

TE Bvwg Erkenntnis 2022/6/20 W164 2218716-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 20.06.2022

Entscheidungsdatum

20.06.2022

Norm

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §4 Abs4

ASVG §5

ASVG §7

B-VG Art133 Abs4

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

9. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
10. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
11. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
12. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
13. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
14. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
15. ASVG § 5 gültig von 19.03.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
16. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
17. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
18. ASVG § 5 gültig von 02.08.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
19. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
20. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
21. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
22. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
23. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
24. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
25. ASVG § 5 gültig von 01.09.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
26. ASVG § 5 gültig von 01.06.2016 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
27. ASVG § 5 gültig von 01.03.2016 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
28. ASVG § 5 gültig von 01.01.2016 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
29. ASVG § 5 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
30. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
31. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
32. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
33. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2012
34. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
35. ASVG § 5 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
36. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
37. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
38. ASVG § 5 gültig von 01.08.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
39. ASVG § 5 gültig von 01.01.2010 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
40. ASVG § 5 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
41. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
42. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
43. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
44. ASVG § 5 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
45. ASVG § 5 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
46. ASVG § 5 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
47. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
48. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
49. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
50. ASVG § 5 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
51. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
52. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
53. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
54. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
55. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
56. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
57. ASVG § 5 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
58. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
59. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001

60. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
61. ASVG § 5 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
62. ASVG § 5 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
63. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
64. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
65. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
66. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
67. ASVG § 5 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
68. ASVG § 5 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
69. ASVG § 5 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 47/1997
70. ASVG § 5 gültig von 23.04.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
71. ASVG § 5 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

1. ASVG § 7 heute
2. ASVG § 7 gültig ab 01.04.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2026
3. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.03.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
4. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
5. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 197/2021
7. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 03.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
9. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
10. ASVG § 7 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
11. ASVG § 7 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
12. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
13. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
14. ASVG § 7 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
15. ASVG § 7 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
16. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
17. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
18. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
19. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
20. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
21. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
22. ASVG § 7 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
23. ASVG § 7 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2004
24. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
25. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
26. ASVG § 7 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
27. ASVG § 7 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
28. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
29. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2000
30. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
31. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
32. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
33. ASVG § 7 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
34. ASVG § 7 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
35. ASVG § 7 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

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

Spruch

,

W164 2218716-1/15E

W164 2220934-1/11E W164 2218716-1/15E, W164 2220934-1/11E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER über die Beschwerde der XXXX GmbH, ehemals vertreten durch XXXX GmbH, nun vertreten durch Celar Senoner Weber-Wilfert Rechtsanwälte GmbH gegen den Bescheid der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse, nun Österreichische Gesundheitskasse, vom 13.02.2019, VA/RB-SVZ-0360/2017, betreffend Versicherungspflicht der Frau XXXX, geboren XXXX, aufgrund ihrer Beschäftigung als Sporttrainerin, nach ASVG bei der beschwerdeführenden GmbH nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung vom 27.04.2022 zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER über die Beschwerde der römisch 40 GmbH, ehemals vertreten durch römisch 40 GmbH, nun vertreten durch Celar Senoner Weber-Wilfert Rechtsanwälte GmbH gegen den Bescheid der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse, nun Österreichische Gesundheitskasse, vom 13.02.2019, VA/RB-SVZ-0360/2017, betreffend Versicherungspflicht der Frau römisch 40, geboren römisch 40, aufgrund ihrer Beschäftigung als Sporttrainerin, nach ASVG bei der beschwerdeführenden GmbH nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung vom 27.04.2022 zu Recht erkannt:

A)

1) Soweit im angefochtenen Bescheid die Versicherungspflicht der Frau XXXX aufgrund ihrer Tätigkeit als Fitnesstrainerin für die beschwerdeführende GmbH gem. § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG sowie § 1 Abs 1 lit a AIVG für die Zeiträume 01.02.2011-31.03.2011, von 01.10.2011 bis 31.12.2011, von 01.01.2012 bis 31.03.2012, von 01.07.2012 bis 31.07.2012, von 01.09.2012 bis 30.11.2012, von 01.04.2013 bis 30.04.2013, von 01.07.2013 bis 31.07.2013, von 01.10.2013 bis 31.10.2013, von 01.03.2014 bis 30.04.2014, von 01.07.2014 bis 31.07.2014, von 01.02.2015 bis 28.02.2015, von 01.04.2015 bis 30.04.2015 und von 01.07.2015 bis 30.09.2015 festgestellt wurde, wird in Abänderung des angefochtenen Bescheides gemäß § 28 Abs 1 und Abs 2 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) festgestellt, dass Frau XXXX während dieser Zeiträume der Versicherungspflicht als freie Dienstnehmerin gemäß § 4 Abs 4 ASVG unterlag. 1) Soweit im angefochtenen Bescheid die Versicherungspflicht der Frau römisch 40 aufgrund ihrer Tätigkeit als Fitnesstrainerin für die beschwerdeführende GmbH gem. Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG sowie Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG für die Zeiträume 01.02.2011-31.03.2011, von 01.10.2011 bis 31.12.2011, von 01.01.2012 bis 31.03.2012, von 01.07.2012 bis 31.07.2012, von 01.09.2012 bis 30.11.2012, von 01.04.2013 bis 30.04.2013, von 01.07.2013 bis 31.07.2013, von 01.10.2013 bis 31.10.2013, von 01.03.2014 bis 30.04.2014, von 01.07.2014 bis 31.07.2014, von 01.02.2015 bis 28.02.2015, von 01.04.2015 bis 30.04.2015 und von 01.07.2015 bis 30.09.2015 festgestellt wurde, wird in Abänderung des angefochtenen Bescheides gemäß Paragraph 28, Absatz eins und Absatz 2, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) festgestellt, dass Frau römisch 40 während dieser Zeiträume der Versicherungspflicht als freie Dienstnehmerin gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG unterlag.

2) Soweit im angefochtenen Bescheid die Teilversicherungspflicht der Frau XXXX aufgrund ihrer Tätigkeit als Fitnesstrainerin für die beschwerdeführende GmbH in der Unfallversicherung gem. § 7 Z 3 lit a ASVG iVm § 5 Abs 1 Z 2 und Abs 2 Z 2 ASVG für die Zeiträume von 01.01.2011 bis 30.01.2011, von 01.04.2011 bis 30.09.2011, von 01.04.2012 bis 30.06.2012, von 01.08.2012 bis 31.08.2012, von 01.12.2012 bis 31.12.2012, von 01.02.2013 bis 31.03.2013, von 01.05.2013 bis 30.06.2013, von 01.08.2013 bis 30.09.2013, von 01.11.2013 bis 28.02.2014, von 01.05.2014 bis 30.06.2014, von 01.08.2014 bis 31.01.2015, von 01.03.2015 bis 31.03.2015, von 01.05.2015 bis 30.06.2015 und von

01.10.2015 bis laufend festgestellt wurde, wird der letztgenannte Zeitraum, „01.10.2015 bis laufend“, auf die Zeit von 01.10.2015 bis 10.04.2019 eingeschränkt.2) Soweit im angefochtenen Bescheid die Teilversicherungspflicht der Frau römisch 40 aufgrund ihrer Tätigkeit als Fitnesstrainerin für die beschwerdeführende GmbH in der Unfallversicherung gem. Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG in Verbindung mit Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2 und Absatz 2, Ziffer 2, ASVG für die Zeiträume von 01.01.2011 bis 30.01.2011, von 01.04.2011 bis 30.09.2011, von 01.04.2012 bis 30.06.2012, von 01.08.2012 bis 31.08.2012, von 01.12.2012 bis 31.12.2012, von 01.02.2013 bis 31.03.2013, von 01.05.2013 bis 30.06.2013, von 01.08.2013 bis 30.09.2013, von 01.11.2013 bis 28.02.2014, von 01.05.2014 bis 30.06.2014, von 01.08.2014 bis 31.01.2015, von 01.03.2015 bis 31.03.2015, von 01.05.2015 bis 30.06.2015 und von 01.10.2015 bis laufend festgestellt wurde, wird der letztgenannte Zeitraum, „01.10.2015 bis laufend“, auf die Zeit von 01.10.2015 bis 10.04.2019 eingeschränkt.

B)

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

,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

Mit Bescheid vom 13.02.2019, VA/RB-SVZ-0360/2017, sprach die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, nun Österreichische Gesundheitskasse (im Folgenden belangte Behörde), nach Durchführung von gemäß § 412a ASVG veranlassten Ermittlungen aus, dass Frau XXXX, geboren XXXX (im Folgenden MB) aufgrund ihrer Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin (im folgenden BF), als Fitness-Trainerin von 01.02.2011-31.03.2011, von 01.10.2011 bis 31.12.2011, von 01.01.2012 bis 31.03.2012, von 01.07.2012 bis 31.07.2012, von 01.09.2012 bis 30.11.2012, von 01.04.2013 bis 30.04.2013, von 01.07.2013 bis 31.07.2013, von 01.10.2013 bis 31.10.2013, von 01.03.2014 bis 30.04.2014, von 01.07.2014 bis 31.07.2014, von 01.02.2015 bis 28.02.2015, von 01.04.2015 bis 30.04.2015 und von 01.07.2015 bis 30.09.2015 der Vollversicherungspflicht nach § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG unterlag sowie von 01.04.2011 bis 30.09.2011, von 01.04.2012 bis 30.06.2012, von 01.08.2012 bis 31.08.2012, von 01.12.2012 bis 31.12.2012, von 01.02.2013 bis 31.03.2013, von 01.05.2013 bis 30.06.2013, von 01.08.2013 bis 30.09.2013, von 01.11.2013 bis 28.02.2014, von 01.05.2014 bis 30.06.2014, von 01.08.2014 bis 31.01.2015, von 01.03.2015 bis 31.03.2015, von 01.05.2015 bis 30.06.2015 und von 01.10.2015 bis laufend der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung als geringfügig Beschäftigte Dienstnehmerin gem. § 7 Z 3 lit a ASVG iVm § 5 Abs Z 2 und Abs 2 Z 2 unterlag.Mit Bescheid vom 13.02.2019, VA/RB-SVZ-0360/2017, sprach die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, nun Österreichische Gesundheitskasse (im Folgenden belangte Behörde), nach Durchführung von gemäß Paragraph 412 a, ASVG veranlassten Ermittlungen aus, dass Frau römisch 40, geboren römisch 40 (im Folgenden MB) aufgrund ihrer Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin (im folgenden BF), als Fitness-Trainerin von 01.02.2011-31.03.2011, von 01.10.2011 bis 31.12.2011, von 01.01.2012 bis 31.03.2012, von 01.07.2012 bis 31.07.2012, von 01.09.2012 bis 30.11.2012, von 01.04.2013 bis 30.04.2013, von 01.07.2013 bis 31.07.2013, von 01.10.2013 bis 31.10.2013, von 01.03.2014 bis 30.04.2014, von 01.07.2014 bis 31.07.2014, von 01.02.2015 bis 28.02.2015, von 01.04.2015 bis 30.04.2015 und von 01.07.2015 bis 30.09.2015 der Vollversicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG unterlag sowie von 01.04.2011 bis 30.09.2011, von 01.04.2012 bis 30.06.2012, von 01.08.2012 bis 31.08.2012, von 01.12.2012 bis 31.12.2012, von 01.02.2013 bis 31.03.2013, von 01.05.2013 bis 30.06.2013, von 01.08.2013 bis 30.09.2013, von 01.11.2013 bis 28.02.2014, von 01.05.2014 bis 30.06.2014, von 01.08.2014 bis 31.01.2015, von 01.03.2015 bis 31.03.2015, von 01.05.2015 bis 30.06.2015 und von 01.10.2015 bis laufend der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung als geringfügig Beschäftigte Dienstnehmerin gem. Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG in Verbindung mit Paragraph 5, Abs Ziffer 2 und Absatz 2, Ziffer 2, unterlag.

