

TE Bvwg Erkenntnis 2015/1/22 L504 2005424-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 22.01.2015

Entscheidungsdatum

22.01.2015

Norm

AIVG §1 Abs1 Iita

ASVG §10

ASVG §11

ASVG §35

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

B-VG Art.133 Abs4

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

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

1. ASVG § 10 heute
2. ASVG § 10 gültig ab 01.09.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
3. ASVG § 10 gültig von 01.07.2017 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
4. ASVG § 10 gültig von 01.03.2017 bis 30.06.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
5. ASVG § 10 gültig von 01.01.2016 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
6. ASVG § 10 gültig von 01.07.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
7. ASVG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
8. ASVG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
9. ASVG § 10 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
10. ASVG § 10 gültig von 01.01.2011 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2010
11. ASVG § 10 gültig von 01.09.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2010
12. ASVG § 10 gültig von 01.01.2008 bis 31.08.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2007
13. ASVG § 10 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
14. ASVG § 10 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
15. ASVG § 10 gültig von 01.09.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
16. ASVG § 10 gültig von 01.01.2002 bis 31.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
17. ASVG § 10 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2001
18. ASVG § 10 gültig von 01.10.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
19. ASVG § 10 gültig von 01.01.2000 bis 30.09.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
20. ASVG § 10 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
21. ASVG § 10 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
22. ASVG § 10 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
23. ASVG § 10 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
24. ASVG § 10 gültig von 01.01.1998 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
25. ASVG § 10 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
26. ASVG § 10 gültig von 01.08.1996 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997

1. ASVG § 11 heute
2. ASVG § 11 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2025
3. ASVG § 11 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
4. ASVG § 11 gültig von 01.03.2017 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
5. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
6. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 113/2015
7. ASVG § 11 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
8. ASVG § 11 gültig von 01.07.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
9. ASVG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2011
10. ASVG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
11. ASVG § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
12. ASVG § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000
13. ASVG § 11 gültig von 01.07.1996 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 417/1996

1. ASVG § 35 heute
2. ASVG § 35 gültig ab 10.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019

3. ASVG § 35 gültig von 01.01.2016 bis 09.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
4. ASVG § 35 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
5. ASVG § 35 gültig von 01.01.2011 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2010
6. ASVG § 35 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
7. ASVG § 35 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
8. ASVG § 35 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
9. ASVG § 35 gültig von 01.07.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

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

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

1. 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

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. R. ENGEL als Einzelrichter über die Beschwerde der XXXX, vertreten durch Proconsult Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung GmbH & Co KG, gegen den Bescheid der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse vom 06.06.2012, Zl. VR/RS He 0130600886, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. R. ENGEL als Einzelrichter über die Beschwerde der römisch 40, vertreten durch Proconsult Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung GmbH & Co KG, gegen den Bescheid der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse vom 06.06.2012, Zl. VR/RS He 0130600886, zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird gemäß §§ 4 Abs 1 u. 2, 10, 11, 35 ASVG, § 1 Abs 1 lit a AIVG als unbegründet abgewiesen. A) Die Beschwerde wird gemäß Paragraphen 4, Absatz eins, u. 2, 10, 11, 35 ASVG, Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG als unbegründet abgewiesen.

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang römisch eins. Verfahrensgang

1. mit Bescheid vom 06.06.2012 stellte die oberösterreichischen Gebietskrankenkasse fest dass XXXX (im Folgenden kurz "AS") hinsichtlich der bei XXXX (im Folgenden kurz "CW") in XXXX ausgeübten Tätigkeit als Hilfskraft im Zeitraum vom 01.11.2011 bis 31.12.2011 als Dienstnehmerin der Vollversicherung (Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) sowie der Arbeitslosenversicherung unterlegen habe. 1. mit Bescheid vom 06.06.2012 stellte die oberösterreichischen Gebietskrankenkasse fest dass römisch 40 (im Folgenden kurz "AS") hinsichtlich der bei römisch 40 (im Folgenden kurz "CW") in römisch 40 ausgeübten Tätigkeit als Hilfskraft im Zeitraum vom 01.11.2011 bis 31.12.2011 als Dienstnehmerin der Vollversicherung (Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) sowie der Arbeitslosenversicherung unterlegen habe.

