jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2021/6/7 L503 2219438-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.06.2021

Entscheidungsdatum

07.06.2021

Norm

AlVG §1 Abs1 lita
ASVG §4 Abs1 Z1
ASVG §4 Abs2
B-VG Art133 Abs4

Spruch

L503 2219438-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. DIEHSBACHER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch QUINTAX gerlich-fischer-kopp steuerberatungsgmbh, gegen den Bescheid der Salzburger Gebietskrankenkasse (nunmehr: Österreichische Gesundheitskasse) vom 18.02.2019, GZ: XXXX , betreffend Feststellung der Versicherungspflicht, zu Recht erkannt:

A.) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 1 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang

1. Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid vom 18.2.2019 sprach die Salzburger Gebietskrankenkasse (im Folgenden kurz: "SGKK"; nunmehr: Österreichische Gesundheitskasse) aus, dass die Beschwerdeführerin (im Folgenden kurz: "BF") auf Grund der für die XXXX (im Folgenden kurz: "O. Ltd.") ab 1.8.2017 bis zumindest 18.2.2019 in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ausgeübten, entgeltlichen Tätigkeit der Pflicht(Voll)-versicherung in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung gemäß § 4 Abs. 1 und 2 ASVG iVm § 1 Abs. 1 lit. a AlVG unterlegen sei.

Zur Begründung führte die belangte Behörde zusammengefasst aus, dass im Rahmen einer Prüfung der Versicherungszuordnung von der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft im Einvernehmen mit der belangten Behörde festgestellt worden sei, dass es sich bei der Tätigkeit der BF für die O. Ltd. nicht um eine selbständige Tätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG, sondern um ein Dienstverhältnis im Sinne des§ 4 Abs. 2 ASVG handle.

Die belangte Behörde stellte im Wesentlichen fest, dass es sich bei der O. Ltd. (von der belangten Behörde im Weiteren als "Dienstgeberin" bezeichnet) um eine Beratungsfirma handle, die im Rahmen von weltweiten Ausschreibungen für internationale Auftraggeber tätig werde. Der offizielle Firmensitz der Dienstgeberin befinde sich im Vereinigten Königreich. Die Dienstgeberin bewerbe sich für Projektaufträge, welche u.a. von internationalen Organisationen ausgeschrieben würden. Für diese Projektausschreiben würden Einreichungen inkl. Kostenvoranschlägen erstellt. Die BF werde seit 1.8.2017 im Wesentlichen als Projektmanagerin für die Dienstgeberin tätig, ihr Zuständigkeitsbereich umfasse Projektanträge, Budgeterstellung, Vertragserstellung, Reporting und die Durchführung des Jahresabschlusses sowie die Abwicklung administrativer Belange am Firmensitz in XXXX . Sie fungiere als Bindeglied zwischen den weltweit ansässigen Mitarbeitern der Dienstgeberin. Zwischen der Dienstgeberin und der BF sei mit 1.8.2017 ein schriftlicher Vertrag hinsichtlich der gegenständlichen Tätigkeiten geschlossen worden. Vereinbart worden sei eine Entlohnung in Höhe von 200,00 Britischen Pfund für einen Arbeitstag, wobei dieser mit acht Stunden berücksichtigt werde. Diesbezüglich würden von der BF Stundenaufzeichnungen geführt. Die Abrechnung erfolge nach Rechnungslegung durch die BF, wobei diese ebenso den Ersatz von Reisekosten beinhalte. Das tatsächliche zeitliche Ausmaß der Tätigkeiten orientiere sich an den betrieblichen Notwendigkeiten. Im schriftlichen Vertrag werde die Möglichkeit der Delegierung von Aufgaben an Dritte an die Zustimmung der Dienstgeberin gebunden; eine Vertretung sei bislang ebenso nicht praktiziert worden. Darüber hinaus werde die BF vertraglich zur Geheimhaltung verpflichtet. Die BF werde im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Dienstgeberin von ihrem Wohnsitz aus tätig. Bei der Dienstgeberin handle es sich um die einzige Auftraggeberin der BF, wobei diese hoffe, bei Konferenzen weitere Auftraggeber zu lukrieren. Die BF selbst trage im Hinblick auf die gegenständliche Tätigkeit kein über das Entgeltrisiko hinausgehendes finanzielles Risiko.

In rechtlicher Hinsicht folgerte die belangte Behörde unter Darstellung der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und einschlägigen Rechtsprechung, dass von einem Überwiegen der Merkmale einer persönlichen wirtschaftlichen Abhängigkeit und daher vom Vorliegen eines Dienstverhältnisses auszugehen sei. Eine selbständige Tätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG könne daher jedenfalls ausgeschlossen werden.

