9). 2.9. Dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) ihre Tätigkeit in den jeweiligen Pflegeeinrichtungen durchführten ist unbestritten und ergab sich aus der Natur der Sache. Die Feststellungen zu den Betriebsmitteln ergeben sich insbesondere aus den Aussagen der einvernommenen Zeugen in der mündlichen Verhandlung. Der Z1 verneinte die Verwendung von eigenen Betriebsmittel und führte auf Befragen aus, dass er die Betriebsmittel des jeweiligen Pflegehauses verwendet habe. Die Z3 gab dazu an, dass sie selbst lediglich das verwendet habe, was in den Pflegehäusern vorgegeben wurde. Die Verwendung der eigenen Betriebsmittel von den Pflegehäusern sei nicht erlaubt. Zu einem großen Teil habe man auch die Dienstkleidung vom jeweiligen Pflegeinstitut verwenden müssen. In gleicher Weise führte die Z5 aus, dass sie zwar ihre eigene Kleidung selbst mitgenommen habe, alle anderen Betriebsmittel sich jedoch vor Ort befunden hätten vergleiche Verhandlungsschrift vom 24.04.2023, S. 6, 13 sowie S. 19). Gleichlautend führte dazu die BF6 aus, dass auch sie lediglich jene Betriebsmittel der Pflegeinstitution verwendet habe, da die Verwendung von eigenen Geräten nicht erlaubt sei vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 7). Die BF3 führte in der Beschwerdeverhandlung aus, dass sie neben ihrer Arbeitskleidung und Computer keine Betriebsmittel benötigt habe. Nachvollziehbar erschienen auch jene Ausführungen der BF5, wonach – mit Ausnahme

der Arbeitskleidung – alle Betriebsmittel vom Pflegeinstitut vor Ort zur Verfügung gestellt wurden, da dies aus hygienischen Gründen notwendig sei. Schließlich werde die Funktionstüchtigkeit der Geräte intervallweise von der jeweiligen Pflegeeinrichtung getestet vergleiche Verhandlungsschrift vom 05.04.2023, S. 7 und S. 9).

Dass die BF2 bis BF25 zum Teil ein Schlüssel ausgehändigt wurden, welchen sie in der jeweiligen Pflegeeinrichtung benötigten, ergab sich aus den Angaben der BF3, BF6, BF9 und BF10 sowie der Z4. Diese führten ebenso aus, dass sie diesen nicht weitergeben durften.

Aus den dargestellten Gründen ist es als erwiesen anzusehen, dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in keiner persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF1 tätig waren. Aus den dargestellten Gründen ist es als erwiesen anzusehen, dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in keiner persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF1 tätig waren.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

3.1. Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in Ansehung einer selbständigen Ausübung ihrer Tätigkeit (vgl. § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG) keiner Pflichtversicherung nach dem ASVG unterlegen sind oder ob sie als Dienstnehmer, also in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF1 gegen Entgelt beschäftigt wurden (vgl. § 4 Abs. 2 ASVG). 3.1. Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in Ansehung einer selbständigen Ausübung ihrer Tätigkeit vergleiche Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG) keiner Pflichtversicherung nach dem ASVG unterlegen sind oder ob sie als Dienstnehmer, also in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF1 gegen Entgelt beschäftigt wurden vergleiche Paragraph 4, Absatz 2, ASVG).

Die Beschwerdeführer brachten dazu zusammengefasst vor, dass es zwischen der BF1 und den BF2 bis BF25 zu einem sogenannten „Kooperationsvertrag“ gekommen sei, der lediglich eine vereinbarte Inkassobefugnis der BF1 enthalte. Der eigentliche Werkvertrag gemäß § 1165 ABGB sei zwischen der jeweiligen Pflegeeinrichtung und den im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) zustande gekommen, weshalb diese als selbständige Gewerbetreibende zu betrachten seien. Die genannten Pflegefachkräfte wären nicht weisungsgebunden und auch nicht im Betrieb der BF1 organisatorisch eingegliedert gewesen. Zudem hätte für sie ein uneingeschränktes Vertretungs- und Ablehnungsrecht bestanden. Die Beschwerdeführer brachten dazu zusammengefasst vor, dass es zwischen der BF1 und den BF2 bis BF25 zu einem sogenannten „Kooperationsvertrag“ gekommen sei, der lediglich eine vereinbarte Inkassobefugnis der BF1 enthalte. Der eigentliche Werkvertrag gemäß Paragraph 1165, ABGB sei zwischen der jeweiligen Pflegeeinrichtung und den im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) zustande gekommen, weshalb diese als selbständige Gewerbetreibende zu betrachten seien. Die genannten Pflegefachkräfte wären nicht weisungsgebunden und auch nicht im Betrieb der BF1 organisatorisch eingegliedert gewesen. Zudem hätte für sie ein uneingeschränktes Vertretungs- und Ablehnungsrecht bestanden.

Die belangte Behörde ist jedoch der Ansicht, dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) durch die BF1 an verschiedene Institutionen überlassen worden wären, wobei sie an die dort geltenden Dienstpläne und Ordnungsvorschriften gebunden gewesen wären und ihre Tätigkeit im Verbund mit den in den Pflegeinstitutionen angestellten Pflegefachkräften erbracht hätten. Die belangte Behörde ist jedoch der Ansicht, dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) durch die BF1 an verschiedene Institutionen überlassen worden wären, wobei sie an die dort geltenden Dienstpläne und Ordnungsvorschriften gebunden gewesen wären und ihre Tätigkeit im Verbund mit den in den Pflegeinstitutionen angestellten Pflegefachkräften erbracht hätten.

Zudem wurde auch die Frage aufgeworfen, ob eine Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG vorliegt.

So treten die Beschwerdeführer der Annahme von Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG eingehend entgegen, zumal die BF1 lediglich als Vermittlung- bzw. Verrechnungsstelle gedient habe.

Die belangte Behörde vertritt jedoch die Ansicht, dass es sich hier um keine Arbeitsvermittlung, sondern um

Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG handelt, zumal eine Arbeitsvermittlung auf die Zusammenführung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern gerichtet sei, was im konkreten Fall jedoch nicht bestehe. Dies zeige insbesondere die zwischen der BF1 und den BF2 bis BF25 abgeschlossene Vereinbarung im „Kooperationsvertrag“, die gerade die Begründung eines Dienstverhältnisses zwischen den Pflegeeinrichtungen und den genannten Pflegefachkräften verbiete. Da die Arbeitsvermittlung gerade darauf gerichtet sei, ein derartiges direktes Vertragsverhältnis herbeizuführen, sei hier keine Arbeitsvermittlung gegeben. Es handle sich somit fallgegenständlich um eine Arbeitskräfteüberlassung. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführer stehe auch die Inkassobefugnis der BF1 einer bloßen Vermittlungstätigkeit entgegen.

§ 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 bürgerlichen Nachbarschaftshilfe,

2. eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit), wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen 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 c) dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird 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 § 44 Abs. 1 ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst, welcher nach Z 1 bei den pflichtversicherten Dienstnehmern das Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1 ASVG ist. Gemäß Paragraph 44, Absatz eins, ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst, welcher nach Ziffer eins, bei den pflichtversicherten Dienstnehmern das Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG ist.