Zur Begründung führte die belangte Behörde aus, die MB sei jedenfalls seit 01.01.2011 als Sport- und Fitnesstrainerin tätig und biete neben diversen anderen Auftraggebern auch der BF koordinatives Training für Senioren,

Beckenbodentraining und Nordic Walking an. Schon während ihrer Ausbildung habe die MB bei der BF ein Praktikum absolviert. Danach sei ihr angeboten worden, in den Räumlichkeiten der BF einzelne Kurse abzuhalten. Es sei eine Vereinbarung auf unbestimmte Zeit geschlossen und ein Stundenkontingent von drei Stunden pro Woche vereinbart worden. Die konkreten Kurse seien dann nach Absprache mit der BF unter Rücksichtnahme auf die Verfügbarkeit von Räumlichkeiten festgelegt worden. Die BF habe das Zustandekommen eines Kurses an eine Mindestteilnehmerzahl gebunden. Für den Fall der Verhinderung sei vereinbart worden, dass sich die MB vertreten lassen oder den Kurs absagen könne. Das Büro der BF habe in diesem Fall informiert werden müssen. Für die Nutzung der Räumlichkeiten sei keine Miete vereinbart worden. Über einen Schlüssel zu den Räumlichkeiten der BF verfüge die MB nicht. Die MB verfüge über eine standardmäßige Büroausstattung, jedoch über keine eigene Homepage oder ähnliches. Auf der Homepage der BF werde die MB als für die BF tätige „externe Trainerin“ vorgestellt.

Die MB habe wöchentlich jeden Dienstag von 08:30 bis 09:20 in einem Raum der BF den Kurs X-Active Koordination, sowie von 09:30 bis 10:20 Beckenbodentraining und jeden Mittwoch von 09:00 bis 09:50 außerhalb der Räumlichkeiten der BF Nordic Walking unterrichtet. Sie habe den Ablauf selbst konzipiert, habe eigene Musik mitgebracht, weiters Pilatesbälle, Pilatesringe, Pilatesrollen, Therabänder, Nordic Walking Stecken u.a.). Kleingeräte der BF, etwa Gymnastikbälle, seien, soweit vorhanden, verwendet worden, ohne dass dafür eine Gebühr hätte geleistet werden müssen. Pro abgehaltenem Kurs habe die MB € 20,- erhalten, unabhängig von der Teilnehmerzahl. Die KursteilnehmerInnen hätten bei der BF für die Teilnahme an einem einzelnen Kurs € 10,- bezahlt oder auch einen 10er Block erworben. Während der Kursbesuche hätten die KursteilnehmerInnen das Kinderbetreuungsangebot der BF in Anspruch nehmen können.

Rechtlich kam die belangte Behörde zu dem Schluss, dass die MB in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit iSd § 4 Abs 2 ASVG bei der BF beschäftigt wurde. Rechtlich kam die belangte Behörde zu dem Schluss, dass die MB in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG bei der BF beschäftigt wurde.

Gegen diesen Bescheid erhob die BF durch ihre damalige Rechtsvertretung fristgerecht Beschwerde, in der auch die MB als vertretene Beschwerdeführerin angeführt wurde, und brachte vor, sie habe mit der MB einen echten Werkvertrag geschlossen. Die MB könne ihre Kurse nur abhalten, wenn freie Räumlichkeiten vorhanden seien. Es sei keine Eingliederung in den betrieblichen Organismus wie bei einer echten Dienstnehmerin gegeben. Den Inhalt des Kurses, die Musik und das Programm lege die MB fest. Die MB werde bewusst als externes Teammitglied geführt. Sie könne sich durch eine qualifizierte Person vertreten lassen. Der Umstand, dass sie verpflichtet sei, rechtzeitig vom Ausfall bzw. der Verschiebung eines Kurses zu informieren, könne nicht gegen ihre Selbständigkeit sprechen. Die MB verfüge über eigene Betriebsmittel und eine eigene Büroausstattung. Der Umstand, dass sie nicht über eine eigene Turnhalle verfüge, spreche nicht zwingend gegen ihre Selbständigkeit. Die wenigsten Trainer würden über solche Räumlichkeiten verfügen. Das Argument der „Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten“ gehe somit ins Leere. Die MB sei nicht an betriebliche Zeitvorgaben gebunden. Wann immer freie Kapazitäten vorhanden seien, habe die MB die Möglichkeit für sich Kurse einzuteilen. Das Werk der MB bestehe in der Erbringung einer konkreten Trainingseinheit, sei also konkretisiert. Dies sei mündlich vereinbart worden. Es bestehe kein Konkurrenzverbot.

Die belangte Behörde legte den Bezug habenden Akt dem Bundeverwaltungsgericht vor.

Am 23.3.2022 wurden die Parteien des Beschwerdeverfahrens zu einer mündlichen Verhandlung für den 27.04.2022 geladen (Zustellung der Ladung an die BF am 28.03.2022, an die MB am 29.03.2022).

Mit 04.04.2022 gab die Krist Bubits Rechtsanwälte OG, Mödling, die Rechtsvertretung der MB bekannt und beantragte die Übermittlung einer Abschrift des Aktes. Diesem Antrag wurde Folge gegeben.

Mit 22.04.2022, Einlangen 25.4.2022 gab die Celar Senoner Weber-Wilfert Rechtsanwälte GmbH die Rechtsvertretung der BF bekannt, brachte einen ergänzenden Schriftsatz ein, mit dem das Fehlen einer persönlichen Arbeitspflicht, das Fehlen einer Weisungsunterworfenheit behauptet wurde, ferner auf den Umstand hingewiesen wurde, dass die MB eigene Betriebsmittel gehabt habe und vorgebracht wurde, dass im Entgelt der MB eine Miete für die Räumlichkeiten mitberücksichtigt gewesen sei. Betont wurde, dass die MB auf der Homepage der BF ausdrücklich als externe Trainerin bezeichnet worden sei. Beantragt wurde die Vernehmung der XXXX und weiterer bekannt zu gebender Zeugen. Mit 22.04.2022, Einlangen 25.4.2022 gab die Celar Senoner Weber-Wilfert Rechtsanwälte GmbH die Rechtsvertretung der BF bekannt, brachte einen ergänzenden Schriftsatz ein, mit dem das Fehlen einer persönlichen Arbeitspflicht, das Fehlen einer Weisungsunterworfenheit behauptet wurde, ferner auf den Umstand hingewiesen wurde, dass die MB

eigene Betriebsmittel gehabt habe und vorgebracht wurde, dass im Entgelt der MB eine Miete für die Räumlichkeiten mitberücksichtigt gewesen sei. Betont wurde, dass die MB auf der Homepage der BF ausdrücklich als externe Trainerin bezeichnet worden sei. Beantragt wurde die Vernehmung der römisch 40 und weiterer bekannt zu gebender Zeugen.

Am 27.04.2022 wurde beim Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung abgehalten, an der die Geschäftsführerin der BF und die MB jeweils im Beisein ihrer nunmehrigen Rechtsvertretung sowie eine Vertreterin der belangten Behörde als Parteien des Beschwerdeverfahrens teilnahmen.

Die beantragte Zeugin konnte aufgrund der kurzen Zeitspanne zwischen dem Einlangen des Schriftsatzes der BF und der für 27.04.2022 anberaumten mündlichen Verhandlung nicht mehr geladen werden.

Die Rechtsvertretung der MB stellte klar dass die MB nie eine Vollmacht an die seinerzeitige Rechtsvertretung der BF erteilt habe und daher nie Beschwerde gegen den angefochtenen Bescheid erhoben habe. Sie werde im angefochtenen Bescheid daher zu Unrecht als Beschwerdeführerin bezeichnet. Eine diesbezügliche Nachfrage bei der bisherigen Rechtsvertretung der BF bestätigte dies.

Die belangte Behörde und der Rechtsvertreter der MB erhielten den Schriftsatz vom 22.4.22 zur Kenntnis mit der Möglichkeit, binnen 2 Wochen Stellung zu nehmen.

Die MB machte zusammengefasst die folgenden Angaben:

Sie habe bereits während ihrer Ausbildungszeit zur Sporttrainerin bei der BF ein Praktikum gemacht und habe nach ihrer Prüfung angefragt, ob sie bei der BF Stunden mit ihren Kunden abhalten könne, so, wie sie anderswo auch Räumlichkeiten mieten und für Kunden Kurse abhalten würde. Die MB habe damals mit der Geschäftsführerin der BF gesprochen. Man habe gemeinsam Zeiten ausgesucht, zu denen Räumlichkeiten frei waren sodass sich die MB einmieten könnte um dort ihre Stunden abzuhalten. Die MB habe sich nicht um einen schriftlichen Vertrag bemüht. Sie habe erst einmal sehen wollen, wie das Konzept ankommen würde. Infolge ihres Praktikums habe man sich ferner bereits gut gekannt. Die MB sei auf alle Arten von SeniorInnentraining spezialisiert gewesen. Man habe eine Zeit gesucht, die für die MB passen würde. Man habe sich auf Dienstag geeinigt, da dieser Tag mit den anderen von der MB angebotenen Kursen vereinbar war. Diese Einteilung – sie sei über die Jahre gleichgeblieben - jemals zu ändern, sei nie Thema gewesen. Es habe auf keiner Seite Änderungsbedarf bestanden. Theoretisch wäre es möglich gewesen, darüber zu sprechen, ob ein Saal frei wäre. Aber dies sei nicht notwendig gewesen. Der Stundenplan, in dem auch Zeiten mit freien Räumlichkeiten aufscheinen, wäre auf der Homepage der BF einsehbar gewesen.