Am 15.11.2011, gegen 11.15 Uhr, sei von den Ermittlungs- und Erhebungsorganen des Finanzamtes Linz bei der CW aufgrund eines Hinweises auf Schwarzarbeit eine Kontrolle durchgeführt worden. Dabei sei unter anderem AS beim Verpacken von Pralinen mit einer weißen Haube angetroffen worden. Im Personalblatt habe sie angegeben, dass sie gelegentlich für die CW arbeite. Der Geschäftsführer XXXX (im Folgenden kurz "HW") habe angegeben, dass AS eine pensionierte Tante sei die im Unternehmen auftragsbezogen da sei, wenn es viel Arbeit gäbe. Zum Beispiel vor Weihnachten im November und Dezember sei sie immer im Betrieb. AS bekomme keine Entlohnung, sondern werde nur zur Weihnachtsfeier und zum Essen eingeladen. Bei dieser Betretung sei eine seit Ende September tätige Leasingarbeiterin befragt worden. Diese habe in der Niederschrift vom 16.11.2011 ausgesagt, dass sie AS kenne seit sie selbst im Betrieb arbeite. AS sei regelmäßig im Betrieb anwesend und fahre immer mit RM mit. Die Lebensgefährtin des Geschäftsführers erteile allen die Arbeitsanweisungen. Am 15.11.2011, gegen 11.15 Uhr, sei von den Ermittlungs- und Erhebungsorganen des Finanzamtes Linz bei der CW aufgrund eines Hinweises auf Schwarzarbeit eine Kontrolle durchgeführt worden. Dabei sei unter anderem AS beim Verpacken von Pralinen mit einer weißen Haube angetroffen worden. Im Personalblatt habe sie angegeben, dass sie gelegentlich für die CW arbeite. Der Geschäftsführer römisch

4 0 (im Folgenden kurz "HW") habe angegeben, dass AS eine pensionierte Tante sei die im Unternehmen auftragsbezogen da sei, wenn es viel Arbeit gäbe. Zum Beispiel vor Weihnachten im November und Dezember sei sie immer im Betrieb. AS bekomme keine Entlohnung, sondern werde nur zur Weihnachtsfeier und zum Essen eingeladen. Bei dieser Betretung sei eine seit Ende September tätige Leasingarbeiterin befragt worden. Diese habe in der Niederschrift vom 16.11.2011 ausgesagt, dass sie AS kenne seit sie selbst im Betrieb arbeite. AS sei regelmäßig im Betrieb anwesend und fahre immer mit RM mit. Die Lebensgefährtin des Geschäftsführers erteile allen die Arbeitsanweisungen.

Der Geschäftsführer bzw. dessen steuerliche Vertretung hätten in Stellungnahmen auf die Eigenschaft der AS als Familienangehörige hingewiesen. Sie sei die Tante der Lebensgefährtin [!]. Sie habe im Rahmen familienbedingter Mitarbeiter einige Male unentgeltlichen bei Stoßzeiten ausgeholfen. Bei unentgeltlicher, fallweiser Beschäftigung von Verwandten sei von keinem Dienstverhältnis auszugehen. Das Unternehmen sei am XXXX ins Firmenbuch eingetragen worden. Daraus sei weiters ersichtlich, dass mit Vertrag vom 30.12.2005 das nicht protokollierte Einzelunternehmen des HW in die Gesellschaft eingebracht worden sei. Der Geschäftsführer bzw. dessen steuerliche Vertretung hätten in Stellungnahmen auf die Eigenschaft der AS als Familienangehörige hingewiesen. Sie sei die Tante der Lebensgefährtin [!]. Sie habe im Rahmen familienbedingter Mitarbeiter einige Male unentgeltlichen bei Stoßzeiten ausgeholfen. Bei unentgeltlicher, fallweiser Beschäftigung von Verwandten sei von keinem Dienstverhältnis auszugehen. Das Unternehmen sei am römisch 40 ins Firmenbuch eingetragen worden. Daraus sei weiters ersichtlich, dass mit Vertrag vom 30.12.2005 das nicht protokollierte Einzelunternehmen des HW in die Gesellschaft eingebracht worden sei.

1.1. Zusammenfassend argumentiert die belangte Behörde, dass im gegenständlichen Zeitraum alle wesentlichen Kriterien der Dienstnehmereigenschaft gemäß Paragraph 4 Absatz 2 ASVG vorliegen würden. Die Voraussetzungen eines Dienstverhältnisses nach § 47 Absatz 1 i.V.m. Absatz 2 Einkommensteuergesetz seien ebenfalls gegeben. Eine familiäre Mitarbeit sei zu verneinen. 1.1. Zusammenfassend argumentiert die belangte Behörde, dass im gegenständlichen Zeitraum alle wesentlichen Kriterien der Dienstnehmereigenschaft gemäß Paragraph 4 Absatz 2 ASVG vorliegen würden. Die Voraussetzungen eines Dienstverhältnisses nach Paragraph 47, Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Einkommensteuergesetz seien ebenfalls gegeben. Eine familiäre Mitarbeit sei zu verneinen.