Unter Entgelt sind gemäß § 49 Abs. 1 ASVG die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus aufgrund des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält. Unter Entgelt sind gemäß Paragraph 49, Absatz eins, ASVG die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus aufgrund des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

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.

Gemäß § 3 AÜG ist die Überlassung von Arbeitskräften die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet. Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt. Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen. Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind. Gemäß Paragraph 3, AÜG ist die Überlassung von Arbeitskräften die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet. Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt. Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen. Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind.

Gemäß § 4 Abs. 1 AÜG ist für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, AÜG ist für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

Gemäß § 4 Abs. 2 AÜG liegt 2Arbeitskräfteüberlassung insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber Gemäß Paragraph 4, Absatz 2, AÜG liegt 2Arbeitskräfteüberlassung insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

3.2. Im Folgenden war zunächst zu prüfen, ob es – wie die Beschwerdeführer vorbringen – fallgegenständlich zwischen der jeweiligen Pflegeeinrichtung und den im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) zu einem Werkvertrag gemäß § 1165 ABGB gekommen sei. 3.2. Im Folgenden war zunächst zu prüfen, ob es – wie die Beschwerdeführer vorbringen – fallgegenständlich zwischen der jeweiligen Pflegeeinrichtung und den im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) zu einem Werkvertrag gemäß Paragraph 1165, ABGB gekommen sei.

3.2.1. Abgrenzung Dienstvertrag - Werkvertrag:

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (VwGH; zuletzt VwGH 20.03.2014, 2012/08/0024 mwN) liegt ein Werkvertrag vor, wenn die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt besteht, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handeln muss. Der Werkvertrag begründet grundsätzlich ein Zielschuldverhältnis. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet. Für einen Werkvertrag essenziell ist ein "gewährleistungstauglicher" Erfolg der Tätigkeit, nach welchem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können.

Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH (zuletzt VwGH 14.02.2013, 2011/08/0391) kommt es für die Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liegt ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall läge ein Werkvertrag vor), wobei es

sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf seine Bereitschaft zu Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt.

Ein solches Werk ist gegenständlich nicht ersichtlich. Gegenstand der Tätigkeit der genannten Pflegefachkräfte war die Leistung von Tätigkeiten des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege in den jeweiligen Pflegeeinrichtungen. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn, sondern um laufend zu erbringende (Dienst)leistungen eines Erwerbstätigen, der über keine unternehmerische Organisation verfügt und letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponiert. Aus einem solchen Erwerbstätigen wird auch dann kein selbständiger Erbringer von Werkleistungen, wenn die genannten Dienstleistungen gedanklich in einzelne zeitlich bzw. mengenmäßig bestimmte Abschnitte zerlegt und diese Abschnitte sodann zu "Werken" mit einer "gewährleistungstauglichen Leistungsverpflichtung" erklärt werden (VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258, mwN; zu "atomisierten Werkverträgen" vgl. Mosler, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005, 487 ff, und VwGH 25.96.2013, 2012/08/0093, zu einem Fall betreffend die Durchführung von Pflegeleistungen durch eine "mobile" Krankenschwester) Ein solches Werk ist gegenständlich nicht ersichtlich. Gegenstand der Tätigkeit der genannten Pflegefachkräfte war die Leistung von Tätigkeiten des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege in den jeweiligen Pflegeeinrichtungen. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn, sondern um laufend zu erbringende (Dienst)leistungen eines Erwerbstätigen, der über keine unternehmerische Organisation verfügt und letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponiert. Aus einem solchen Erwerbstätigen wird auch dann kein selbständiger Erbringer von Werkleistungen, wenn die genannten Dienstleistungen gedanklich in einzelne zeitlich bzw. mengenmäßig bestimmte Abschnitte zerlegt und diese Abschnitte sodann zu "Werken" mit einer "gewährleistungstauglichen Leistungsverpflichtung" erklärt werden (VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258, mwN; zu "atomisierten Werkverträgen" vergleiche Mosler, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005, 487 ff, und VwGH 25.96.2013, 2012/08/0093, zu einem Fall betreffend die Durchführung von Pflegeleistungen durch eine "mobile" Krankenschwester)

In den vorliegenden, durchgeführten Beschäftigungsverhältnissen können zudem keine Zielschuldverhältnisse erkannt werden. Es wurden weder individualisierbare und konkretisierte Leistungen noch eine in sich geschlossene Leistung im Sinne eines Werkes erbracht. Ausgehend von den getroffenen Feststellungen erschöpfte sich die Verpflichtung der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in der Erbringung von Pflegetätigkeiten, ein konkreter Arbeitserfolg wurde nicht präzisiert, die konkrete Arbeitseinstellung vielmehr erst vor Ort, nämlich im Zuge der Ausführung der Tätigkeit, vorgenommen. Damit fehlt es an einer individualisierten und konkretisierten Leistungsverpflichtung (vgl. dazu das Erkenntnis vom VwGH vom 18.04.2002, ZI. 2002/09/0063). Vielmehr wurde lediglich über einen gewissen Zeitraum dieselbe wiederkehrende entgeltliche Tätigkeit vereinbart und dem Grunde nach die Arbeitskraft aufgrund einer gewissen Erfahrung und Ausbildung (Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege) zur Verfügung gestellt. Gegenständlich verpflichteten sich die genannten Pflegefachkräfte zur Erbringung von Betreuungs- und Pflegedienstleistungen in Krankenhäusern, Privatkliniken, Pflegeheimen bzw. sonstigen pflegenden Institutionen wie der Hauskrankenpflege aufgrund von Krankenständen bzw. Abgängen von Personal, deren Betreiber wiederum Kunden der BF1 waren, wobei im gegenständlichen Fall eine zeitlich begrenzte Verpflichtung zu einem Tun begründet wurde, was das Merkmal eines Dienstvertrages bildet (siehe dazu Zehetner in Sonntag, ASVG12, Rz. 87 zu § 4). In den vorliegenden, durchgeführten Beschäftigungsverhältnissen können zudem keine Zielschuldverhältnisse erkannt werden. Es wurden weder individualisierbare und konkretisierte Leistungen noch eine in sich geschlossene Leistung im Sinne eines Werkes erbracht. Ausgehend von den getroffenen Feststellungen erschöpfte sich die Verpflichtung der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in der Erbringung von Pflegetätigkeiten, ein konkreter Arbeitserfolg wurde nicht präzisiert, die konkrete Arbeitseinstellung vielmehr erst vor Ort, nämlich im Zuge der Ausführung der Tätigkeit, vorgenommen. Damit fehlt es an einer individualisierten und konkretisierten Leistungsverpflichtung vergleiche dazu das Erkenntnis vom VwGH vom 18.04.2002, ZI. 2002/09/0063). Vielmehr wurde lediglich über einen gewissen Zeitraum dieselbe wiederkehrende entgeltliche Tätigkeit vereinbart und dem Grunde nach die Arbeitskraft aufgrund einer gewissen Erfahrung und Ausbildung (Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege) zur Verfügung gestellt. Gegenständlich verpflichteten sich die genannten Pflegefachkräfte zur Erbringung von

Betreuungs- und Pflegedienstleistungen in Krankenhäusern, Privatkliniken, Pflegeheimen bzw. sonstigen pflegenden Institutionen wie der Hauskrankenpflege aufgrund von Krankenständen bzw. Abgängen von Personal, deren Betreiber wiederum Kunden der BF1 waren, wobei im gegenständlichen Fall eine zeitlich begrenzte Verpflichtung zu einem Tun begründet wurde, was das Merkmal eines Dienstvertrages bildet (siehe dazu Zehetner in Sonntag, ASVG12, Rz. 87 zu Paragraph 4,).