Tatsächlich habe die MB ab 2011 jeden Dienstag zwischen 08:30 und 10:20 zwei gleichbleibende Kurse in den Räumlichkeiten der BF abgehalten. Vor dem einzelnen Kurs habe sie sich nicht in der Rezeption zu melden gehabt. Sie sei direkt mit ihren Geräten in den Turnsaal gegangen und habe ihre Kunden empfangen. Befragt, ob manchmal jemand von der BF in den Saal kam, um zu schauen, ob alles in Ordnung sei, gab die MB an, der Saal habe eine Glaswand gehabt, von der man von außen zusehen konnte. Da draußen sei viel Bewegung gewesen. Sie habe nicht feststellen können, wer da zusieht. Vorwiegend hätten Kunden zugeschaut. Eine Nachbesprechung über das Training habe es nicht gegeben. Die MB habe auch nicht in der Rezeption Bescheid sagen müssen, wenn sie das Haus verließ. Mittwochs habe die MB - meist im XXXX Park, ca 10 km von den Räumlichkeiten der BF entfernt - Nordic Walking angeboten. Auch dieser Kurs sei über die BF gelaufen. Befragt, warum die MB diesen Kurs nicht unmittelbar an Ihre Teilnehmerinnen angeboten habe (sie habe dafür ja keine Räumlichkeiten benötigt), gab die MB an, es habe Kunden gegeben, die sowohl den Dienstagskurs der MB als auch den Mittwoch mit Nordic-Walking gebucht hatten. Die Kundinnen hätten bei der BF Stunden gebucht und diese dann im Kurs ihrer Wahl eingelöst. Den Treffpunkt bei den Nordic Walking-Kursen habe sich die MB aussuchen können. Auch hier habe die MB bei der BF nicht Bescheid geben müssen, dass sie vor Ort sei. Befragt, ob bei diesem Kurs jemand von der BF mitgegangen sei, verneinte die MB. Bei Regen sei dieser Kurs ausgefallen. Vorgaben über den Ablauf der einzelnen Kurse habe es nicht gegeben. Ihre Trainingspläne habe die MB der BF nicht vorlegen müssen. Nachbereitungsarbeiten nach Kursen habe sie nicht gehabt. Berichten habe die MB nach dem Kurs niemandem müssen. Evaluierungstreffen, wo besprochen wurde, wie es allgemein so laufe mit den Kursen, habe es nicht gegeben. Dies sei alles im Ermessen der MB gestanden. Die MB habe den Kurs selbst gestaltet, sie sei unabhängig gewesen und jede Stunde habe anders ausgesehen. Fallweise habe sie die Geschäftsführerin der BF „zwischen Tür und Angel“ gesehen, aber nicht oft. Tatsächlich habe die MB ab 2011 jeden Dienstag zwischen 08:30 und 10:20 zwei gleichbleibende Kurse in den Räumlichkeiten der BF abgehalten. Vor dem einzelnen Kurs habe sie sich nicht in der Rezeption zu melden gehabt. Sie sei direkt mit ihren Geräten in den

Turnsaal gegangen und habe ihre Kunden empfangen. Befragt, ob manchmal jemand von der BF in den Saal kam, um zu schauen, ob alles in Ordnung sei, gab die MB an, der Saal habe eine Glaswand gehabt, von der man von außen zusehen konnte. Da draußen sei viel Bewegung gewesen. Sie habe nicht feststellen können, wer da zusieht. Vorwiegend hätten Kunden zugeschaut. Eine Nachbesprechung über das Training habe es nicht gegeben. Die MB habe auch nicht in der Rezeption Bescheid sagen müssen, wenn sie das Haus verließ. Mittwochs habe die MB - meist im römisch 40 Park, ca 10 km von den Räumlichkeiten der BF entfernt - Nordic Walking angeboten. Auch dieser Kurs sei über die BF gelaufen. Befragt, warum die MB diesen Kurs nicht unmittelbar an Ihre Teilnehmerinnen angeboten habe (sie habe dafür ja keine Räumlichkeiten benötigt), gab die MB an, es habe Kunden gegeben, die sowohl den Dienstagskurs der MB als auch den Mittwoch mit Nordic-Walking gebucht hatten. Die Kundinnen hätten bei der BF Stunden gebucht und diese dann im Kurs ihrer Wahl eingelöst. Den Treffpunkt bei den Nordic Walking-Kursen habe sich die MB aussuchen können. Auch hier habe die MB bei der BF nicht Bescheid geben müssen, dass sie vor Ort sei. Befragt, ob bei diesem Kurs jemand von der BF mitgegangen sei, verneinte die MB. Bei Regen sei dieser Kurs ausgefallen. Vorgaben über den Ablauf der einzelnen Kurse habe es nicht gegeben. Ihre Trainingspläne habe die MB der BF nicht vorlegen müssen. Nachbereitungsarbeiten nach Kursen habe sie nicht gehabt. Berichten habe die MB nach dem Kurs niemandem müssen. Evaluierungstreffen, wo besprochen wurde, wie es allgemein so laufe mit den Kursen, habe es nicht gegeben. Dies sei alles im Ermessen der MB gestanden. Die MB habe den Kurs selbst gestaltet, sie sei unabhängig gewesen und jede Stunde habe anders ausgesehen. Fallweise habe sie die Geschäftsführerin der BF „zwischen Tür und Angel“ gesehen, aber nicht oft.

Befragt, wann sie mit der Geschäftsführerin der BF erstmals über ein Vertretungs- bzw. Ablehnungsrecht gesprochen habe, gab die MB an, dies treffe zu. Wenn sie krank gewesen sei, habe sie eine Vertretung selbst wählen können. Sie habe einen Trainer wählen müssen, der die spezifischen Trainingsmethoden kannte. Das sei von Anfang an so vereinbart gewesen. Eine Maximalanzahl an Vertretungen pro Semester sei nicht festgelegt worden. Man könne ja nicht vorhersehen, wie oft man krank wird, auch der Urlaub würde da hineinfallen. Befragt zum Erfordernis, die BF rechtzeitig zu verständigen, gab die MB an, dies wäre logisch gewesen und wäre auch in ihrem eigenen Interesse gelegen gewesen, dass ihre Kunden wissen, wann sie krank sei und der Kurs nicht stattfinde. Befragt, was sie unter einer rechtzeitigen Verständigung verstanden habe, gab die MB an, sie habe Urlaub schon ein paar Wochen vorher bekannt gegeben. Wenn sie krank wurde, sei dies von einem Tag auf den anderen gewesen. Die Frage der Rechtsvertreterin der BF, ob sie auch aus anderen Gründen absagen hätte können, bejahte die MB. Die Folge wäre gewesen, dass die MB eine Vertretung bereitstellen hätte müssen und selbst kein Geld bekommen hätte. Befragt ob sie sich tatsächlich vertreten lassen habe, gab die MB an, sie habe 2014 beispielsweise eine Hüft-OP gehabt. Da habe sie sich mehrmals hintereinander vertreten lassen und habe ihren Vertreter bezahlen müssen. Sonst sei sie nie krank gewesen. Auf Urlaub sei sie ein bis zwei mal im Jahr gewesen. Beim Nordic Walking sei mehrmals abgesagt worden. Die MB habe in diesen Fällen bei der BF angerufen und entweder gesagt, dass sie einen Vertreter habe oder gefragt ob ein Vertreter bereitgestellt werden könne, weil sie keinen Vertreter habe. Wenn sie selbst einen Vertreter ausgesucht habe, habe sie sich durch Kollegen vertreten lassen, die mit ihr gemeinsam die gleiche Ausbildung gemacht hatten. Da habe sie gewusst, dass diese Personen die Trainings abhalten können. Diese Leute wären nicht alle auch bei der BF tätig gewesen. Befragt, ob nach dem Grund der Absage rückgefragt wurde, gab die MB an, man gebe den Grund sowieso an, zum Beispiel, dass man krank sei oder auf Urlaub- es handle sich schließlich um die Kunden der MB. Eine ärztliche Krankenbestätigung sei seitens der BF bei einem Ausfall nicht verlangt worden.

Damit konfrontiert, dass Sie in erster Instanz angegeben hätte, sie hätte sich meist durch bei der BF beschäftigte TrainierInnen vertreten lassen, gab die MB an, sie habe bezüglich der Stunden am Dienstag, wo sie im Studio war, Kolleginnen gekannt, die mit mir gemeinsam die Ausbildung gemacht hatten und dann wie die MB bei der BF arbeiteten. Diese habe man natürlich zuerst gefragt, ob sie vertreten. Finanziell sei so vorgegangen worden, dass die MB die Stunde verrechnet habe und diese Stunde (eins zu eins, also 20,-- €) an die Vertretung weitergegeben habe. Monatlich habe die MB unterschiedliche Beträge verdient, je nachdem ob sie an allen vier Wochen des Monats ihre Stunde abhalten konnte. Wenn die Stunde auf einen Feiertag fiel, sei sie ausgefallen, auch zu Weihnachten und zu Ostern. An den Feiertagen arbeite die MB nicht. Die MB habe kein Fixum erhalten sie habe Honorarnote gelegt und dementsprechend ihr Entgelt erhalten. Die MB sei auch für andere Auftraggeber als Sporttrainerin tätig gewesen. Sie sei selbständig und organisiere selber Kurse bei der BF und auch an anderen Orten. Die MB nannte für die Jahre 2011 bis 2015 drei weitere Auftraggeber.

Die MB habe kein Büro führe aber eine Einnahmen- Ausgabenrechnung. Darin habe sie die Einnahmen von den Kunden eintragen, denn sie habe selbst kassiert, sie sei selbst der Veranstalter gewesen. An Ausgaben habe sie die Saalmiete, Turngeräte, Kleingeräte, Fahrtkosten und Arbeitskleidung eingetragen. Befragt, was sie im Fall ihrer verfahrensgegenständlichen Tätigkeit für die BF bezüglich der Saalmiete eingetragen habe, gab die MB an, in diesem Fall habe sie diesbezüglich nichts eingetragen, sondern nur die Fahrtkosten. Angesprochen auf den nun von ihr verwendeten Ausdruck Miete führte die MB aus, es sei vereinbart worden, dass in dem geringen Stundenlohn, den sie erhalten habe, ein Teil der Miete berücksichtigt sei.

Die MB bestätigte, dass eine Mindestteilnehmerzahl vereinbart wurde und führte aus, für sie sei ein gewisses berufliches Risiko vorhanden. Wenn die Teilnehmerzahl zu gering ausfallen würde, könnte die MB den Kurs absagen; so würden für sie oder die BF keine Kosten entstehen. Darauf angesprochen, dass sie auch bei Abhaltung eines Kurses für nur einen/eine TeilnehmerIn € 20,-- erhalten hätte, wie sonst auch, gab die MB an, dies wäre für sie nicht lukrativ gewesen. Befragt, welchen Gewinn die Kursabsage der MB gebracht hätte gab die MB an, sie hätte keine Anfahrtkosten und keine Vorbereitungskosten gehabt. Sie hätte ferner die frei gewordene Zeit für einen anderen Kurs nutzen können.

Auf Befragen der belangten Behörde gab die MB befragt zu ihrer Aussage in erster Instanz, die Kunden würden sich bei der BF anmelden, an, anmelden sei übertrieben. Die Kunden würden bei der BF nachfragen, wo sie Stunden machen können. Sie würden von der Rezeption in den Saal geschickt werden. Wenn sie den Kurs schon öfter besucht hätten, würden sie selber in den Saal gehen. Die Kunden hätten eine Karte bei der BF gekauft und hätten die Wahl gehabt, mit dieser Karte einen Kurs der MB oder auch andere Kurse zu besuchen. Kunden, die etwa nur einmal den Kurs der MB besuchten, hätten zur Rezeption gehen und diese Stunde bezahlen müssen.

Befragt durch die belangte Behörde zum Zustandekommen des Stundenlohns gab die MB an, dieser sei gemeinsam mit der Geschäftsführerin der BF festgelegt worden. Befragt, wie die MB da kalkuliert habe gab diese an, es sei die Stunde und die Miete des Saales berechnet worden. Befragt, zum Verhältnis der Kalkulation gab die MB an, ein normaler Trainer verdiene 50 EUR pro Stunde oder 80-100 EUR. Befragt, ob sie die Kalkulation im Laufe der Jahre angepasst habe, verneinte die MB. Von der belangten Behörde damit konfrontiert, dass sie im erstinstanzlichen Verfahren angegeben habe, sie bezahle an die BF keine Miete, gab die MB an, dies müsse man so sehen: Wenn weniger als drei Teilnehmer zum Kurs kommen, sage die MB ab, weil die 10 EUR eines Teilnehmers die Miete nicht bringen würden. Wenn zehn Kunden teilnehmen, würden 100 EUR hereinkommen und die MB würde 20 EUR bekommen. 80 EUR seien die Miete.