2. Dagegen wurde innerhalb offener Frist durch HW Einspruch [nunmehr Beschwerde] erhoben. Es würde sich bei AS um eine Pensionistin und Tante handeln, die fallweise im Betrieb unentgeltlich aushelfe. Naturgemäß wäre in den genannten Monaten der Arbeitsanfall am intensivsten und würden Aushilfen tatsächlich in diesem Zeitraum am dringendsten benötigt werden. Keinesfalls sei aber davon auszugehen, dass in dieser Zeit ein durchgängiges Beschäftigungsverhältnis vorgelegen wäre. Die Aushilfe erfolge auf Bitte des Unternehmers bzw. dessen langjähriger Lebensgefährtin, allerdings bestünde keinerlei Verpflichtung der Bitte nachzukommen sondern habe die fallweise Mithilfe einen rein freiwilligen Charakter. Zur Frage der Entlohnung sei bereits mehrfach durch HW, dessen Lebensgefährtin sowie der Aushilfe betont worden, dass diese unentgeltlich erfolge. Als Anerkennung für die Mithilfe würden einzig gelegentlich Essenseinladungen ausgesprochen bzw. zur betrieblichen Weihnachtsfeier eingeladen werden. Dies sei übereinstimmend dem Protokoll zur Befragung der Beteiligten zu entnehmen.

Es gebe keine mündlichen oder schriftlichen Vereinbarungen, die eine Entlohnung zum Gegenstand hätten. Laut Bescheid zur Feststellung der Versicherungspflicht werde die Annahme der Entgeltlichkeit auf die Aussage einer Leasingmitarbeiterin gestützt, wonach die Aushilfen ihr gegenüber angeblich angedeutet hätten, eine Entlohnung zu erhalten. Dabei sei aber zu beachten das HW sich von diesen Leasing-Mitarbeiterinnen getrennt habe. Ursache sei deren mangelnde Arbeitseinstellung und Arbeitsmoral gewesen. Darin sei auch die Ursache für die nicht zutreffenden Beschuldigungen dieser Mitarbeiterin gesehen worden. Es ginge dieser Person nicht um eine wahrheitsgetreue Darstellung des Sachverhalts, sondern stünde die Absicht im Vordergrund HW zu schaden. Es würde kein versicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorliegen. Nachdem keine Entlohnung vereinbart worden sei und auch tatsächlich kein Entgelt geleistet wurde, fehle es an den objektiven Kriterien zur Feststellung einer Versicherungspflicht. Es habe vielmehr familienhaften Mitarbeit vorgelegen.

3. Mit Stellungnahme der Gebietskrankenkasse wurde die Verwaltungsakte dem Landeshauptmann übermittelt. Am 19.03.2014 wurde der Akt dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt. Die Kasse wiederholt in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen die Ausführungen aus dem angefochtenen Bescheid.

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

1. Feststellungen:

Siehe I. 1. Siehe römisch eins. 1.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch den Inhalt des vorliegenden Verwaltungsaktes der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse.

Die belangte Behörde führte beweismäßig aus, dass dem Vorbringen, wonach AS bloß fallweise, d.h. tageweise beschäftigt worden sei, wenn "Not am Manne" wäre, nicht gefolgt werden könne. So habe der Geschäftsführer selbst angegeben, dass AS jedenfalls im November und Dezember beschäftigt sei. Gleichfalls habe die befragte Leasingarbeiterin angegeben, dass AS regelmäßig im Betrieb arbeitete und dies schon seit September. Es könne daher demnach nicht von einer bloß tageweisen Beschäftigung die Rede sein. Dass in der Vorweihnachtszeit in einer XXXX erhöhtes Arbeitsaufkommen sei, wäre zudem durchaus plausibel. Deshalb stehe für die Kasse fest, dass AS jedenfalls im November und Dezember 2011 durchgehend beim Unternehmen tätig gewesen sei. Es sei nicht plausibel, dass AS keine Entlohnung erhalten solle, die andere Tante jedoch schon. Die belangte Behörde führte beweismäßig aus, dass dem Vorbringen, wonach AS bloß fallweise, d.h. tageweise beschäftigt worden sei, wenn "Not am Manne" wäre, nicht gefolgt werden könne. So habe der Geschäftsführer selbst angegeben, dass AS jedenfalls im November und Dezember beschäftigt sei. Gleichfalls habe die befragte Leasingarbeiterin angegeben, dass AS regelmäßig im Betrieb arbeitete und dies schon seit September. Es könne daher demnach nicht von einer bloß tageweisen Beschäftigung die Rede sein. Dass in der Vorweihnachtszeit in einer römisch 40 erhöhtes Arbeitsaufkommen sei, wäre zudem durchaus plausibel. Deshalb stehe für die Kasse fest, dass AS jedenfalls im November und Dezember 2011 durchgehend beim Unternehmen tätig gewesen sei. Es sei nicht plausibel, dass AS keine Entlohnung erhalten solle, die andere Tante jedoch schon.