Nach Ansicht des erkennenden Gerichts stellen die verfahrensgegenständlichen Tätigkeiten in Anlehnung an das Erkenntnis des VwGH vom 20.04.2005, ZI. 2002/08/0222 keine einfachen manuellen bzw. Hilfstätigkeiten dar. Die Angaben der einvernommenen Zeugen, wonach sie als Voraussetzung für die Tätigkeit eine Vorlage des Diploms als Qualifikation zu erbringen hatten, reichen aus, um eine einfache manuelle Tätigkeit bzw. Hilfstätigkeit auszuschließen. Ungeachtet dessen ergab sich aus der Homepage der BF1, dass ein abgeschlossener Pflegebasiskurs bzw. Diplomlehrgang eine Voraussetzung für die Tätigkeit darstellt XXXX . Nach Ansicht des erkennenden Gerichts stellen die verfahrensgegenständlichen Tätigkeiten in Anlehnung an das Erkenntnis des VwGH vom 20.04.2005, ZI. 2002/08/0222 keine einfachen manuellen bzw. Hilfstätigkeiten dar. Die Angaben der einvernommenen Zeugen, wonach sie als Voraussetzung für die Tätigkeit eine Vorlage des Diploms als Qualifikation zu erbringen hatten, reichen aus, um eine einfache manuelle Tätigkeit bzw. Hilfstätigkeit auszuschließen. Ungeachtet dessen ergab sich aus der Homepage der BF1, dass ein abgeschlossener Pflegebasiskurs bzw. Diplomlehrgang eine Voraussetzung für die Tätigkeit darstellt römisch 40 .

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

Ausgehend von den genannten Grundsätzen ist im vorliegenden Fall aufgrund des festgestellten Sachverhaltes erkennbar, dass hier keine Werkverträge vorliegen: Die von den BF2 bis BF25 zu erbringenden Leistungen wurden nicht schon in den zugrundeliegenden Verträgen selbst konkretisiert und individualisiert (VwGH vom 19.10.2005, ZI. 2002/08/0264). Dem können auch die Beschwerden nichts entgegensetzen, da darin nicht einmal behauptet wird, worin die genau umrissene, einen Werkvertrag begründende Leistung, gelegen sein soll.

Da fallgegenständlich keine Werkverträge vorliegen, bleibt zu prüfen, ob die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) die Tätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF1 als Dienstgeberin gemäß § 4 Abs. 2 ASVG, im Rahmen eines freien Dienstvertrags gemäß § 4 Abs. 4 ASVG (der sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG durch das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber unterscheidet), oder als selbständige (Dienstleistungs)tätigkeit erbracht haben (vgl. VwGH 24.01.2006, 2004/08/0101 mwN). Da fallgegenständlich keine Werkverträge vorliegen, bleibt zu prüfen, ob die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) die Tätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von der BF1 als Dienstgeberin gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, im Rahmen eines freien Dienstvertrags gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG (der sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG durch das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber unterscheidet), oder als selbständige (Dienstleistungs)tätigkeit erbracht haben vergleiche VwGH 24.01.2006, 2004/08/0101 mwN).

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

Es ist nunmehr zu prüfen, ob die BF2 bis BF25 diese Dienstleistungen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zur BF1 gemäß § 4 Abs. 4 ASVG erbracht haben, womit sie als deren Dienstnehmer anzusehen wären. Es ist nunmehr zu prüfen, ob die BF2 bis BF25 diese Dienstleistungen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zur BF1 gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG erbracht haben, womit sie als deren Dienstnehmer anzusehen wären.

Für die Beantwortung der Frage, ob ein auf einem Vertrag beruhendes Beschäftigungsverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit besteht, sind auch die "wahren Verhältnisse" maßgeblich, d.h. ob bei der tatsächlichen und nicht bloß vereinbarten Art der Beschäftigung die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen.

Die Frage, ob die Dienstleistungen im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG eher das Gepräge persönlicher Abhängigkeit aufgewiesen oder ob die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen haben (vgl. dazu das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19. März 1984, Slg. 11361/A), ist danach zu beantworten, in welche Richtung vor allem

die dafür entscheidungskräftigen Kriterien deuten, nämlich, ob eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) durch ihre Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten und die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, sowie die (damit eng verbundene) persönliche Arbeitspflicht vorliegt, bzw. ob dies nicht der Fall ist. Das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Arbeitsempfängers) schließt dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht aus. 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 maßgebender Bedeutung sein (vgl. VwGH 25.09.1990, 89/08/0334). Die Frage, ob die Dienstleistungen im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG eher das Gepräge persönlicher Abhängigkeit aufgewiesen oder ob die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen haben vergleiche dazu das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19. März 1984, Slg. 11361/A), ist danach zu beantworten, in welche Richtung vor allem die dafür entscheidungskräftigen Kriterien deuten, nämlich, ob eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) durch ihre Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten und die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, sowie die (damit eng verbundene) persönliche Arbeitspflicht vorliegt, bzw. ob dies nicht der Fall ist. Das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Arbeitsempfängers) schließt dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht aus. 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 maßgebender Bedeutung sein vergleiche VwGH 25.09.1990, 89/08/0334).