Von der belangten Behörde damit konfrontiert, dass die MB im Jahr 2018 gesagt habe, Sie würde zum Kurs fahren und wieder heimfahren, wenn keiner kommt, heute habe sie jedoch von der Ersparnis der Fahrtkosten gesprochen, gab die MB an, beim Nordic-Walking habe es keine Rezeption gegeben, da habe sie hinfahren müssen und wenn keiner kam, sei sie wieder heim gefahren. Bei den Stunden im Studio, wenn sie da aufgrund von Absagen schon vorher gewusst habe, dass „es heute wenig wird“, habe sie das telefonisch nachfragen können. An Feiertagen sei sie nicht hingefahren. Die Anfahrt ins Studio habe etwa 10 Minuten betragen. Befragt ob es im Studio nicht auch Spontankunden gab, bestätigte die MB dies und gab an, deswegen sei sie im Regelfall auch immer vor Ort gewesen.

Von der belangten Behörde befragt, ob bei den Nordic-Walking Kursen auch Privatkunden teilnahmen, die nichts mit dem XXXX zu tun hatten verneinte die MB und verwies darauf, dass sie den Kundenstock des BF nutzte und selbst keine Werbung machte. Beschwerden hätten die KundInnen direkt an die MB gerichtet. Verletzungen im Kurs habe es nicht gegeben. In einem solchen Fall hätte die MB gehaftet. Sie habe eine diesbezügliche Versicherung abgeschlossen. Eine eigene Homepage habe die MB nicht. Ihre Kunden erhalte sie durch Mundpropaganda. Die MB sei so ausgelastet, dass sie keine Homepage brauche. Von der belangten Behörde befragt, ob bei den Nordic-Walking Kursen auch Privatkunden teilnahmen, die nichts mit dem römisch 40 zu tun hatten verneinte die MB und verwies darauf, dass sie den Kundenstock des BF nutzte und selbst keine Werbung machte. Beschwerden hätten die KundInnen direkt an die MB gerichtet. Verletzungen im Kurs habe es nicht gegeben. In einem solchen Fall hätte die MB gehaftet. Sie habe eine diesbezügliche Versicherung abgeschlossen. Eine eigene Homepage habe die MB nicht. Ihre Kunden erhalte sie durch Mundpropaganda. Die MB sei so ausgelastet, dass sie keine Homepage brauche.

Auf Befragen der Rechtsvertretung der BF gab die MB an, die Einnahmen bei der BF hätten etwa ein Achtel der Gesamteinnahmen der MB ausgemacht, eher weniger. Wäre dieses Einkommen weggefallen, wäre die MB leicht damit fertig geworden.

Die Geschäftsführerin der BF machte zusammengefasst die folgenden Angaben:

Die MB habe einen Tag und die Orte für ihre Kurse ausgesucht und seitens der BF sei dies koordiniert worden. Die Geschäftsführerin der BF sei von den Möglichkeiten der MB abhängig gewesen, denn die MB sei nicht die einzige Vertragspartnerin der BF gewesen. Dienstag früh sei der Saal bis zur genannten Vereinbarung leer gestanden. Die Geschäftsführerin der BF machte zusammengefasst die folgenden Angaben: Die MB habe einen Tag und die Orte für ihre Kurse ausgesucht und seitens der BF sei dies koordiniert worden. Die Geschäftsführerin der BF sei von den Möglichkeiten der MB abhängig gewesen, denn die MB sei nicht die einzige Vertragspartnerin der BF gewesen. Dienstag früh sei der Saal bis zur genannten Vereinbarung leer gestanden.

Die Geschäftsführerin der BF habe mit der MB nichts bezüglich einer Mindestteilnehmerzahl vereinbart. Die MB habe gesagt, sie würde erst ab drei Teilnehmern den Kurs abhalten. Befragt ob sie bereit gewesen wäre, der MB einen Kurs mit 20 EUR abzugelten, wo es nur einen Teilnehmer gegeben hätte, gab die Vertreterin der BF an, diese Frage habe sich durch diese Entscheidung mit der Mindestteilnehmerzahl nie gestellt. Tatsächlich sei es ganz selten vorgekommen dass der Kurs wegen zu wenig Teilnehmern nicht stattgefunden habe. Die MB habe dann nichts verdient. Die Geschäftsführerin der BF bestätigte, dass sie im Laufe eines Arbeitstages an der zum Saal führenden Glaswand vorbeigehen, und beiläufig hineinsehen konnte - es habe sich hier früher um einen Squashsaal gehandelt - jedoch habe sie nicht beim Training zugesehen, da sie den Ablauf der Stunde nicht gekannt habe.

Befragt zu ihren Maßnahmen zur Qualitätssicherung gab die Geschäftsführerin der BF an, sie habe das Programm der MB nicht gekannt. Es habe keine Vorgaben gegeben. Natürlich könne sie keine Kurse anbieten, wenn die Trainer nicht qualifiziert wären. Bei der MB habe sie jedoch gewusst, dass diese qualifiziert sei, denn die MB habe bei der BF ein Praktikum gemacht. Sie habe auch alle Diplome.

Befragt zu ihren Maßnahmen der Qualitätssicherung im Fall einer Vertretung befragt gab die Geschäftsführerin der BF an, sie habe der MB voll vertraut, dies sei ja auch in ihrem Interesse gewesen, vor allem wegen ihrer Kunden. Die MB habe sich teilweise durch Personen vertreten lassen, die nicht bei der BF gearbeitet haben. Die BF beschäftige auch Fixangestellte. Im Falle einer Absage durch die MB hätte sie einen Fixangestellten den Kurs abhalten lassen. Es seien auch Kurse ausgefallen. Bei der Entscheidung, ob man den Kurs ausfallen lässt oder von einem Vertreter abhalten lässt, sei es darauf angekommen, ob man einen adäquaten Trainer zur Verfügung hatte. Wenn das nicht der Fall war, sei abgesagt worden.

Dazu befragt, was sie veranlasst habe die MB auf Ihrer Homepage anzuführen, gab die Geschäftsführerin der BF an, es handle sich um eine Sportstätte, wo viele Leute ihre Dienstleistungen anbieten. Auch eine Ernährungsberaterin die bei der BF selbst nichts gemacht habe, sei auf der Homepage angeführt worden, im Sinne der Kundenfreundlichkeit, da die Kunden das Hintergrundwissen nicht hätten. Die Kunden sollten wissen, wer alles im Haus tätig sei. Die BF habe sieben bis zehn Angestellte, zwei seien in der Reinigung beschäftigt. Die anderen würden unterrichten und auch in der Rezeption arbeiten und im Fitnessbereich. Diese Mitarbeiter seien weisungsgebunden und würden fixe Gehälter bekommen, auch im Krankheitsfall und im Urlaub. Für sie gebe es einen Dienstplan, in den sie eingeteilt würden.

Sportgeräte habe die MB größtenteils selber bereitgestellt. Diese Geräte habe das Fitnessstudio überhaupt nicht: Balancekissen, Nordic-Walking-Stecken, Pilatesringe.

Die Geschäftsführerin der BF legte ein Kündigungsschreiben 10.04.2019 vor, und führte aus, die Vertreterin der belangten Behörde habe ihr gesagt: „Warum stellen Sie die MB nicht an?“ Die Vertreterin der BF habe entgegnet, dass sie das nicht könne. Sie könne der MB ja keine Weisungen erteilen. Da sie keine Bestrafung wollte und ihr der Vorwurf zu viel Unsicherheit bedeutete, habe sie entschieden, die Zusammenarbeit mit der MB zu beenden. Die BF bezahle seit 24 Jahren ordnungsgemäß alle Abgaben und pro Jahr über 100.000 EUR an die ÖGK. Sie habe keineswegs zwei oder drei Stunden unterschlagen wollen.

Die Rechtsvertretung der BF hielt ihren Antrag auf Vernehmung einer Zeugin aufrecht und brachte befragt nach dem beantragten Beweisthema vor, die Zeugin wäre eine Mitarbeiterin der BF, die mitbekommen habe, wie das mit der Tätigkeit der MB gelaufen sei, sie möge zum Beweisthema der Selbständigkeit der BF befragt werden. Sie könne alles bestätigen, was zu den Merkmalen der Beschäftigung vorgebracht wurde. Weiter Zeugen wurden nicht beantragt.

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

1. Feststellungen:

Die beschwerdeführende GmbH betrieb in der verfahrensgegenständlichen Zeit ein Sportstudio mit Fitnessbereich, mit Sportsälen und dem Angebot von Trainingseinheiten. Die BF beschäftigte einerseits angestellte TrainerInnen, die nach einem Stundenplan teilweise auch im Fitnessbereich und in der Rezeption eingesetzt wurden und andererseits „externe“ TrainerInnen. Interessierte Kunden erwarben bei der BF Einzelkarten für eine Trainingseinheit oder etwa 10er Blocks, die sie für die im Studio angebotenen diversen Trainingseinheiten einlösen konnten.

Im Jahr 2011 vereinbarte die Geschäftsführerin der BF mit der MB – die beiden waren einander bereits bekannt, da die MB ein im Zuge ihrer Ausbildung zur Sporttrainerin vorgesehenes Praktikum bei der BF absolviert hatte - dass die MB, die nun fertig ausgebildete Trainerin mit Spezialgebiet Seniorentaining war, bei der BF Kurse anbieten würde. Man einigte sich auf drei Kurse, zwei am Dienstag zwischen 08:30 und 10:20 und einen am Mittwoch von 09:00 Uhr bis 09:50 Uhr. Es wurde eine Mindestteilnehmerzahl von drei Personen festgelegt. Die MB hielt in der Folge Dienstags zwei Trainingseinheiten in den Räumlichkeiten der BF und Mittwochs die Trainingseinheit Nordic Walking an einem von der MB gewählten Ort im Freien. Die TeilnehmerInnen dieser Kurse waren stets Kunden der BF. Eine Kontaktaufnahme mit dem Studio (Rezeption) durch die MB vor und nach der Trainingseinheit war nicht vorgeschrieben. Die MB hatte über ihre Arbeit auch nicht laufend zu berichten. Den Ablauf des Unterrichts konzipiert die MB selbst. Sie brachte eigene Musik mit, weiters Pilatesbälle, Pilatesringe, Pilatesrollen, Therabänder, Nordic Walking Stecken u.a.) und benutzte ferner Kleingeräte, die im Studio vorhanden waren. Die MB erhielt für jede Trainingseinheit € 20,- nach Legung der entsprechenden, etwa monatlichen, Honorarnote.

Im Verhinderungsfall gab die MB entweder eine Vertretung bekannt oder sie rief bei der BF an, und gab bekannt, dass sie keine Vertretung habe. Im letztgenannten Fall entschied die Geschäftsführerin der BF, entweder eine der angestellten TrainerInnen für die Kurseinheit einzusetzen oder die betreffende Kurseinheit ausfallen zu lassen. Wenn die MB eine Vertretung bekannt gab, war diese meist eine ehemalige Ausbildungskollegin der MB, aber nicht notwendig eine Kollegin, die selbst laufend im Studio der BF tätig wäre. Tatsächlich hat sich die MB meist durch bei der BF beschäftigte TrainerInnen vertreten lassen. Der Nordic Walking-Kurs fiel ferner bei Regen aus.