Dem wird im Einspruch damit begegnet, dass in diesem Zeitraum tatsächlich die Aushilfen am dringendsten benötigt würden. Keinesfalls sei aber davon auszugehen, dass in dieser Zeit ein "durchgängiges Beschäftigungsverhältnis" vorgelegen habe.

Eine Konkretisierung bzw. ein Nachweis, an welchen Tagen bzw. zu welchen Zeiten AS jetzt aber konkret "fallweise" und "nicht durchgängig" in diesem Zeitraum gearbeitet habe, erfolgte nicht. Ebenso erging diesbezüglich kein konkretes Beweisanbot zur Stützung dieser Behauptung. Diesem Vorbringen fehlt es damit an Substanz.

Die Argumentation der belangten Behörde findet in der am Tag der Betretung mit HW gemachten niederschriftlichen Einvernahme durchaus Unterstützung: "...XXXX ist die Tante meiner Frau, sie ist auftragsbezogen da, wenn viel Arbeit ist. Zum Beispiel vor Weihnachten, wie es jetzt ist, im November und Dezember waren sie immer da. Bei meiner Schwiegermutter und bei meiner Tante (XXXX) verhält es sich genauso.....". Die Argumentation der belangten Behörde findet in der am Tag der Betretung mit HW gemachten niederschriftlichen Einvernahme durchaus Unterstützung: "...XXXX ist die Tante meiner Frau, sie ist auftragsbezogen da, wenn viel Arbeit ist. Zum Beispiel vor Weihnachten, wie es jetzt ist, im November und Dezember waren sie immer da. Bei meiner Schwiegermutter und bei meiner Tante (römisch 40) verhält es sich genauso.....".

Es handelt sich dabei um die ersten niederschriftlichen Angaben von HW in diesem Verfahren die dem Ereignis zeitlich am nächsten liegen und kommt ihnen damit ein erhöhter Beweiswert zu. Dass in dieser Zeit wegen erhöhter Nachfrage nach derartigen Produkten vermehrter Personalbedarf besteht, ist der allgemeinen Lebenserfahrung nach plausibel.

XXXX gab im Rahmen einer zeugenschaftlichen, niederschriftlichen Aussage am 16.11.2011 ua. an, dass sie AS kenne seit sie in dem Unternehmen beschäftigt sei. Sie sei auch regelmäßig im Betrieb anwesend. Sie fahre immer mit RM mit. Die beschwerdeführende Partei argumentierte, dass die Zeugin dies deshalb gesagt habe, da sie HW schaden wolle, weil sich dieser wegen mangelnder Arbeitsmoral von ihr getrennt habe. Römisch 40 gab im Rahmen einer zeugenschaftlichen, niederschriftlichen Aussage am 16.11.2011 ua. an, dass sie AS kenne seit sie in dem Unternehmen beschäftigt sei. Sie sei auch regelmäßig im Betrieb anwesend. Sie fahre immer mit RM mit. Die beschwerdeführende Partei argumentierte, dass die Zeugin dies deshalb gesagt habe, da sie HW schaden wolle, weil sich dieser wegen mangelnder Arbeitsmoral von ihr getrennt habe.

Dem ist zu entgegnen, dass die Zeugin unter Wahrheitserinnerung über ihre eigenen Wahrnehmungen aussagte und sie im Falle einer Falschaussage mit strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen hat und dies ohne Zweifel

grundsätzlich general- und spezialpräventiven Charakter hat. Rechtliche Konsequenzen, die die beschwerdeführende Partei auf Grund ihrer Stellung im gegenständlichen Verfahren, nicht zu befürchten hat. Vielmehr ist es plausibel, dass jemand in der Situation der beschwerdeführenden Partei versucht die Lage dergestalt darzustellen, dass sie daraus keine finanziellen Nachteile erlangt. Es kann daher der belangten Behörde nicht entgegen getreten werden, wenn sie hier der Aussage der Zeugin mehr Gewicht beimisst.