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

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt einerseits dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann (vgl. das hg. Erkenntnis vom 17. November 2004, Zl. 2001/08/0131). Damit wird vor allem die Situation eines selbständig Erwerbstätigen in den Blick genommen, der - anders als ein letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponierender (abhängig) Beschäftigter - im Rahmen einer unternehmerischen Organisation (oft werkvertragliche) Leistungen zu erbringen hat und dabei Hilfspersonal zum Einsatz bringt oder sich eines Vertreters (Subunternehmers) bedient. (VwGH 26.05.2014, 2012/08/0233, GRS wie 2013/08/0093 E 25. Juni 2013 RS 1) Die persönliche Arbeitspflicht fehlt einerseits dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann vergleiche das hg. Erkenntnis vom 17. November 2004, Zl. 2001/08/0131). Damit wird vor allem die Situation eines selbständig Erwerbstätigen in den Blick genommen, der - anders als ein letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponierender (abhängig) Beschäftigter - im Rahmen einer unternehmerischen Organisation (oft werkvertragliche) Leistungen zu erbringen hat und dabei Hilfspersonal zum Einsatz bringt oder sich eines Vertreters (Subunternehmers) bedient. (VwGH 26.05.2014, 2012/08/0233, GRS wie 2013/08/0093 E 25. Juni 2013 RS 1)

Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Erwerbstätige berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. ohne weitere Verständigung des Vertragspartners eine Hilfskraft beizuziehen. Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen dar, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig die bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 16. November 2011, ZI. 2008/08/0152, mwN). (VwGH 26.05.2014, ZI.2012/08/0233, GRS wie 2013/08/0093 E 25. Juni 2013 RS 1)

Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Erwerbstätige berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. ohne weitere Verständigung des Vertragspartners eine Hilfskraft beizuziehen. Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen dar, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig die bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen vergleiche etwa das hg. Erkenntnis vom 16. November 2011, ZI. 2008/08/0152, mwN). (VwGH 26.05.2014, ZI.2012/08/0233, GRS wie 2013/08/0093 E 25. Juni 2013 RS 1)

Selbst die Vereinbarung eines Vertretungsrechts kann - unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) - die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich 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 (vgl. das hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2012, ZI. 2010/08/0256, mwN). (VwGH 26.05.2014, ZI.2012/08/0233)

Selbst die Vereinbarung eines Vertretungsrechts kann - unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (Paragraph 539 a, ASVG) - die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich 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 das hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2012, ZI. 2010/08/0256, mwN). (VwGH 26.05.2014, ZI. 2012/08/0233)

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt aber auch dann, wenn einem Beschäftigten ein "sanktionsloses Ablehnungsrecht" zukommt, wenn er also die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann. Der Empfänger der Dienstleistungen kann unter solchen Umständen nicht darauf bauen und entsprechend disponieren, dass dieser Beschäftigte an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen vereinbarungsgemäß zur Verfügung stehen werde. (VwGH 26.05.2014, ZI. 2012/08/0233).

Für den Beschwerdefall bedeutet das:

Wie in den Feststellungen ausgeführt, war ein Vertretungsrecht weder vereinbart, noch wurde ein solches über den Kreis der Pflegefachkräfte hinaus ausgeübt. Zudem bestand insofern eine Zutrittsbeschränkung für externe Personen, als die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) einen Schlüssel benötigten, um die jeweilige Pflegeeinrichtung betreten zu können. Daher lag kein generelles Vertretungsrecht vor. Wie in den Feststellungen ausgeführt, war ein Vertretungsrecht weder vereinbart, noch wurde ein solches über den Kreis der Pflegefachkräfte hinaus ausgeübt. Zudem bestand insofern eine Zutrittsbeschränkung für externe Personen, als die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) einen Schlüssel benötigten, um die jeweilige Pflegeeinrichtung betreten zu können. Daher lag kein generelles Vertretungsrecht vor.

Den im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) kam allerdings ein sanktionsloses Ablehnungsrecht im Sinne der angeführten Judikatur zu (VwGH 26.05.2014, ZI. 2012/08/0233): Den im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter

anderem auch die BF2 bis BF25) kam allerdings ein sanktionsloses Ablehnungsrecht im Sinne der angeführten Judikatur zu (VwGH 26.05.2014, Zl. 2012/08/0233):

Den gleichlautenden Angaben der einvernommenen BF2 bis BF25 zufolge, stand der BF1 im verfahrensgegenständlichen Zeitraum – insbesondere aufgrund des großen Interesses der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) am seitens der BF1 etablierten Systems – eine nicht abgegrenzte Anzahl an Pflegefachkräfte zur Verfügung. Dadurch war es ihr im Verhinderungsfall einer einzelnen Pflegefachkraft jederzeit möglich, eine andere Pflegefachkraft für einen möglichen Einsatz zu kontaktieren. Den genannten Pflegefachkräften war somit klar, dass sie sich im Verhinderungsfall einfach melden konnten, wenn sie einen Dienst nicht antreten konnten bzw. wollten. Den gleichlautenden Angaben der einvernommenen BF2 bis BF25 zufolge, stand der BF1 im verfahrensgegenständlichen Zeitraum – insbesondere aufgrund des großen Interesses der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) am seitens der BF1 etablierten Systems – eine nicht abgegrenzte Anzahl an Pflegefachkräfte zur Verfügung. Dadurch war es ihr im Verhinderungsfall einer einzelnen Pflegefachkraft jederzeit möglich, eine andere Pflegefachkraft für einen möglichen Einsatz zu kontaktieren. Den genannten Pflegefachkräften war somit klar, dass sie sich im Verhinderungsfall einfach melden konnten, wenn sie einen Dienst nicht antreten konnten bzw. wollten.

Aufgrund dieses gelebten Systems konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die genannten Pflegefachkräfte auch bereits übernommene Tätigkeiten sanktionslos absagen konnten und diesfalls von der BF1 für Ersatz gesorgt worden ist bzw. worden wäre. In den mündlichen Verhandlungen wurde deutlich, dass die BF1 ein System etabliert hatte, welche gerade kurzfristige Verhinderungen von Pflegefachkräften berücksichtigt. Darüber hinaus hätte auch AF selbst – insbesondere da es sich bei ihr um eine gelernte Diplomkrankenschwester handelt – die erforderlichen Tätigkeiten durchführen können, wenn die Dringlichkeit dies geboten hätte.

Somit ergibt sich aus dem konkreten Sachverhalt, dass die Unternehmensorganisation der BF1 (die Anrufe im Falle einer Absage erfolgten in der Regel automatisch durch das Sekretariat der BF) gerade für derartige kurzfristige Absagen gerüstet war, da sie nicht mit der Einhaltung der zugesagten Termine in jedem Fall disponierte.

Auch der bloße Umstand, dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) - im Falle eines Nichtantritts des jeweiligen Dienstes - der BF1 eine Nachricht schickten, war vielmehr der korrekten Abrechnung der tatsächlich erbrachten Stunden durch die BF1 geschuldet. Wie in der Stellungnahme nachvollziehbar ausgeführt wurde, war die Vorgangsweise, wonach die Honorarabrechnung über bzw. von der BF1 vorgenommen wurden, der konkreten Vorgabe der Krankenhäuser und Betreuungseinrichtungen geschuldet, da diese sonst die benötigten Pflegefachkräfte nicht bei sich beschäftigt hätten. Auch der bloße Umstand, dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) - im Falle eines Nichtantritts des jeweiligen Dienstes - der BF1 eine Nachricht schickten, war vielmehr der korrekten Abrechnung der tatsächlich erbrachten Stunden durch die BF1 geschuldet. Wie in der Stellungnahme nachvollziehbar ausgeführt wurde, war die Vorgangsweise, wonach die Honorarabrechnung über bzw. von der BF1 vorgenommen wurden, der konkreten Vorgabe der Krankenhäuser und Betreuungseinrichtungen geschuldet, da diese sonst die benötigten Pflegefachkräfte nicht bei sich beschäftigt hätten.