Die MB gab ihre Urlaube mehrere Wochen im Vorhinein bekannt. Krankheit gab sie kurzfristig bekannt. Im Fall einer Vertretung gab sie ihren Stundensatz von € 20,- an die Vertretung weiter. Tatsächlich ließ sich die MB nur im Verhinderungsfall vertreten. Andere Gründe waren tatsächlich kein Anlass für eine Vertretung. Die Geschäftsführerin der BF und die MB waren sich darüber einig, dass eine Vertretung theoretisch auch aus anderen Gründen möglich gewesen wäre. An Feiertagen hielt die MB keine Trainings. Das Studio der BF hatte an Feiertagen geöffnet. Was die Qualitätssicherung betraf, so prüfte die Geschäftsführerin der BF die Ausbildung der eingesetzten TrainerInnen. Im Fall einer Vertretung der MB, die sie nicht selbst kannte, vertraute sie auf die diesbezüglichen Angaben der MB. Die MB hatte drei weitere AuftraggeberInnen; sie führte daheim eine Einnahmen- Ausgabenrechnung in die sie bezogen auf die verfahrensgegenständliche Tätigkeit ihre Kurseinnahmen einerseits und andererseits ihre Fahrkosten, Kosten für Geräte und Sportkleidung eintrug. Am 10.04.2019 beendeten die BF die Zusammenarbeit mit der MB.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsichtnahme in den Verwaltungsakt und Abhaltung der mündlichen Verhandlung vom 27.04.2022, weiters durch Einsichtnahme in die Homepage der BF.

Die dort gemachten Aussagen der MB und der Geschäftsführerin der BF insbesondere hinsichtlich der Vereinbarung und Handhabung eines Vertretungsrechts, des Ablaufes der Tätigkeit, ferner hinsichtlich der Zuweisung des Kundestocks der BF und des Fehlens eines Konkurrenzverbotes werden den Feststellungen dieser Entscheidung nach Maßgabe der folgenden Ausführungen zu Grunde gelegt. Eine erneute mündliche Verhandlung unter Beiziehung der beantragten Zeugin – ein spezielles noch zu klärendes Beweisthema wurde bezüglich dieser Zeugin nicht angegeben – erscheint nicht mehr geboten. Der Sachverhalt ergibt sich ausreichend klar aus den vorhandenen Beweismitteln.

Dass die MB an Feiertagen und während der Weihnachts- und Osterferien aus eigenem nicht zur Verfügung stand, war ihr unter Berücksichtigung der aktuellen Website der BF – diese bietet auch an Feiertagen an – zu glauben. Anhaltspunkte dafür, dass in der verfahrensgegenständlichen Zeit anderes gegolten hätte, als heute, sind nicht hervorgekommen.

Was das Entgelt betrifft, so ergeben die Angaben der MB und der BF übereinstimmend, dass die MB unabhängig von der Teilnehmerzahl vereinbarungsgemäß € 20,-- pro tatsächlich abgehaltenem Kurs erhielt. Nicht überzeugt hat die Behauptung, die MB wäre von sich aus nicht bereit gewesen, bei weniger als drei Teilnehmern den Unterricht abzuhalten, da sich dies für sie nicht gerechnet hätte. Das Festlegen einer Mindestteilnehmerzahl konnte sich unter Zugrundelegung der von MB und BF übereinstimmend dargelegten Entgeltvereinbarung rechnerisch unmittelbar nur auf die Kalkulation der BF auswirken. Die MB hat im Rahmen der mündlichen Verhandlung zwar zunächst auf die Einsparung von Fahrtkosten verwiesen, dann aber selbst eingeräumt, dass sie in der Regel immer vor Kursbeginn vor Ort war, da es auch bei Absagen von StammkundInnen spontan entschlossene TeilnehmerInnen hätte geben können. Auch der auf der aktuellen Homepage der BF befindliche Vermerk „Alle Stunden finden ab 3 Teilnehmern statt.“ spricht dafür, dass die BF ein unternehmerisches Interesse an einer Mindestteilnehmeranzahl hat und dass dies auch in der verfahrensgegenständlichen Zeit so gehandhabt wurde.

Das Argument, im vereinbarten Entgelt sei die Raummiete bereits abgezogen, somit berücksichtigt gewesen, wurde erstmals in der mündlichen Verhandlung vorgebracht und überzeugt nicht: Unstrittig hat die MB für alle angehaltenen Stunden, also auch für die im Freien abgehaltenen Nordic-Walking-Kurse € 20,-- pro Stunde erhalten. Befragt zu ihren die verfahrensgegenständliche Tätigkeit betreffenden Eintragungen in ihre Einnahmen- und Ausgabenrechnung, räumte MB ferner ein, hier keine Mietkosten verbucht zu haben. Sie habe ihre Entgeltforderung auch nie angehoben. Dass die BF im Rahmen der verfahrensgegenständlichen Tätigkeit ihre Spesen in der der BF verrechneten Honorare einkalkuliert hätte, ist nicht zu erkennen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 414 Abs. 2 ASVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in Angelegenheiten nach § 410 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 grundsätzlich durch EinzelrichterInnen und nur auf Antrag einer Partei durch einen Senat. Der hier vorliegende Fall ist von dieser Bestimmung erfasst; es wurde aber kein Antrag auf Senatsentscheidung gestellt. Es liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 414, Absatz 2, ASVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in Angelegenheiten nach Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 6 bis 9 grundsätzlich durch EinzelrichterInnen und nur auf Antrag einer Partei durch einen Senat. Der hier vorliegende Fall ist von dieser Bestimmung erfasst; es wurde aber kein Antrag auf Senatsentscheidung gestellt. Es liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

Gegenstand des Verfahrens ist die Beschwerde der BF gegen den Bescheid der belangten Behörde vom 13.02.2019, VA/RB-SVZ-0360/2017. Die MB hat gegen diesen Bescheid keine Beschwerde erhoben.

Zeiträume der vollversicherungspflichtigen Beschäftigung:

Die MB wurde im angefochtenen Bescheid aufgrund der verfahrensgegenständlichen Beschäftigung während der Zeiträume 01.02.2011-31.03.2011, von 01.10.2011 bis 31.12.2011, von 01.01.2012 bis 31.03.2012, von 01.07.2012 bis 31.07.2012, von 01.09.2012 bis 30.11.2012, von 01.04.2013 bis 30.04.2013, von 01.07.2013 bis 31.07.2013, von 01.10.2013 bis 31.10.2013, von 01.03.2014 bis 30.04.2014, von 01.07.2014 bis 31.07.2014, von 01.02.2015 bis 28.02.2015, von 01.04.2015 bis 30.04.2015 und von 01.07.2015 bis 30.09.2015 als Dienstnehmerin iSd § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG beurteilt. Die dazu maßgeblichen Gesetzesbestimmungen lauten: Die MB wurde im angefochtenen Bescheid aufgrund der verfahrensgegenständlichen Beschäftigung während der Zeiträume 01.02.2011-31.03.2011, von 01.10.2011 bis 31.12.2011, von 01.01.2012 bis 31.03.2012, von 01.07.2012 bis 31.07.2012, von 01.09.2012 bis 30.11.2012, von 01.04.2013 bis 30.04.2013, von 01.07.2013 bis 31.07.2013, von 01.10.2013 bis 31.10.2013, von 01.03.2014 bis 30.04.2014, von 01.07.2014 bis 31.07.2014, von 01.02.2015 bis 28.02.2015, von 01.04.2015 bis 30.04.2015 und von 01.07.2015 bis 30.09.2015 als Dienstnehmerin iSd Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG beurteilt. Die dazu maßgeblichen Gesetzesbestimmungen lauten:

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

Gemäß § 4 Abs 2 ASVG, erster Satz ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, erster Satz ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Gemäß § 4 Abs 4 ASVG stehen den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für

Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG stehen den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für

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; es sei denn,

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

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

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

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

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

Gemäß § 539a Abs 1 ASVG ist für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (z.B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Gemäß Paragraph 539 a, Absatz eins, ASVG ist für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (z.B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend.

Durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden (§539a Abs 2 ASVG). Durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden (§539a Absatz 2, ASVG).

Ein Sachverhalt ist so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre (§ 539a Abs 3ASVG). Ein Sachverhalt ist so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre (Paragraph 539 a, Absatz 3 A, S, römisch fünf G,).

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 (§539a Abs 4ASVG) .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 (§539a Absatz 4 A, S, römisch fünf G,).

Die Beschwerde behauptet im vorliegenden Fall, dass die MB im Rahmen ihrer Tätigkeit für die BF aufgrund eines mündlichen Werkvertrages selbständig erwerbstätig gewesen wäre.

Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes kommt es für die Abgrenzung des („echten“ und des freien) Dienstvertrages einerseits vom Werkvertrag andererseits darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet oder ob er die Herstellung eines Werks gegen Entgelt (in der Regel bis zu einem bestimmten Termin) übernimmt. Ein Werk in diesem Sinn ist eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit. Mit der Herstellung des Werks endet der Werkvertrag (vgl. VwGH 2012/08/0163 vom 19.06.2013). Die Bezeichnung des Vertrages ist nicht entscheidend (vgl. VwGH 2013/08/0175 vom 15.10.2015). Beim Werkvertrag kommt es auf das Ergebnis der Arbeitsleistung an, das ein Werk, somit eine geschlossene Einheit darstellen muss, welche bereits im Vertrag konkretisiert wurde. Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis. Ein Werkvertrag muss auf einen bestimmten abgrenzbaren Erfolg abstellen, und einen Maßstab erkennen lassen, nach dem beurteilt werden kann, ob das Werk ordnungsgemäß erbracht wurde. Wird hingegen ein dauerndes Bemühen geschuldet, das bei der Erreichung des angestrebten „Zieles“ kein Ende findet, spricht dies für eine Verpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen (vgl. VwGH 2001/08/0131 vom 17.11.2004, 2005/08/0082 vom 25.04.2007). Beim Dienstvertrag (und freien Dienstvertrag) kommt es anders als beim Werkvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf seine Bereitschaft zu Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit an (vgl. VwGH 2000/08/0161 vom 3.7.02).Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes kommt es für die Abgrenzung des („echten“ und des freien) Dienstvertrages einerseits vom Werkvertrag andererseits darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet oder ob er die Herstellung eines Werks gegen Entgelt (in der Regel bis zu einem bestimmten Termin) übernimmt. Ein Werk in diesem Sinn ist eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit. Mit der Herstellung des Werks endet der Werkvertrag

vergleiche VwGH 2012/08/0163 vom 19.06.2013). Die Bezeichnung des Vertrages ist nicht entscheidend (vergleiche VwGH 2013/08/0175 vom 15.10.2015). Beim Werkvertrag kommt es auf das Ergebnis der Arbeitsleistung an, das ein Werk, somit eine geschlossene Einheit darstellen muss, welche bereits im Vertrag konkretisiert wurde. Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis. Ein Werkvertrag muss auf einen bestimmten abgrenzbaren Erfolg abstellen, und einen Maßstab erkennen lassen, nach dem beurteilt werden kann, ob das Werk ordnungsgemäß erbracht wurde. Wird hingegen ein dauerndes Bemühen geschuldet, das bei der Erreichung des angestrebten „Zieles“ kein Ende findet, spricht dies für eine Verpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen (vergleiche VwGH 2001/08/0131 vom 17.11.2004, 2005/08/0082 vom 25.04.2007). Beim Dienstvertrag (und freien Dienstvertrag) kommt es anders als beim Werkvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf seine Bereitschaft zu Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit an (vergleiche VwGH 2000/08/0161 vom 3.7.02).