Im Einspruch vom 25.06.2012 wurde seitens der beschwerdeführenden Partei der im Spruch festgestellte Rahmen der Beschäftigung, 01.11.2011 bis 31.12.2011, nicht bestritten. Gemäß § 27 VwGVG war dies damit nicht Gegenstand der Überprüfung. Im Einspruch vom 25.06.2012 wurde seitens der beschwerdeführenden Partei der im Spruch festgestellte Rahmen der Beschäftigung, 01.11.2011 bis 31.12.2011, nicht bestritten. Gemäß Paragraph 27, VwGVG war dies damit nicht Gegenstand der Überprüfung.

Die belangte Behörde argumentierte im Rahmen der Beweismwürdigung zum strittigen Thema der Entlohnung, dass seitens der beschwerdeführenden Partei Unentgeltlichkeit im Rahmen familiärer Mitarbeit bemüht werde. So habe AS bei der Kontrolle am 15.11.2011 vorgebracht, gelegentlich bei CW zu arbeiten. HW selbst gestehe nur Einladungen zum Essen und zur Weihnachtsfeier zu. Demgegenüber stehe die Aussage der Zeugin, wonach sämtliche Damen, die sich der Kontrolle vom 15.11.2011 entzogen hätten, darunter auch eine Tante der Lebensgefährtin, ihren eigenen Angaben zufolge sehr wohl eine Entlohnung angegeben hätten. Es wäre nicht plausibel, dass eine Tante eine Entlohnung erhalte, die andere aber nicht.

Im konkreten Fall wird Unentgeltlichkeit behauptet. Schriftlichen Nachweis über eine derartige Vereinbarung gibt es nicht bzw. wurde seitens der Beteiligten nicht getroffen. Es kann nicht als unschlüssig erachtet wenn die belangte Behörde es im Ergebnis nicht als glaubhaft erachtet, dass dies den Tatsachen entspricht. Einerseits stützt sich die Behörde dabei auf Verhaltensweisen angesichts einer Kontrolle und weiters auf die Aussage einer Zeugin (zur Würdigung derer Aussage siehe aaO). Es erscheint in der Tat nicht plausibel, dass jemand Dienstleistungen über ein derartiges Ausmaß aus bloßer (familiärer) Gefälligkeit in völliger Eingliederung in den Betrieb und nicht in Erwerbsabsicht tätigt. Zudem kommt die Arbeitsleistung unmittelbar dem Unternehmen zugute. Eine sachliche Rechtfertigung der Motivationslage für eine Unentgeltlichkeit ist hier daher nicht nachvollziehbar und damit in der Tat nicht glaubhaft.

Die beschwerdeführende Partei hat im Einspruch keine konkreten Beweisanbote zur Stützung ihrer Behauptung erstattet.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 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 gegenständlich das Bundesverwaltungsgericht gegenständlich als Einzelrichter. Ein Antrag auf Entscheidung durch einen Senat liegt nicht vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 414, Absatz 2, ASVG entscheidet gegenständlich das Bundesverwaltungsgericht gegenständlich als Einzelrichter. Ein Antrag auf Entscheidung durch einen Senat liegt nicht vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 in der Fassung BGBl. I 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

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)

1. Von der belangten Behörde wurde argumentiert, dass es sich bei AS um eine der Vollversicherung unterliegende Dienstnehmerin iSd § 4 Abs 2 ASVG handeln würde. 1. Von der belangten Behörde wurde argumentiert, dass es sich bei AS um eine der Vollversicherung unterliegende Dienstnehmerin iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG handeln würde.

1.1. Gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG sind die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach § 7 nur eine Teilversicherung begründet. 1.1. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG sind die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach Paragraph 7, nur eine Teilversicherung begründet.