Dem Verwaltungsgerichtshof zufolge ist zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ein deutlicher Unterschied zu machen (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 4. Juli 2007, Zl. 2006/08/0193, und vom 14. Februar 2013, Zl. 2012/08/0268). Dem Verwaltungsgerichtshof zufolge ist zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ein deutlicher Unterschied zu machen vergleiche die hg. Erkenntnisse vom 4. Juli 2007, Zl. 2006/08/0193, und vom 14. Februar 2013, Zl. 2012/08/0268).

Aus dem Umstand, dass eine Ablehnung auch nach bereits erfolgter Zusage der Pfl egetätigkeit jederzeit möglich und auch zu erwarten wäre, ergibt sich ein im Sinne der dargestellten Judikatur vorliegendes, sanktionsloses Ablehnungsrecht der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) im engeren Sinn (vgl. VwGH vom 26.05.2014, 2012/08/0233). Aus dem Umstand, dass eine Ablehnung auch nach

bereits erfolgter Zusage der Pflgetätigkeit jederzeit möglich und auch zu erwarten wäre, ergibt sich ein im Sinne der dargestellten Judikatur vorliegendes, sanktionsloses Ablehnungsrecht der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) im engeren Sinn vergleiche VwGH vom 26.05.2014, 2012/08/0233).

Das Bestehen eines sanktionsloses Ablehnungsrecht der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) spricht somit gegen das Vorliegen einer persönlichen Arbeitspflicht. Das Bestehen eines sanktionsloses Ablehnungsrecht der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) spricht somit gegen das Vorliegen einer persönlichen Arbeitspflicht.

Aus den Feststellungen ergibt sich weiters, dass es der eigenen Entscheidung der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) oblag, ob und wann sie eine Tätigkeit ausübten. Dies wurde ihnen weder durch die BF1 noch durch die einzelnen Pflegeinstitute vorgegeben. Aus den Feststellungen ergibt sich weiters, dass es der eigenen Entscheidung der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) oblag, ob und wann sie eine Tätigkeit ausübten. Dies wurde ihnen weder durch die BF1 noch durch die einzelnen Pflegeinstitute vorgegeben.

Die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) haben sich von sich aus initiativ um ihren Einsatz bei der BF1 bemüht, indem sie im Voraus (bis zum 15. des Monats) ihre möglichen Arbeitszeiten und möglichen Einsatztage für den Folgemonat angaben. Die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) haben sich von sich aus initiativ um ihren Einsatz bei der BF1 bemüht, indem sie im Voraus (bis zum 15. des Monats) ihre möglichen Arbeitszeiten und möglichen Einsatztage für den Folgemonat angaben.

Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern durch die BF1 mit den genannten Pflegefachkräften eine konkrete vertragliche (sei es mündlich oder schriftlich) Leistungsvereinbarung bzw. Rahmenvereinbarung über ihren Einsatz getroffen hätte.

Ist eine Person überhaupt nicht zu einem Tätigwerden verpflichtet, sondern ist nur vereinbart, dass bei (selbst initiiert und bestimmter) Leistungserbringung ein Entgelt gebührt und ist auch weder ein Mindestumsatz noch eine Sanktion bei Nichttätigwerden vorgesehen, liegt kein Dienstverhältnis vor. Freilich kommt es dabei nicht nur darauf an, dass eine Verpflichtung vertraglich ausgeschlossen ist, sondern dass auch tatsächlich – bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise – keinerlei Verpflichtung zum Tätigwerden besteht. (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 Rz 111 mwN (Stand 01.07.2020, rdb.at)). Ist eine Person überhaupt nicht zu einem Tätigwerden verpflichtet, sondern ist nur vereinbart, dass bei (selbst initiiert und bestimmter) Leistungserbringung ein Entgelt gebührt und ist auch weder ein Mindestumsatz noch eine Sanktion bei Nichttätigwerden vorgesehen, liegt kein Dienstverhältnis vor. Freilich kommt es dabei nicht nur darauf an, dass eine Verpflichtung vertraglich ausgeschlossen ist, sondern dass auch tatsächlich – bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise – keinerlei Verpflichtung zum Tätigwerden besteht. vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, Rz 111 mwN (Stand 01.07.2020, rdb.at).

Aufgrund der gegenständlich überhaupt fehlenden Leistungsverpflichtung der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) lag nach Ansicht des erkennenden Gerichts somit kein Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG vor. Aufgrund der gegenständlich überhaupt fehlenden Leistungsverpflichtung der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) lag nach Ansicht des erkennenden Gerichts somit kein Dienstverhältnis gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG vor.

Da § 4 Abs. 4 ASVG ebenso eine Verpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen vorsieht, besteht auch keine Versicherungspflicht als freier Dienstnehmer. Da Paragraph 4, Absatz 4, ASVG ebenso eine Verpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen vorsieht, besteht auch keine Versicherungspflicht als freier Dienstnehmer.

3.3.2. Übrige Kriterien der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit:

Über das Fehlen der persönlichen Arbeitspflicht bzw. einer Leistungsverpflichtung per se hinausgehend waren gegenständlich - wenn auch nicht mehr von erheblicher Relevanz - bezogen auf die ins Treffen geführten übrigen Kriterien für die Annahme einer persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) noch die folgenden Überlegungen zu

berücksichtigen: Über das Fehlen der persönlichen Arbeitspflicht bzw. einer Leistungsverpflichtung per se hinausgehend waren gegenständlich - wenn auch nicht mehr von erheblicher Relevanz - bezogen auf die ins Treffen geführten übrigen Kriterien für die Annahme einer persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) noch die folgenden Überlegungen zu berücksichtigen:

Bindung Arbeitszeit und Arbeitsort:

Die Bindung an die Arbeitszeit oder den Arbeitsort sind dann hinsichtlich des Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung nicht unterscheidungskräftig, wenn sie sich gleichsam aus der Natur der Sache ergeben, ein selbstständig Erwerbstätiger also ebensolchen Sachzwängen bei einer bestimmten Tätigkeit unterläge wie ein unselbstständig Beschäftigter (vgl. VwGH vom 21.09.1993, 92/08/0186). 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 (VwGH vom 04.06.2008, 2006/08/0206). Die Bindung an die Arbeitszeit oder den Arbeitsort sind dann hinsichtlich des Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung nicht unterscheidungskräftig, wenn sie sich gleichsam aus der Natur der Sache ergeben, ein selbstständig Erwerbstätiger also ebensolchen Sachzwängen bei einer bestimmten Tätigkeit unterläge wie ein unselbstständig Beschäftigter (vergleiche VwGH vom 21.09.1993, 92/08/0186). 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 (VwGH vom 04.06.2008, 2006/08/0206).