Die beiden Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Ein wiederkehrendes Tätig werden kann allerdings auch im Rahmen einer „Kette“ kurzfristiger Werkverträge erfolgen, wobei dann jeder einzelne dieser Verträge die Kriterien eines Werkvertrages erfüllen muss. Wird ein dauerndes Bemühen geschuldet, das bei Erreichen eines angestrebten „Ziels“ kein Ende findet, so spricht dies gegen einen Werkvertrag (vgl. VwGH 2005/08/0082 vom 25.4.2007). Die beiden Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Ein wiederkehrendes Tätig werden kann allerdings auch im Rahmen einer „Kette“ kurzfristiger Werkverträge erfolgen, wobei dann jeder einzelne dieser Verträge die Kriterien eines Werkvertrages erfüllen muss. Wird ein dauerndes Bemühen geschuldet, das bei Erreichen eines angestrebten „Ziels“ kein Ende findet, so spricht dies gegen einen Werkvertrag (vergleiche VwGH 2005/08/0082 vom 25.4.2007).

In seinem Erkenntnis 2004/08/0101 vom 24.01.2006 hat sich der Verwaltungsgerichtshof mit der Tätigkeit einer laufend in den Räumlichkeiten ihrer Vertragspartnerin tätigen Aerobic-Trainerin befasst. Der Verwaltungsgerichtshof kam unter Bezugnahme auf VwGH 20.05.1980, Slg.Nr. 10.140/A bezüglich der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits dass es an der Konkretisierung des Werks (Erk. 2002/08/0045 vom 26.05.2004) fehle und kein Maßstab ersichtlich sei, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden sollten. Ein der für den Werkvertrag essentiellen Gewährleistungsverpflichtung zugänglicher Erfolg der Tätigkeit sei nicht messbar, sodass nicht von einem „individualisierbaren“ Werk die Rede sein könne, denn auch ein bestimmter genau definierter Grad der Fitness würde nicht nur davon abhängen, ob die Trainerin ihre Leistung ordnungsgemäß erbracht hätte.

Bezogen auf den vorliegenden Fall ergibt sich daraus:

Die MB verpflichtete sich gegenüber der BF, dreimal wöchentlich Kurse in Seniorentaining bzw. Nordic Walking abzuhalten, somit wiederkehrend tätig zu sein. Ein der Gewährleistungspflicht zugänglicher Erfolg dieser Tätigkeit war nicht messbar. Auch fehlt es an der Konkretisierung des Werks. Die MB hat sich gegenüber der BF zu Dienstleistungen verpflichtet.

Was die Frage der persönlichen Abhängigkeit betrifft, so gilt nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes folgendes:

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG schon deshalb nicht vor (vgl. das hg. Erkenntnis vom 25. April 2007, VwSlg. 17.185/A). Was die Frage der persönlichen Abhängigkeit betrifft, so gilt nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes folgendes: Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG schon deshalb nicht vor (vergleiche das hg. Erkenntnis vom 25. April 2007, VwSlg. 17.185/A).

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt einerseits dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann (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. 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.

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, Zl. 2008/08/0152, mwN). (vgl. VwGH Ro2015/08/0020 vom 01.10.2015). 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, Zl. 2008/08/0152, mwN). vergleiche VwGH Ro2015/08/0020 vom 01.10.2015).

Ein (ausdrücklich) vereinbartes (generelles) Vertretungsrecht kann aber die persönliche Abhängigkeit nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses tatsächlich gelebt wurde oder wenn die Parteien bei Vertragsschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit rechnen konnten, dass von dieser Vertretungsbefugnis tatsächlich Gebrauch gemacht werden wird und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen in Widerspruch steht. Ein ausdrücklich vereinbartes generelles Vertretungsrecht steht im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vgl. VwGH Zl. 2010/08/0025, Zl. 2007/08/0145, Zl. 96/08/0200, Zl. 99/08/0102). Ein (ausdrücklich) vereinbartes (generelles) Vertretungsrecht kann aber die persönliche Abhängigkeit nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses tatsächlich gelebt wurde oder wenn die Parteien bei Vertragsschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit rechnen konnten, dass von dieser Vertretungsbefugnis tatsächlich Gebrauch gemacht werden wird und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen in Widerspruch steht. Ein ausdrücklich vereinbartes generelles Vertretungsrecht steht im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre vergleiche VwGH Zl. 2010/08/0025, Zl. 2007/08/0145, Zl. 96/08/0200, Zl. 99/08/0102).

Die Befugnis einer erwerbstätigen Person, angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, berührt die persönliche Arbeitspflicht in keiner Weise, mag diese Befugnis auch als "sanktionsloses Ablehnungsrecht" (in einem weiteren Sinn) bezeichnet werden. Zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ist ein deutlicher Unterschied zu machen.

Anders wäre ein Sachverhalt z. B. dann zu beurteilen, wenn der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart

organisiert, dass für deren Durchführung jederzeit mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (präsender "Arbeitskräftepool"), und es ihm - nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten - gleichgültig ist, von welcher - gleichwertigen - Arbeitskraft aus dem potentiell zur Verfügung stehenden Kreis er die Arbeiten verrichten lässt. Steht dem Dienstgeber die Möglichkeit offen, im Falle der (jederzeit möglichen) Absage der von ihm in Aussicht genommenen Person aus dem "Pool" sofort die jeweils nächste Arbeitskraft abzurufen und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, dann könnte der einzelne Teilnehmer am "Pool", mit dem dies vereinbart wurde oder dem dies bekannt ist, tatsächlich in Übereinstimmung mit dem Vereinbarten davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu dürfen (vgl. VwGH Ro 2015/08/0020 vom 01.10.2015). Anders wäre ein Sachverhalt z. B. dann zu beurteilen, wenn der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart organisiert, dass für deren Durchführung jederzeit mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (präsender "Arbeitskräftepool"), und es ihm - nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten - gleichgültig ist, von welcher - gleichwertigen - Arbeitskraft aus dem potentiell zur Verfügung stehenden Kreis er die Arbeiten verrichten lässt. Steht dem Dienstgeber die Möglichkeit offen, im Falle der (jederzeit möglichen) Absage der von ihm in Aussicht genommenen Person aus dem "Pool" sofort die jeweils nächste Arbeitskraft abzurufen und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, dann könnte der einzelne Teilnehmer am "Pool", mit dem dies vereinbart wurde oder dem dies bekannt ist, tatsächlich in Übereinstimmung mit dem Vereinbarten davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu dürfen vergleiche VwGH Ro 2015/08/0020 vom 01.10.2015).

Bezogen auf den vorliegenden Fall ergibt sich daraus:

Wie aus den Aussagen der MB und der Geschäftsführerin der BF übereinstimmend hervorgeht, gingen beide aufgrund einer diesbezüglichen mündlichen Vereinbarung davon aus, dass eine Absage und/oder Vertretungsmöglichkeit von einzelnen Kursen nur im Verhinderungsfall in Anspruch genommen werden würde bzw. dass der im Freien abgehaltene Kurs „Nordic Walking“ bei Regen abgesagt werden würde. Den theoretisch möglichen Einsatz einer Vertretung aus anderen Gründen hat die MB auf Nachfrage durch die Rechtsvertreterin der BF zwar bestätigt, jedoch zeigten ihre Aussagen insgesamt klar, dass seitens der BF nicht ernsthaft damit gerechnet werden musste, dass die MB von einer jederzeitigen Vertretungsbefugnis oder einer Möglichkeit, Kurse beliebig abzusagen, tatsächlich Gebrauch machen würde. Tatsächlich hat sich die MB nur bei Krankheit und Urlaub vertreten lassen und den Grund ihrer Verhinderung stets von sich aus bekannt gegeben. Nordic Walking wurde bei Regen, also nur in bestimmten Einzelfällen abgesagt. Auch der Umstand, dass die MB, wie sie angibt, aus eigenem Interesse an Feiertagen sowie über die Weihnachts- und Osterferien also in bestimmten und im Voraus bestimmmbaren Einzelfällen nicht zur Verfügung stand führt unter Berücksichtigung der oben zusammengefassten Judikatur nicht zu einer Verneinung ihrer persönlichen Arbeitspflicht. Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass die BF zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet war.

Zur Frage der Weisungsbindung und Kontrollunterworfenheit:

Die Beantwortung der Frage, ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht (also der Beschäftigung) die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit im Sinne des § 4 Abs 2 ASVG überwiegen, hängt nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen der Beschäftigung (z.B. auf Grund eines Werkvertrages oder eines freien Dienstvertrages) - nur beschränkt ist. Die Beantwortung der Frage, ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht (also der Beschäftigung) die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG überwiegen, hängt nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen der Beschäftigung (z.B. auf Grund eines Werkvertrages oder eines freien Dienstvertrages) - nur beschränkt ist.

Unterscheidungskräftige Kriterien dieser Abgrenzung sind nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes neben der (hier bereits festgestellten) persönlichen Arbeitspflicht die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse.

Das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) schließt dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltleistung (§ 49 ASVG), die an sich in der Regel wegen des gesonderten Tatbestandscharakters des Entgelts für die Dienstnehmereigenschaft nach § 4 Abs. 2 ASVG für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit nicht aussagekräftig sind, von maßgeblicher Bedeutung sein.

Das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) schließt dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltleistung (Paragraph 49, ASVG), die an sich in der Regel wegen des gesonderten Tatbestandscharakters des Entgelts für die Dienstnehmereigenschaft nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit nicht aussagekräftig sind, von maßgeblicher Bedeutung sein.

Für die Beurteilung, ob eine Erwerbstätigkeit in persönlicher Abhängigkeit ausgeübt wird, ist es von besonderer Aussagekraft, ob der Erwerbstätige in einen Betrieb mit einer vom Dienstgeber determinierten Ablauforganisation in einer Weise eingebunden war, dass dies der Erteilung ausdrücklicher persönlicher Weisungen und der Vornahme entsprechender Kontrollen gleichgehalten werden kann ("stille Autorität" des Dienstgebers). Weiters spielt die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation eine Rolle, weil sich - unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) - mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert. Qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (unter Umständen auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen. Derartige Dispositionsmöglichkeiten stärken - insbesondere bei Fehlen der Einbindung in eine Betriebsorganisation - die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses.

Bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit disloziert, d.h. in Abwesenheit des Dienstgebers oder des von ihm Beauftragten außerhalb einer Betriebsorganisation ausüben, stellt sich die Frage der Weisungsgebundenheit im Hinblick auf das arbeitsbezogene Verhalten in anderer Weise als bei einer Einbindung in eine Betriebsorganisation. Im ersten Fall wird das Vorliegen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses in der Regel durch eine über die bloß sachliche Kontrolle des Ergebnisses einer Tätigkeit hinausreichende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen dokumentiert. (vgl. VwGH 15. Mai 2013, Zl. 2013/08/0051).

Bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit disloziert, d.h. in Abwesenheit des Dienstgebers oder des von ihm Beauftragten außerhalb einer Betriebsorganisation ausüben, stellt sich die Frage der Weisungsgebundenheit im Hinblick auf das arbeitsbezogene Verhalten in anderer Weise als bei einer Einbindung in eine Betriebsorganisation. Im ersten Fall wird das Vorliegen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses in der Regel durch eine über die bloß sachliche Kontrolle des Ergebnisses einer Tätigkeit hinausreichende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen dokumentiert. vergleiche VwGH 15. Mai 2013, Zl. 2013/08/0051).

Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (zB Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfüfungsbereitschaft in vorgegebene Strukturen des Arbeitsablaufs usw.). Sie sind Mittel des Dienstgebers, unter Beachtung der Fürsorgepflicht auf das persönliche Verhalten des

Dienstnehmers Einfluss zu nehmen und dieses im betrieblichen Interesse (laufend) zu steuern. Der daraus erwachsende personenbezogene Anpassungsdruck (VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003) schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG. Im Unterschied dazu geht es dem Dienst- bzw. Auftraggeber bei einem freien Dienstnehmer oder bei einem selbständigen Erwerbstätigen (nach dem Gesamtbild der Tätigkeit) nicht um eine solche (laufende) Steuerung des persönlichen Verhaltens, sondern in erster Linie um die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit (VwGH 19.10.2015, 2013/08/0185, 0192; 17.10.2012, 2010/08/0256) bzw. darum, ob die (Geschäfts)Beziehung zu einem - in persönlichen Belangen selbstbestimmten - Partner zufriedenstellend verläuft oder nicht. Der Dienst- bzw. Auftraggeber beschränkt sich - soweit dies bei solchen Tätigkeiten, die meist eine besondere Qualifikation erfordern, möglich ist - auf eine Steuerung der Ergebnisse der Tätigkeit und ist im Übrigen darauf beschränkt, die Zusammenarbeit mit dem selbstbestimmten Partner aufrecht zu erhalten oder sie zu beenden (sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse) (vgl. VwGH Ra 2019/08/0171 vom 20.02.2020). Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (zB Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfüfungsbereitschaft in vorgegebene Strukturen des Arbeitsablaufs usw). Sie sind Mittel des Dienstgebers, unter Beachtung der Fürsorgepflicht auf das persönliche Verhalten des Dienstnehmers Einfluss zu nehmen und dieses im betrieblichen Interesse (laufend) zu steuern. Der daraus erwachsende personenbezogene Anpassungsdruck (VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003) schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG. Im Unterschied dazu geht es dem Dienst- bzw. Auftraggeber bei einem freien Dienstnehmer oder bei einem selbständigen Erwerbstätigen (nach dem Gesamtbild der Tätigkeit) nicht um eine solche (laufende) Steuerung des persönlichen Verhaltens, sondern in erster Linie um die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit (VwGH 19.10.2015, 2013/08/0185, 0192; 17.10.2012, 2010/08/0256) bzw. darum, ob die (Geschäfts)Beziehung zu einem - in persönlichen Belangen selbstbestimmten - Partner zufriedenstellend verläuft oder nicht. Der Dienst- bzw. Auftraggeber beschränkt sich - soweit dies bei solchen Tätigkeiten, die meist eine besondere Qualifikation erfordern, möglich ist - auf eine Steuerung der Ergebnisse der Tätigkeit und ist im Übrigen darauf beschränkt, die Zusammenarbeit mit dem selbstbestimmten Partner aufrecht zu erhalten oder sie zu beenden (sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse) vergleiche VwGH Ra 2019/08/0171 vom 20.02.2020).

Bei der Beurteilung von Tätigkeiten abseits einer festen Betriebsstätte muss zur Frage, ob bei einer solchen Tätigkeit ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vorgelegen ist, auch an sich nicht unterscheidungskräftigen Merkmalen Bedeutung zugemessen werden, etwa dem Vorliegen eines Konkurrenzverbotes, und dem Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung (vgl. VwGH 2013/08/0121 vom 18.08.2015). Bei der Beurteilung von Tätigkeiten abseits einer festen Betriebsstätte muss zur Frage, ob bei einer solchen Tätigkeit ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vorgelegen ist, auch an sich nicht unterscheidungskräftigen Merkmalen Bedeutung zugemessen werden, etwa dem Vorliegen eines Konkurrenzverbotes, und dem Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung vergleiche VwGH 2013/08/0121 vom 18.08.2015).

Bei der Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag ist stets grundsätzlich von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Der Vertrag hat die Vermutung der Richtigkeit für sich. Diese müsste durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen über das Vorliegen eines freien Dienstvertrages abweichen, entkräftet werden. Solche Abweichungen werden naturgemäß umso weniger manifest sein, im je geringerem zeitlichen Ausmaß der Beschäftigte tätig ist (vgl. VwGH Zl. 2013/08/0051). Bei der Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag ist stets grundsätzlich von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Der Vertrag hat die Vermutung der Richtigkeit für sich. Diese müsste durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen über das Vorliegen eines freien Dienstvertrages abweichen, entkräftet werden. Solche Abweichungen werden naturgemäß umso weniger manifest sein, im je geringerem zeitlichen Ausmaß der Beschäftigte tätig ist vergleiche VwGH Zl. 2013/08/0051).

Längerfristige Bindungen einer Person an Arbeitsort und Arbeitszeit indizieren nicht notwendigerweise eine persönliche Abhängigkeit. Solche Bindungen können vielmehr auch aus der Art der Arbeitsaufgabe erfließen. Solche Bindungen erweisen aber dann eine persönliche Abhängigkeit, wenn sie Ausfluss einer übernommenen Arbeitspflicht sind, die entweder auf Grund ausdrücklicher Abrede oder zufolge der Arbeitsbeschaffenheit die Zeit des Betreffenden derart in Anspruch nimmt, dass er über sie auf längere Zeit nicht frei verfügen kann (vgl. VwGH 2005/08/0137). Längerfristige Bindungen einer Person an Arbeitsort und Arbeitszeit indizieren nicht notwendigerweise eine persönliche Abhängigkeit. Solche Bindungen können vielmehr auch aus der Art der Arbeitsaufgabe erfließen. Solche Bindungen erweisen aber dann eine persönliche Abhängigkeit, wenn sie Ausfluss einer übernommenen Arbeitspflicht sind, die entweder auf Grund ausdrücklicher Abrede oder zufolge der Arbeitsbeschaffenheit die Zeit des Betreffenden derart in Anspruch nimmt, dass er über sie auf längere Zeit nicht frei verfügen kann vergleiche VwGH 2005/08/0137).

Bezogen auf den vorliegenden Fall ergibt sich daraus:

Im vorliegenden Fall hat sich die MB gegenüber der BF verpflichtet, regelmäßig zu bestimmten Zeiten Sportkurse abzuhalten. Es handelt sich um eine qualifizierte Tätigkeit, was eine gewisse fachliche Entscheidungsbefugnis mit sich brachte. Eine Verpflichtung, sich vor dem Kurs an der Rezeption zu melden, bestand nicht, ebensowenig eine Berichtspflicht oder Pflicht zur Teilnahme an den regelmäßig seitens der BF mit den dort angestellten MitarbeiterInnen abgehaltenen Jourfixes. Auch soweit die BF disloziert tätig war, wurden seitens der BF keine Vorkehrungen getroffen, die dieser eine jederzeit wirksame, auf die Steuerung des Verhaltens der MB abzielende Kontrollmöglichkeit im Sinn der oben zusammengefassten Judikatur gesichert hätten. Unter Berücksichtigung der oben zusammengefassten Judikatur führt dies insgesamt zu dem Schluss, dass die MB im Rahmen der verfahrensgegenständlichen Tätigkeit nicht an Ordnungsvorschriften über das arbeitsbezogene Verhalten sowie sich darauf beziehende Weisungs- und Kontrollbefugnisse gebunden war.

Andererseits hatte die MB ihre Kurse vereinbarungsgemäß zu bestimmten Zeiten und die Indoor-Kurse in der Räumlichkeiten der BF abzuhalten, was isoliert betrachtet für eine Bindung an Ordnungsvorschriften bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort spricht. Dabei ist unter Berücksichtigung der herrschenden Judikatur miteinzubeziehen, dass die Aufgabe der MB darin bestand, Kurse abzuhalten, die für die Kunden der BF zu regelmäßig vorhersehbaren Zeiten und - soweit indoor- in dem von der BF betriebenen Sportcenter stattfinden sollten. Die Bindung der MB an Ordnungsvorschriften über Arbeitszeit und Arbeitsort hing daher eng mit der von ihr übernommenen Arbeitspflicht zusammen. Somit war eine nur schwach ausgeprägte Bindung der MB an Ordnungsvorschriften über Arbeitszeit und Arbeitsort festzustellen, die nicht ohne weiteres als Merkmal einer persönlichen Abhängigkeit zu werten ist. Die MB stand ferner im Einverständnis mit der BF an Feiertagen und in den Weihnachts- und Osterferien nicht zur Verfügung.

Ein Konkurrenzverbot war nicht vereinbart und wurde auch tatsächlich nicht eingehalten. Die BF erhielt kein monatliches Fixum und keine Spesenvergütung.

Nach Vornahme einer Gesamtbetrachtung was festzustellen, dass im Rahmen der verfahrensgegenständlichen Tätigkeit die Merkmale persönlicher Abhängigkeit gegenüber jenen der persönlichen Unabhängigkeit nicht überwogen.

Wirtschaftliche Abhängigkeit/ Frage der wesentlichen Betriebsmittel:

Auch bei freien Dienstverträgen kommt es auf die wirtschaftliche Abhängigkeit an, jedoch darf diese wirtschaftliche Abhängigkeit auch hier nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit einem Angewiesensein des Beschäftigten auf das Entgelt zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes gleichgesetzt werden (vgl. VwGH 21. Februar 2007, Zl. 2003/08/0232). Auch bei freien Dienstverträgen kommt es auf die wirtschaftliche Abhängigkeit an, jedoch darf diese wirtschaftliche Abhängigkeit auch hier nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit einem Angewiesensein des Beschäftigten auf das Entgelt zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes gleichgesetzt werden vergleiche VwGH 21. Februar 2007, Zl. 2003/08/0232).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist bei der Beurteilung des Vorhandenseins wesentlicher Betriebsmittel zu untersuchen, ob sich der freie Dienstnehmer mit Betriebsmitteln eine eigene betriebliche Infrastruktur geschaffen hat. Dabei kommt es weder auf die Notwendigkeit oder Unerlässlichkeit der Verwendung eines Betriebsmittels, noch auf den Betriebsgegenstand jenes Unternehmen an, für welches der freie Dienstnehmer tätig wird (vgl. VwGH 23.1.2008, 2007/08/0223). Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist bei der Beurteilung des Vorhandenseins wesentlicher Betriebsmittel zu untersuchen, ob sich der freie Dienstnehmer mit Betriebsmitteln eine eigene betriebliche Infrastruktur geschaffen hat. Dabei kommt es

weder auf die Notwendigkeit oder Unerlässlichkeit der Verwendung eines Betriebsmittels, noch auf den Betriebsgegenstand jenes Unternehmen an, für welches der freie Dienstnehmer tätig wird (vergleiche VwGH 23.1.2008, 2007/08/0223).