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

Für die Beurteilung der Frage, ob ein auf einem Vertrag beruhendes Beschäftigungsverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit besteht, kommt dem Vertrag zunächst die Vermutung seiner Richtigkeit zu, d.h. es ist davon auszugehen, dass er den wahren Sachverhalt widerspiegelt. Soweit ein Vertrag von den tatsächlichen Gegebenheiten nicht abweicht, ist er als Teilelement der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung in diese einzubeziehen, weil er die von den Parteien in Aussicht genommenen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar werden lässt. Weicht die tatsächliche Ausübung der Beschäftigung aber vom Vertrag ab, ist nicht primär der Vertrag maßgebend, sondern dann sind die wahren Verhältnisse entscheidend, d.h. ob bei der tatsächlichen und nicht bloß vereinbarten Art der Beschäftigung die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen (vgl. z.B. VwGH vom 13. August 2003, Zl. 2000/08/0166, mwN). Für die Beurteilung der Frage, ob ein auf einem Vertrag beruhendes Beschäftigungsverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit besteht, kommt dem Vertrag zunächst die Vermutung seiner Richtigkeit zu, d.h. es ist davon auszugehen, dass er den wahren Sachverhalt widerspiegelt. Soweit ein Vertrag von den tatsächlichen Gegebenheiten nicht abweicht, ist er als Teilelement der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung in diese einzubeziehen, weil er die von den Parteien in Aussicht genommenen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar werden lässt. Weicht die tatsächliche Ausübung der Beschäftigung aber vom Vertrag ab, ist nicht primär der Vertrag maßgebend, sondern dann sind die wahren Verhältnisse entscheidend, d.h. ob bei der tatsächlichen und nicht bloß vereinbarten Art der Beschäftigung die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen vergleiche z.B. VwGH vom 13. August 2003, Zl. 2000/08/0166, mwN).

Ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, hängt davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder (wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung) nur beschränkt ist. Für das Vorliegen

der persönlichen Abhängigkeit sind als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene grundsätzlich persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung (vgl. VwGH vom 20. Februar 2008, Zl. 2007/08/0053, mwN). Ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist, hängt davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder (wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung) nur beschränkt ist. Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene grundsätzlich persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung vergleiche VwGH vom 20. Februar 2008, Zl. 2007/08/0053, mwN).

Es ist keineswegs ausgeschlossen, dass ein Dienstverhältnis vorliegt, wenn der Dienstnehmer zusätzlich über einen Gewerbeschein verfügt (vgl. das hg. Erkenntnis vom 2. April 2008, Zl. 2007/08/0038). Ebenso steht die Gewährung eines leistungsbezogenen Entgeltes einem Dienstverhältnis nicht entgegen (vgl. VwGH vom 2. April 2008, Zl. 2007/08/0038, mwN). Es ist keineswegs ausgeschlossen, dass ein Dienstverhältnis vorliegt, wenn der Dienstnehmer zusätzlich über einen Gewerbeschein verfügt vergleiche das hg. Erkenntnis vom 2. April 2008, Zl. 2007/08/0038). Ebenso steht die Gewährung eines leistungsbezogenen Entgeltes einem Dienstverhältnis nicht entgegen vergleiche VwGH vom 2. April 2008, Zl. 2007/08/0038, mwN).

Die für die persönliche Abhängigkeit charakteristische weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Tätigkeit kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Betriebsübung oder der Art seiner Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann. Hat aber die allfällige Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit (vgl. VwGH vom 20. Dezember 2006, Zl. 2004/08/0221, mwN). Die für die persönliche Abhängigkeit charakteristische weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Tätigkeit kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Betriebsübung oder der Art seiner Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann. Hat aber die allfällige Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit vergleiche VwGH vom 20. Dezember 2006, Zl. 2004/08/0221, mwN).

Bei einfachen manuellen Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten, die in Bezug auf die Art der Arbeitsausführung und auf die Verwertbarkeit keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum des Dienstnehmers erlauben, kann bei einer Integration des Beschäftigten in den Betrieb des Beschäftigers - in Ermangelung gegenläufiger Anhaltspunkte - das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden (vgl. VwGH vom 21. Dezember 2011, Zl. 2010/08/0129). Bei einfachen manuellen Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten, die in Bezug auf die Art der Arbeitsausführung und auf die Verwertbarkeit keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum des Dienstnehmers erlauben, kann bei einer Integration des Beschäftigten in den Betrieb des Beschäftigers - in Ermangelung gegenläufiger Anhaltspunkte - das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden vergleiche VwGH vom 21. Dezember 2011, Zl. 2010/08/0129).

2. Im konkreten Fall wurde AS bei einfachen, manuellen Dienstleistungen angetroffen, die nach der allgemeinen Lebenserfahrung nach üblicherweise auf ein Dienstverhältnis iSd § 4 Abs 2 ASVG hindeuten. Eine Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit bei der CW wird auch an sich gar nicht bestritten. 2. Im konkreten Fall wurde AS bei einfachen, manuellen Dienstleistungen angetroffen, die nach der allgemeinen Lebenserfahrung nach üblicherweise auf ein Dienstverhältnis iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG hindeuten. Eine Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit bei der CW wird auch an sich gar nicht bestritten.

Bestritten wird die Entgeltlichkeit der Beschäftigung und damit das Bestehen eines Dienstverhältnisses. Die sachliche Rechtfertigung der Unentgeltlichkeit wird auf Grund familiärer bzw. verwandtschaftlicher Verbindungen behauptet.