Hinsichtlich des Arbeitsorts waren die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) unstrittig an die jeweiligen Krankenhäuser, Betreuungseinrichtungen und Pflegeheime gebunden. Dieser Umstand ist jedoch im Hinblick darauf, dass die genannten Pflegefachkräfte die jeweiligen Tätigkeiten nur in den jeweiligen Instituten ausüben konnten, nicht unterscheidungskräftig. Der hier vorliegende Sachzwang in Bezug auf den Arbeitsort ergibt sich somit aus der Örtlichkeit der jeweiligen Pflegeeinrichtung selbst. Hinsichtlich des Arbeitsorts waren die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) unstrittig an die jeweiligen Krankenhäuser, Betreuungseinrichtungen und Pflegeheime gebunden. Dieser Umstand ist jedoch im Hinblick darauf, dass die genannten Pflegefachkräfte die jeweiligen Tätigkeiten nur in den jeweiligen Instituten ausüben konnten, nicht unterscheidungskräftig. Der hier vorliegende Sachzwang in Bezug auf den Arbeitsort ergibt sich somit aus der Örtlichkeit der jeweiligen Pflegeeinrichtung selbst.

Dies gilt auch für die Arbeitszeit, welche sich die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) - im Rahmen der Zeiten der jeweiligen Pflegeinstitute - flexibel einteilen konnten. Daher können weder der Arbeitsort noch die Arbeitszeit als unterscheidungskräftige Merkmale herangezogen werden, da diese durch die Natur der Sache bestimmt werden (vergleiche auch VwGH 14.03.2013, 2010/08/0229). Darüber hinaus kann schon deshalb von keiner Vorgabe der Arbeitszeit durch die BF1 ausgegangen werden, da die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) - wie oben ausgeführt - ein sanktionsloses Ablehnungsrecht auch bei bereits zugesagter Arbeitsleistungen hatten. Dies gilt auch für die Arbeitszeit, welche sich die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) - im Rahmen der Zeiten der jeweiligen Pflegeinstitute - flexibel einteilen konnten. Daher können weder der Arbeitsort noch die Arbeitszeit als unterscheidungskräftige Merkmale herangezogen werden, da diese durch die Natur der Sache bestimmt werden (vergleiche auch VwGH 14.03.2013, 2010/08/0229). Darüber hinaus kann schon deshalb von keiner Vorgabe der Arbeitszeit durch die BF1 ausgegangen werden, da die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) - wie oben ausgeführt - ein sanktionsloses Ablehnungsrecht auch bei bereits zugesagter Arbeitsleistungen hatten.

Sowohl hinsichtlich Arbeitsort als auch Arbeitszeit (hinsichtlich der Arbeitszeit auch unter Berücksichtigung der jederzeit möglichen Ablehnung der Tätigkeit ohne weitere Konsequenzen) lag gegenständlich daher ein sich aus der Natur der Sache ergebender Sachzwang vor, an welchen auch selbstständig Erwerbstätige gebunden waren.

Weisungsbindung (arbeitsbezogenes Verhalten) und Kontrollunterworfenheit:

Nach der Rechtsprechung kommt die Erteilung von Weisungen betreffend die eigentliche Arbeitsleistung im Wesentlichen in zwei (voneinander nicht immer scharf zu trennenden) Spielarten in Betracht, nämlich in Bezug auf das

Arbeitsverfahren einerseits und das arbeits-bezogene Verhalten andererseits (VwGH 25.04.2007, Zl. 2005/08/0137). Die Weisungen über das arbeitsbezogene Verhalten betreffen in erster Linie die Gestaltung des Arbeitsablaufes und der Arbeitsfolge und die damit im Zusammenhang stehenden organisatorischen Maßnahmen.

Da Pflegefachkräfte – unabhängig davon ob sie als DienstnehmerInnen tätig werden oder nicht – ihre Tätigkeit leistungsgemäß unter Einhaltung an die jeweiligen organisatorischen bzw. medizinischen Notwendigkeiten der jeweiligen Pflegeeinrichtung durchzuführen haben, handelt es sich dabei ebenfalls um kein unterscheidungskräftiges Kriterium.

Ordnungsvorschriften betreffend das arbeitsbezogene Verhalten der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25), eine Eingliederung in die Betriebsabläufe (Einbindung in die betriebliche Organisation) oder die „stille Autorität“ der BF1, welche ausdrückliche persönliche Weisungen und Kontrollen substituiert (VwGH 15.05.2013, Zl. 2013/08/0051; VwGH 25.06.2013, Zl. 2013/08/0093, jeweils mwN) lagen fallgegenständlich nicht vor. Die genannten Pflegefachkräfte waren zwar mit den Gepflogenheiten der jeweiligen Einrichtung vertraut, es konnten aber keine Vorgaben der BF1 für ihr Verhalten in den jeweiligen Pflegeinstituten festgestellt werden. Es gab zudem keine Dienstbesprechungen mit der BF1. Auch die „Einschulung“ der genannten Pflegefachkräfte im jeweiligen Pflegeinstitut ist kein Ausdruck der „stillen Autorität“ der BF1, sondern eine fachliche Notwendigkeit um eine effektive Arbeit zu gewährleisten. Aber auch in den Betrieben selbst kam es zu keiner – einem Dienstverhältnis entsprechenden – Einbindung. Sie konnten – wie bereits oben ausgeführt – einzelne Tätigkeiten ablehnen oder waren nicht verpflichtet Nachtdienste zu übernehmen. Ordnungsvorschriften betreffend das arbeitsbezogene Verhalten der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25), eine Eingliederung in die Betriebsabläufe (Einbindung in die betriebliche Organisation) oder die „stille Autorität“ der BF1, welche ausdrückliche persönliche Weisungen und Kontrollen substituiert (VwGH 15.05.2013, Zl. 2013/08/0051; VwGH 25.06.2013, Zl. 2013/08/0093, jeweils mwN) lagen fallgegenständlich nicht vor. Die genannten Pflegefachkräfte waren zwar mit den Gepflogenheiten der jeweiligen Einrichtung vertraut, es konnten aber keine Vorgaben der BF1 für ihr Verhalten in den jeweiligen Pflegeinstituten festgestellt werden. Es gab zudem keine Dienstbesprechungen mit der BF1. Auch die „Einschulung“ der genannten Pflegefachkräfte im jeweiligen Pflegeinstitut ist kein Ausdruck der „stillen Autorität“ der BF1, sondern eine fachliche Notwendigkeit um eine effektive Arbeit zu gewährleisten. Aber auch in den Betrieben selbst kam es zu keiner – einem Dienstverhältnis entsprechenden – Einbindung. Sie konnten – wie bereits oben ausgeführt – einzelne Tätigkeiten ablehnen oder waren nicht verpflichtet Nachtdienste zu übernehmen.