Dabei ist es in erster Linie in der Ingerenz eines (potenziellen) freien Dienstnehmers gelegen, ob er über eine unternehmerische Struktur verfügen möchte oder nicht, ob er also seine Tätigkeit grundsätzlich eher arbeitnehmerähnlich (das heißt keine Tätigkeit für den "Markt", sondern im Wesentlichen für einen Auftraggeber oder doch eine überschaubare Zahl von Auftraggebern, ohne eigene betriebliche Struktur, gegen gesonderte Abgeltung von Aufwendungen, wie zB durch Kilometergelder, Ersatz von Telefonkosten etc.) ausführen möchte oder ob er eher unternehmerisch tätig sein und das entsprechende wirtschaftliche Risiko tragen will (das heißt zB - losgelöst vom konkreten Auftrag - spezifische Betriebsmittel anschafft, werbend am Markt auftritt, auch sonst über eine gewisse unternehmerische Infrastruktur verfügt und seine Spesen in die dem Auftraggeber verrechneten Honorare selbst einkalkuliert). (vgl. VwGH 2013/08/0159 vom 07.08.2015). Dabei ist es in erster Linie in der Ingerenz eines (potenziellen) freien Dienstnehmers gelegen, ob er über eine unternehmerische Struktur verfügen möchte oder nicht, ob er also seine Tätigkeit grundsätzlich eher arbeitnehmerähnlich (das heißt keine Tätigkeit für den "Markt", sondern im Wesentlichen für einen Auftraggeber oder doch eine überschaubare Zahl von Auftraggebern, ohne eigene betriebliche Struktur, gegen gesonderte Abgeltung von Aufwendungen, wie zB durch Kilometergelder, Ersatz von Telefonkosten etc.) ausführen möchte oder ob er eher unternehmerisch tätig sein und das entsprechende wirtschaftliche Risiko tragen will (das heißt zB - losgelöst vom konkreten Auftrag - spezifische Betriebsmittel anschafft, werbend am Markt auftritt, auch sonst über eine gewisse unternehmerische Infrastruktur verfügt und seine Spesen in die dem Auftraggeber verrechneten Honorare selbst einkalkuliert). (vergleiche VwGH 2013/08/0159 vom 07.08.2015).

Kann trotz Vorhandensein einer gewissen betrieblichen Infrastruktur zunächst keine eindeutige Abgrenzung vorgenommen werden, hat die Beurteilung des Vorliegens wesentlicher Betriebsmittel nach den wirtschaftlichen Verhältnissen beim freien Dienstnehmer im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu erfolgen (vgl. VwGH 25.4.2018, Ra 2018/08/0044 bis 0045; 15.5.2013, 2012/08/0163). Kann trotz Vorhandensein einer gewissen betrieblichen Infrastruktur zunächst keine eindeutige Abgrenzung vorgenommen werden, hat die Beurteilung des Vorliegens wesentlicher Betriebsmittel nach den wirtschaftlichen Verhältnissen beim freien Dienstnehmer im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu erfolgen (vergleiche VwGH 25.4.2018, Ra 2018/08/0044 bis 0045; 15.5.2013, 2012/08/0163).

Ein Betriebsmittel dann für seine (dadurch als unternehmerisch zu beurteilende) Tätigkeit wesentlich sein, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut iSd. steuerlichen Bestimmungen (vgl. erneut VwGH 15.5.2013, 2012/08/0163) handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und der damit einhergehenden steuerlichen Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist (vgl. VwGH 19.10.2015, 2013/08/0185; 7.8.2015, 2013/08/0159). Ein Betriebsmittel dann für seine (dadurch als unternehmerisch zu beurteilende) Tätigkeit wesentlich sein, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut iSd. steuerlichen Bestimmungen (vergleiche erneut VwGH 15.5.2013, 2012/08/0163) handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und der damit einhergehenden steuerlichen Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist (vergleiche VwGH 19.10.2015, 2013/08/0185; 7.8.2015, 2013/08/0159).

Wird das Vorhandensein wesentlicher Betriebsmittel anhand der dargestellten Maßstäbe bejaht, ist im nächsten Schritt zu untersuchen, ob den dem freien Dienstnehmer darüber hinaus vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln - im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung - entscheidende Bedeutung für die ausgeübte Tätigkeit zukommt, oder ob es sich dabei um Hilfsmittel untergeordneter Bedeutung handelt (vgl. VwGH 23.1.2008, 2007/08/0223). Wird das Vorhandensein wesentlicher Betriebsmittel anhand der dargestellten Maßstäbe bejaht, ist im nächsten Schritt zu untersuchen, ob den dem freien Dienstnehmer darüber hinaus vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln - im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung - entscheidende Bedeutung für die ausgeübte Tätigkeit zukommt, oder ob es sich dabei um Hilfsmittel untergeordneter Bedeutung handelt (vergleiche VwGH 23.1.2008, 2007/08/0223).

In seinem Erkenntnis 2004/08/0101 vom 24.01.2006 hat sich der Verwaltungsgerichtshof mit der Tätigkeit einer laufend in den Räumlichkeiten ihrer Vertragspartnerin tätigen Aerobic-Trainerin befasst und festgestellt, dass für die Abhaltung

eines Aerobic-Kurses jedenfalls eine geeignete Räumlichkeit erforderlich sei. § 4 Abs 4 ASVG komme nämlich nicht nur dann zur Anwendung, wenn keinerlei Betriebsmittel eingesetzt würden, sondern nur dann nicht, wenn die Person, welche die Leistung erbringt, im Wesentlichen nicht auf die ihr zur Verfügung gestellten Betriebsmittel angewiesen sei. Werden Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt, so komme den von der Trainerin beigestellten Gummibändern, Tonträgern und Bällen und auch einer büromäßigen Ausstattung der Trainerin nur untergeordnete Bedeutung zu. In seinem Erkenntnis 2004/08/0101 vom 24.01.2006 hat sich der Verwaltungsgerichtshof mit der Tätigkeit einer laufend in den Räumlichkeiten ihrer Vertragspartnerin tätigen Aerobic-Trainerin befasst und festgestellt, dass für die Abhaltung eines Aerobic-Kurses jedenfalls eine geeignete Räumlichkeit erforderlich sei. Paragraph 4, Absatz 4, ASVG komme nämlich nicht nur dann zur Anwendung, wenn keinerlei Betriebsmittel eingesetzt würden, sondern nur dann nicht, wenn die Person, welche die Leistung erbringt, im Wesentlichen nicht auf die ihr zur Verfügung gestellten Betriebsmittel angewiesen sei. Werden Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt, so komme den von der Trainerin beigestellten Gummibändern, Tonträgern und Bällen und auch einer büromäßigen Ausstattung der Trainerin nur untergeordnete Bedeutung zu.

Bezogen auf den vorliegenden Fall ergibt sich daraus:

Die MB hat ihre Tätigkeit für eine überschaubare Zahl von Auftraggebern verrichtet. Sie betrieb selbst keine Werbung am freien Markt. Ihre Spesen hat sie nicht in die der BF verrechneten Honorare einkalkuliert.

Die MB hatte gewisse eigene Betriebsmittel. Entscheidende Bedeutung für die Durchführung der vereinbarten und von ihr ausgeführten Indoor-Sportkurse kam jedoch den von der BF zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten, ferner für alle von ihr abgehaltenen Kurse dem von der BF zugewiesenen Kundestock zu. Die MB war im Rahmen der verfahrensgegenständlichen Tätigkeit auf die von der BF zur Verfügung gestellten Betriebsmittel angewiesen, sodass diesbezüglich eine eindeutige Abgrenzung vorgenommen werden kann. In einer Gesamtbetrachtung verfügte die MB im Rahmen der verfahrensgegenständlichen Tätigkeit somit über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel.

Zusammenfassend war die MB als freie Dienstnehmerin iSd § 4 Abs 4 ASVG zu qualifizieren. Zusammenfassend war die MB als freie Dienstnehmerin iSd Paragraph 4, Absatz 4, ASVG zu qualifizieren.

Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes iSv § 4 Abs 4 lit a-d ASVG sind nicht gegeben, da die MB keine einschlägige Gewerbeberechtigung hatte. Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes iSv Paragraph 4, Absatz 4, lit a-d ASVG sind nicht gegeben, da die MB keine einschlägige Gewerbeberechtigung hatte.

Zeiträume der geringfügigen Beschäftigung:

Was die im angefochtenen Bescheid getroffene Feststellung der Teilversicherung in der Unfallversicherung während der Zeiträume 01.04.2011 bis 30.09.2011, von 01.04.2012 bis 30.06.2012, von 01.08.2012 bis 31.08.2012, von 01.12.2012 bis 31.12.2012, von 01.02.2013 bis 31.03.2013, von 01.05.2013 bis 30.06.2013, von 01.08.2013 bis 30.09.2013, von 01.11.2013 bis 28.02.2014, von 01.05.2014 bis 30.06.2014, von 01.08.2014 bis 31.01.2015, von 01.03.2015 bis 31.03.2015, von 01.05.2015 bis 30.06.2015 und von 01.10.2015 bis laufend betrifft, ist folgendes auszuführen:

Dass die MB während dieser Zeiträume bis 10.04.2019 ein unter der Geringfügigkeit liegendes Entgelt bezogen hat, blieb unbestritten.

Gemäß § 7 Z 3 lit a ASVG sind die im § 5 Abs. 1 Z 2 von der Vollversicherung ausgenommenen Beschäftigten auf Grund dieses Bundesgesetzes nur in der Unfallversicherung teilversichert. Gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG sind die im Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, von der Vollversicherung ausgenommenen Beschäftigten auf Grund dieses Bundesgesetzes nur in der Unfallversicherung teilversichert.

§ 5 Abs 1 Z 2 ASVG sind Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, [...] wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Abs. 2 nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen), von der Vollversicherung nach § 4 – unbeschadet einer nach § 7 oder nach § 8 eintretenden Teilversicherung – ausgenommen. Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, ASVG sind Dienstnehmer und ihnen gemäß Paragraph 4, Absatz 4, gleichgestellte Personen, [...] wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Absatz 2, nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen), von der Vollversicherung nach Paragraph 4, – unbeschadet einer nach Paragraph 7, oder nach Paragraph 8, eintretenden Teilversicherung – ausgenommen.

Die Teilversicherungspflicht nach § 7 Z 3 lit a ASVG erfasst somit DienstnehmerInnen iSd § 4 Abs 1 Z 1 ASVG und freie DienstnehmerInnen iSd § 4 Abs 4 ASVG in gleicher Weise. Eine Änderung der diesbezüglich im Spruch des angefochtenen Bescheides getroffenen Feststellungen erübrigt sich daher. Aufgrund des von der BF in der mündlichen Verhandlung vorgelegten Kündigungsschreibens war der im angefochtenen Bescheid festgestellte Beschäftigungszeitraum von „01.10.2015 bis laufend“ entsprechend einzuschränken. Die Teilversicherungspflicht nach Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG erfasst somit DienstnehmerInnen iSd Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG und freie DienstnehmerInnen iSd Paragraph 4, Absatz 4, ASVG in gleicher Weise. Eine Änderung der diesbezüglich im Spruch des angefochtenen Bescheides getroffenen Feststellungen erübrigt sich daher. Aufgrund des von der BF in der mündlichen Verhandlung vorgelegten Kündigungsschreibens war der im angefochtenen Bescheid festgestellte Beschäftigungszeitraum von „01.10.2015 bis laufend“ entsprechend einzuschränken.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

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

Schlagworte

Abänderung eines Bescheides Betriebsmittel Dienstleistungen Dienstverhältnis freier Dienstnehmer freier Dienstvertrag Geringfügigkeitsgrenze persönliche Arbeitsleistung räumlicher Tätigkeitsbereich Teilversicherung Versicherungspflicht Vollversicherung Weisungsfreiheit Zeitraumbezogenheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2022:W164.2218716.1.00

Im RIS seit

01.08.2022

Zuletzt aktualisiert am

01.08.2022

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at