2.1. Wenn hier mit dem Nichtbestehen eines Dienstverhältnisses wegen "familienhafter Mitarbeit" argumentiert wird, ist anzumerken, dass es keine gesetzliche Beistands- bzw. Mitarbeitspflicht gibt, die eine solche (unentgeltliche) Dienstleistung der AS für die CW GmbH bzw. für den HW oder die RM begründen könnte (vgl. VwGH vom 7. Juli 1983, Zl. 08/0129/80; 25.05.1987, 85/08/0093). Anzumerken ist, dass sich aus dem Verwaltungsakt letztlich nicht ganz klären lässt, wessen Tante nun die AS tatsächlich ist. So gibt HW in der Niederschrift an, dass AS seine Tante sei. Im Schreiben der Vertretung vom 30.03.2012 wird jedoch angegeben, dass AS die Tante der Lebensgefährtin [RM] sei. Letztlich ist dies hier jedoch nicht von entscheidender Bedeutung, weshalb es zur Klärung dieser Frage keines ergänzenden Ermittlungsverfahrens bedurfte. 2.1. Wenn hier mit dem Nichtbestehen eines Dienstverhältnisses wegen "familienhafter Mitarbeit" argumentiert wird, ist anzumerken, dass es keine gesetzliche Beistands- bzw. Mitarbeitspflicht gibt, die eine solche (unentgeltliche) Dienstleistung der AS für die CW GmbH bzw. für den HW oder die RM begründen könnte vergleiche VwGH vom 7. Juli 1983, Zl. 08/0129/80; 25.05.1987, 85/08/0093). Anzumerken ist, dass sich aus dem Verwaltungsakt letztlich nicht ganz klären lässt, wessen Tante nun die AS tatsächlich ist. So gibt HW in der Niederschrift an, dass AS seine Tante sei. Im Schreiben der Vertretung vom 30.03.2012 wird jedoch angegeben, dass AS die Tante der Lebensgefährtin [RM] sei. Letztlich ist dies hier jedoch nicht von entscheidender Bedeutung, weshalb es zur Klärung dieser Frage keines ergänzenden Ermittlungsverfahrens bedurfte.

Soweit die beschwerdeführende Partei sich mit dieser Argumentation auf Freundschafts- bzw. Gefälligkeitsdienst seitens AS stützt, ist dazu Folgendes auszuführen:

Kein Dienstverhältnis liegt vor, wenn es sich um bloße Gefälligkeitsdienste handelt. Als Freundschafts- oder Gefälligkeitsdienste sind kurzfristige, freiwillige und unentgeltliche Dienste anzusehen, die vom Leistenden auf Grund spezifischer Bindungen zwischen ihm und dem Leistungsempfänger erbracht werden und die einer Prüfung auf ihre sachliche Rechtfertigung standhalten (vgl. die zum Ausländerbeschäftigungsgesetz ergangenen Erkenntnisse des VwGH vom 6. März 2008, Zl. 2007/09/0285, mwN, und vom 14. Jänner 2010, Zl. 2009/09/0276, sowie, auf letzteres Bezug nehmend, das vom 19. Jänner 2011, 2009/08/0062). Kein Dienstverhältnis liegt vor, wenn es sich um bloße Gefälligkeitsdienste handelt. Als Freundschafts- oder Gefälligkeitsdienste sind kurzfristige, freiwillige und unentgeltliche Dienste anzusehen, die vom Leistenden auf Grund spezifischer Bindungen zwischen ihm und dem Leistungsempfänger erbracht werden und die einer Prüfung auf ihre sachliche Rechtfertigung standhalten vergleiche die zum Ausländerbeschäftigungsgesetz ergangenen Erkenntnisse des VwGH vom 6. März 2008, Zl. 2007/09/0285, mwN, und vom 14. Jänner 2010, Zl. 2009/09/0276, sowie, auf letzteres Bezug nehmend, das vom 19. Jänner 2011, 2009/08/0062).