Zur einbehaltenen Vermittlungsgebühr im Zusammenhang mit einer im Raum stehenden Kontrollbefugnis der BF1 konnte festgestellt werden, dass die BF1 hierzu lediglich als Vermittlungsagentur auftrat. Sie übernahm darüber hinaus keine Haftung in Bezug auf Fehler der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25). Damit zeigte sich, dass wirtschaftlich betrachtet, die genannten Pflegefachkräfte seitens der BF1 nicht als deren Dienstnehmer zu erkennen sind. Vielmehr war dem Beschwerdevorbringen zu folgen, wonach die BF1 naturgemäß auf eigene Rechnung im Sinne einer „Inkassofunktion“ handeln musste, um die tatsächliche Abwicklung nachvollziehbar zu gestalten. Auch in der mündlichen Verhandlung und in der schriftlichen Stellungnahme vom 09.06.2023 brachte AF nachvollziehbar vor, dass die BF1 lediglich als Zwischenglied zwischen den genannten Pflegefachkräften als Kooperationspartner und den jeweiligen Pflegeinstituten fungierte, woran sie aus wirtschaftlicher Sicht das Entgelt verdiente. Zur einbehaltenen Vermittlungsgebühr im Zusammenhang mit einer im Raum stehenden Kontrollbefugnis der BF1 konnte festgestellt werden, dass die BF1 hierzu lediglich als Vermittlungsagentur auftrat. Sie übernahm darüber hinaus keine Haftung in Bezug auf Fehler der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25). Damit zeigte sich, dass wirtschaftlich betrachtet, die genannten Pflegefachkräfte seitens der BF1 nicht als deren Dienstnehmer zu erkennen sind. Vielmehr war dem Beschwerdevorbringen zu folgen, wonach die BF1 naturgemäß auf eigene Rechnung im Sinne einer „Inkassofunktion“ handeln musste, um die tatsächliche Abwicklung nachvollziehbar zu gestalten. Auch in der mündlichen Verhandlung und in der schriftlichen Stellungnahme vom 09.06.2023 brachte AF nachvollziehbar vor, dass die BF1 lediglich als Zwischenglied zwischen den genannten Pflegefachkräften als Kooperationspartner und den jeweiligen Pflegeinstituten fungierte, woran sie aus wirtschaftlicher Sicht das Entgelt verdiente.

Insgesamt ergeben sich somit keinerlei Hinweise auf eine Weisungs- und Kontrollunterworfenheit.

Gegen das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit spricht schließlich der Umstand, dass – wie bereits ausgeführt – ein sanktionsloses Ablehnungsrecht der genannten Pflegefachkräfte bestand.

Auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die genannten Pflegefachkräfte in der Realität keinem Konkurrenzverbot unterlagen, war gegenständlich in einer einzelfallbezogenen Gesamtschau von einem Überwiegen der Merkmale der persönlichen und wirtschaftlichen Unabhängigkeit auszugehen.

Zusammengefasst lag daher bei den im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in den verfahrensrelevanten Zeiträumen weder ein echtes Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG noch ein freies Dienstverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG vor. Zusammengefasst lag daher bei den im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) in den verfahrensrelevanten Zeiträumen weder ein echtes Dienstverhältnis gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG noch ein freies Dienstverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vor.

3.4. Zum Nichtvorliegen einer Arbeitskräfteüberlassung:

3.4.1 Anzumerken ist, dass im gegenständlichen Verfahren vor allem (auch) die Frage aufgeworfen wurde, ob eine Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG vorliegt. Hierzu führte die belangte Behörde aus, dass es sich im vorliegenden Fall um keine Arbeitsvermittlung, sondern um Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG handle, zumal eine Arbeitsvermittlung auf die bloße Zusammenführung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern gerichtet sei, was im konkreten Fall jedoch nicht bestehe.

Mit dem AÜG wurde die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung geregelt, in deren Rahmen der Arbeitgeber typischerweise nicht die Absicht hat, den Dienstnehmer im eigenen Betrieb zu beschäftigen, sondern ihn nur deshalb einstellt, um Dritten (den Beschäftigten) kurzfristig mit einer Arbeitskraft auszuweichen.

Für die Beurteilung, ob tatsächlich eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist dabei der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Unmittelbarer Arbeitgeber der zu überlassenden Arbeitskraft (im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) ist der Überlasser.

Als Arbeitsvermittlung gilt gemäß § 2 Abs. 4 AMFG auch die Überlassung von Arbeitskräften an Dritte, sofern der Überlasser die Pflichten des Arbeitgebers nicht trägt. Es geht also um die Bemühungen des Vermittlers, beide Teile zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zusammenzuführen. (VwGH vom 25.03.2014, Zl. 2013/04/0085 und vom 16.03.2011, Zl. 2008/08/0153). Als Arbeitsvermittlung gilt gemäß Paragraph 2, Absatz 4, AMFG auch die Überlassung von Arbeitskräften an Dritte, sofern der Überlasser die Pflichten des Arbeitgebers nicht trägt. Es geht also um die Bemühungen des Vermittlers, beide Teile zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zusammenzuführen. (VwGH vom 25.03.2014, Zl. 2013/04/0085 und vom 16.03.2011, Zl. 2008/08/0153).

Dagegen ist von einer Überlassung von Arbeitskräften gemäß § 3 Abs. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, dann die Rede, wenn diese an Dritte zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden. Dagegen ist von einer Überlassung von Arbeitskräften gemäß Paragraph 3, Absatz eins, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), Bundesgesetzblatt Nr. 196 aus 1988, dann die Rede, wenn diese an Dritte zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden.

3.4.2. Im vorliegenden Fall schlossen die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) als Auftragnehmer mit der BF1 als Auftraggeberin eine als Kooperationsvertrag titulierte Vereinbarung. Die BF1 schloss weiters auch mit den jeweiligen Pflegeeinrichtungen Verträge ab, mit welchen die Zusammenarbeit geregelt wird. Zwischen den genannten Pflegefachkräften und den jeweiligen Pflegeeinrichtungen wurden keine Verträge abgeschlossen. Die Indienstnahme der genannten Pflegefachkräfte kann schon deshalb nicht als Arbeitskräfteüberlassung bzw. Arbeitsleihe gesehen werden, weil sie nicht Dienstnehmer der BF1 waren – wie bereits oben ausgeführt. 3.4.2. Im vorliegenden Fall schlossen die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) als Auftragnehmer mit der BF1 als Auftraggeberin eine als Kooperationsvertrag titulierte Vereinbarung. Die BF1 schloss weiters auch mit den jeweiligen Pflegeeinrichtungen Verträge ab, mit welchen die Zusammenarbeit geregelt wird. Zwischen den genannten Pflegefachkräften und den jeweiligen Pflegeeinrichtungen wurden keine Verträge abgeschlossen. Die Indienstnahme der genannten Pflegefachkräfte kann schon deshalb nicht als Arbeitskräfteüberlassung bzw. Arbeitsleihe gesehen werden, weil sie nicht Dienstnehmer der BF1 waren – wie bereits oben ausgeführt.

Andere Anhaltspunkte, dass die genannten Pflegefachkräfte in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher

Abhängigkeit zur BF1 standen, kamen im Verfahren – wie oben ausgeführt - nicht hervor, zumal die einzige greifbare Leistung der BF1 darin bestand, lediglich als Vermittlungsagentur zwischen den genannten Pflegefachkräften und den einzelnen Pflegeinstituten zu fungieren, wobei sie – um die tatsächliche Abwicklung nachvollziehbar zu gestalten – auf eigene Rechnung im Sinne einer Inkassofunktion handelte. Hierzu behielt sich die BF1 lediglich Kosten für die notwendige Vermittlung ein und bezahlte den Rest als Provision an die jeweilig vermittelte Pflegefachkraft aus. Ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit kann daraus nicht abgeleitet werden.

Die BF1 ist sohin als bloße Mittelsperson anzusehen, die die Indienstnahme der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) für die jeweilige Pflegeeinrichtung bewerkstelligte. Das von der BF1 vereinnahmte Entgelt ist als Abgeltung der Vermittlung anzusehen. Die BF1 ist sohin als bloße Mittelsperson anzusehen, die die Indienstnahme der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) für die jeweilige Pflegeeinrichtung bewerkstelligte. Das von der BF1 vereinnahmte Entgelt ist als Abgeltung der Vermittlung anzusehen.

In Ermangelung eines Dienstverhältnisses zur BF1 kann diese auch nicht als Arbeitgeberin der angeblich verliehenen im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) angesehen werden (vgl. VwGH 04.10.2001, Zl. 96/08/0351). In Ermangelung eines Dienstverhältnisses zur BF1 kann diese auch nicht als Arbeitgeberin der angeblich verliehenen im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) angesehen werden vergleiche VwGH 04.10.2001, Zl. 96/08/0351).

Die belangte Behörde führte weiters aus, dass im gegenständlichen Fall die für eine Arbeitsvermittlung benötigte bloße Zusammenführung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern nicht gegeben sei, da dies durch das vertraglich festgelegte Verbot, dass zwischen den BF2 bis BF25 und den Pflegeeinrichtungen ein Dienstverhältnis bestehe und die Pflegeeinrichtungen verpflichtet seien, die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) für die Dauer von drei Jahren ab Vertragsende nicht abzuwerben, ausgeschlossen sei. Diesem Vorbringen ist jedoch entgegenzutreten, dass – wie beweiswürdigend ausgeführt – diese schriftlich zwar festgelegte Konkurrenzklausel in der Realität nicht gelebt wurde. Es lag somit kein Konkurrenzverbot vor. Die belangte Behörde führte weiters aus, dass im gegenständlichen Fall die für eine Arbeitsvermittlung benötigte bloße Zusammenführung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern nicht gegeben sei, da dies durch das vertraglich festgelegte Verbot, dass zwischen den BF2 bis BF25 und den Pflegeeinrichtungen ein Dienstverhältnis bestehe und die Pflegeeinrichtungen verpflichtet seien, die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) für die Dauer von drei Jahren ab Vertragsende nicht abzuwerben, ausgeschlossen sei. Diesem Vorbringen ist jedoch entgegenzutreten, dass – wie beweiswürdigend ausgeführt – diese schriftlich zwar festgelegte Konkurrenzklausel in der Realität nicht gelebt wurde. Es lag somit kein Konkurrenzverbot vor.

Dies entspricht bei einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise iSd § 539a ASVG nicht dem Bild einer Arbeitskräfteüberlassung, da die bloße Vermittlung von Arbeitnehmern nicht die Dienstgebereigenschaft des Vermittlers iSd § 35 ASVG begründet (VwGH 91/08/0180). Dies entspricht bei einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise iSd Paragraph 539 a, ASVG nicht dem Bild einer Arbeitskräfteüberlassung, da die bloße Vermittlung von Arbeitnehmern nicht die Dienstgebereigenschaft des Vermittlers iSd Paragraph 35, ASVG begründet (VwGH 91/08/0180).

Aus Sicht des erkennenden Gerichts liegt in Anbetracht der Feststellungen keine Arbeitskräfteüberlassung vor.

Gesamtbetrachtung

Zusammengefasst lag keine persönliche Abhängigkeit der im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG von der BF1 vor, da sie sanktionslos bereits zugesagte Tätigkeiten ablehnen konnten und nicht in die betriebliche Organisation der BF1 eingegliedert waren. Die übrigen Kriterien sind im Beschwerdefall nicht unterscheidungskräftig. Zusammengefasst lag keine persönliche Abhängigkeit der im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG von der BF1 vor, da sie sanktionslos bereits zugesagte Tätigkeiten ablehnen konnten und nicht in die betriebliche Organisation der BF1 eingegliedert waren. Die übrigen Kriterien sind im Beschwerdefall nicht unterscheidungskräftig.

Eine Dienstnehmereigenschaft aufgrund von § 4 Absatz 2 3. Fall ASVG lag ebenfalls nicht vor. Aus den Feststellungen

und den rechtlichen Ausführungen ergibt sich, dass kein Dienstverhältnis im Sinn des § 47 Absatz 1 Einkommenssteuergesetz 1988 vorliegt und somit auch keine Lohnsteuer erhoben wurde. Diese Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts wird auch dadurch untermauert, dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) für ihre beschwerdegegenständliche Tätigkeit ihre Einkünfte im Rahmen der Einkommenssteuer selbständig veranlagten. Dem diesbezüglichen Vorbringen der Z2, wonach dies die BF1 übernommen hätte, konnte – wie beweiswürdigend ausgeführt – nicht gefolgt werden. Eine Dienstnehmereigenschaft aufgrund von Paragraph 4, Absatz 2 3. Fall ASVG lag ebenfalls nicht vor. Aus den Feststellungen und den rechtlichen Ausführungen ergibt sich, dass kein Dienstverhältnis im Sinn des Paragraph 47, Absatz 1 Einkommenssteuergesetz 1988 vorliegt und somit auch keine Lohnsteuer erhoben wurde. Diese Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts wird auch dadurch untermauert, dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) für ihre beschwerdegegenständliche Tätigkeit ihre Einkünfte im Rahmen der Einkommenssteuer selbständig veranlagten. Dem diesbezüglichen Vorbringen der Z2, wonach dies die BF1 übernommen hätte, konnte – wie beweiswürdigend ausgeführt – nicht gefolgt werden.

Daher war den Beschwerden stattzugeben und festzustellen, dass die im Anhang I und II des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) nicht der Versicherungspflicht nach ASVG und AIVG unterliegen. Daher war den Beschwerden stattzugeben und festzustellen, dass die im Anhang römisch eins und römisch zwei des Bescheides genannten Pflegefachkräfte (unter anderem auch die BF2 bis BF25) nicht der Versicherungspflicht nach ASVG und AIVG unterliegen.

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 den gegenständlichen Beschwerden vorgebracht worden noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen. Die gegenständliche Beitragsnachverrechnung beruht zudem auf klaren gesetzlichen Regelungen, die keinerlei Anlass zu Zweifeln geben.

Schlagworte

Ablehnungsrecht Arbeitskräfteüberlassung Arbeitsort Arbeitszeit Betriebseingliederung Betriebsmittel
Dienstleistungen Gesamtbeurteilung persönliche Abhängigkeit Pflichtversicherung Vermittlungsprovision
Vertragsanbahnung Vertretung Weisungsfreiheit Werkvertrag wirtschaftliche Abhängigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:G312.2263966.1.00

Im RIS seit

30.10.2023

Zuletzt aktualisiert am

30.10.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at