Für die Abgrenzung zwischen einem Gefälligkeitsdienst und einer Beschäftigung ist eine Würdigung aller Umstände des Einzelfalles vorzunehmen. Dabei trifft die Partei - unabhängig von der grundsätzlichen Verpflichtung der Behörde zur amtswegigen Erforschung des für die Entscheidung notwendigen Sachverhaltes und über die oben erwähnte Darlegungspflicht hinaus - eine entsprechende Mitwirkungspflicht, zumal es sich bei den zur Beantwortung der Frage, ob ein Freundschafts- oder Gefälligkeitsdienst vorliegt, maßgeblichen Umständen und Motiven um solche handelt, die zumeist der Privatsphäre der Partei zuzuordnen sind und der Behörde nicht ohne weiteres zur Kenntnis gelangen. Es ist in diesen Fällen daher Sache der Partei, entsprechende konkrete Behauptungen aufzustellen und Beweise anzubieten ([vgl. die zum Ausländerbeschäftigungsgesetz ergangenen Erkenntnisse des VwGH vom 18. Mai 2010, Zl. 2007/09/0374, und vom 12. Juli 2011, Zl. 2009/09/0101] VwGH 19.12.2012, 2012/08/0165).

Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit bei einem Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich möglich und zulässig ist (Hinweis E 25.9.1990, 89/08/0334) und entspringt in der Regel Motiven, welche die sonst das Arbeitsverhältnis dominierende Erwerbsabsicht ersetzen. Solche Motive können in persönlichen Beziehungen, in bestimmten wirtschaftlichen

Interessen aber auch in der idealistischen Einstellung (etwa im Fall der ehrenamtlichen Tätigkeit für einen Verein) begründet sein (VwGH 27.04.1993, 93/08/0007).

Im konkreten Fall konnte vereinbarte Unentgeltlichkeit nicht glaubhaft gemacht werden. Zudem kann angesichts des Beschäftigungsmaßes auch nicht von einer kurzfristigen Beschäftigung gesprochen werden. Die Leistung von AS empfängt auch nicht unmittelbar ihre Nichte/Neffe, sondern ist die GmbH von HW Nutznießer der Leistungserbringung.

Für das Vorliegen der Entgeltlichkeit kommt es nicht darauf an, ob ausdrücklich ein Entgelt (allenfalls in einer bestimmten Höhe) vereinbart wurde oder eine solche Vereinbarung unterblieb. Im Zweifel gilt für die Erbringung von Dienstleistungen ein angemessenes Entgelt als bedungen (vgl. § 1152 ABGB). Wurde die Höhe des Entgelts nicht festgelegt, so ist ein angemessener Lohn zu zahlen. Demnach ist Unentgeltlichkeit der Verwendung nicht schon bei Fehlen einer Entgeltvereinbarung zu vermuten, sondern diese muss ausdrücklich und erwiesenermaßen - wenigstens nach den Umständen konkludent - vereinbart worden sein und einer Prüfung auf ihre sachliche Rechtfertigung standhalten (VwGH 26.05.2014, 2012/08/0207). Für das Vorliegen der Entgeltlichkeit kommt es nicht darauf an, ob ausdrücklich ein Entgelt (allenfalls in einer bestimmten Höhe) vereinbart wurde oder eine solche Vereinbarung unterblieb. Im Zweifel gilt für die Erbringung von Dienstleistungen ein angemessenes Entgelt als bedungen (vgl. Paragraph 1152, ABGB). Wurde die Höhe des Entgelts nicht festgelegt, so ist ein angemessener Lohn zu zahlen. Demnach ist Unentgeltlichkeit der Verwendung nicht schon bei Fehlen einer Entgeltvereinbarung zu vermuten, sondern diese muss ausdrücklich und erwiesenermaßen - wenigstens nach den Umständen konkludent - vereinbart worden sein und einer Prüfung auf ihre sachliche Rechtfertigung standhalten (VwGH 26.05.2014, 2012/08/0207).

Unter Berücksichtigung der vorangeführten Argumente kann daher nicht von einem Freundschafts- bzw. Gefälligkeitsdienst gesprochen werden, der das Vorliegen eines Dienstverhältnisses hier ausschließen würde.

Es war daher die Entscheidung der belangten Behörde zu bestätigen und 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.

Absehen von einer Beschwerdeverhandlung:

Gemäß § 24 Abs 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht hat auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs 3 hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Abs 4 kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S.

389 entgegenstehen. Gemäß Abs 5 kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht hat auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Absatz 3, hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Absatz 4, kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Absatz 5, kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH 31.07.2007, GZ 2005/05/0080). Eine Verhandlung wurde auch nicht beantragt. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Art 6 Abs 1 EMRK und Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen. Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH 31.07.2007, GZ 2005/05/0080). Eine Verhandlung wurde auch nicht beantragt. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Artikel 6, Absatz eins, EMRK und Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.

Schlagworte

Dienstnehmereigenschaft, Dienstverhältnis, Entgelt,
Gefälligkeitsdienst, Pflichtversicherung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:L504.2005424.1.00

Zuletzt aktualisiert am

02.02.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at