2. Mit Schriftsatz ihrer steuerlichen Vertretung vom 20.3.2019 (Postaufgabe am 21.3.2019) erhob die BF fristgerecht Beschwerde gegen den Bescheid der belangten Behörde vom 18.2.2019 (zugestellt am 21.2.2019). Darin brachte sie im Wesentlichen vor, dass die Ausführungen der belangten Behörde im Bescheid zum Sachverhalt unter den Punkten [1.] "Allgemein", [2.] "Zur Dienstgeberin" und [2.] "Zur Beschäftigung von XXXX " – mit Ausnahme der (gemeint: in) der rechtlichen Beurteilung vorweggenommen Würdigungen – nicht bestritten und außer Streit gestellt würden.

Zur rechtlichen Beurteilung führte die BF aus, dass eine Bindung an Arbeitszeiten und einen konkreten Ort nicht bestanden habe und eine tatsächliche Eingliederung in den Betrieb des Dienstgebers bzw. Auftraggebers nicht erblickt werden könne. Auch stehe es der BF jederzeit frei, sich vertreten und einzelne übernommene Aufträge auch von dritter Seite erledigen zu lassen. Hinsichtlich Form und Inhalt der zu erledigenden Aufträge unterliege sie ebenfalls keinerlei Einschränkungen des Auftraggebers. Durch den Verwaltungsgerichtshof werde klar festgehalten, dass lediglich im Falle einer Nichtfeststellung des Überwiegens der maßgeblichen Kriterien auf andere Merkmale zurückzugreifen wäre. Warum hier durch die Behörde kein Überwiegen festgestellt habe werden können, sei nicht nachvollziehbar und hätte die Behörde zum Schluss kommen müssen, dass weder vertraglich, noch faktisch eine Bindung an Arbeitsort oder Arbeitszeit gegeben sei. Selbiges gelte für das Nichtvorliegen der betrieblichen Eingliederung. Unter Heranziehung der durch den Verwaltungsgerichtshof entwickelten maßgeblichen Unterscheidungskriterien könne definitiv nicht vom Vorliegen persönlicher Abhängigkeit ausgegangen werden und liege auch eine wirtschaftliche Abhängigkeit nicht vor. Die BF arbeite ausschließlich mit ihren eigenen Betriebsmitteln und trage darüber hinaus das unternehmerische Risiko. Aufträge, die nicht ordnungsgemäß erfüllt würden, könnten durch den Auftraggeber zu einer entsprechenden Entgeltminderung führen, nicht jedoch unterliege die BF einer disziplinären Abhängigkeit im Sinne einer arbeitsrechtlichen Auslegung. Die BF sei als Projektmanagerin tätig und würden für die zu ihren Kunden zählende O. Ltd. im Wesentlichen Budgets und Verträge erstellt und Jahresabschlüsse

durchgeführt. Die Ausgestaltung eines Projektantrages, die Erstellung eines Budgets bzw. eines Vertrages oder die Durchführung eines Jahresabschlusses würden definitiv Sachen in zivilrechtlicher Hinsicht darstellen, welche den Normen des ABGB und in weiterer Folge auch jenen des § 922 leg. cit. unterliegen würden – sonst wären Anwälte, Notare und Steuerberater jeweils im Dienstverhältnis zu deren Auftraggebern, was definitiv niemals der Fall sein könnte. Es könne auch nicht davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei um laufend zu erbringende Dienstleistungen handle, die lediglich in Werke zerlegt würden, um den Tatbestand eines Dauerschuldverhältnisses zu erfüllen. Ebendiese Tätigkeiten stellten sehr wohl eigenständige Werke dar und werde die BF ja auch zur Erbringung derselben im jeweiligen Einzelfall beauftragt. Im Ergebnis sei daher sehr wohl von der Erbringung eines bzw. mehrerer Werke auszugehen. Es werde ein Zielschuldverhältnis und ein gewährleistungstauglicher Erfolg begründet. Das Vertragsverhältnis sei weder von persönlicher noch von wirtschaftlicher Abhängigkeit beherrscht.

3. Am 29.5.2019 wurde der Akt dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt. Im Vorlagebericht verwies die belangte Behörde auf den Umstand, dass die BF lediglich die rechtliche Beurteilung des explizit außer Streit gestellten Sachverhalts bestreite. Im Übrigen wurde auf die Ausführungen im angefochtenen Bescheid verwiesen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die O. Ltd., Firmensitz in XXXX , Vereinigtes Königreich, ist ein Beratungsunternehmen, das im Rahmen von weltweiten Ausschreibungen für internationale Auftraggeber tätig wird. Als Alleineigentümer und Geschäftsführer der O. Ltd. fungiert der in XXXX ansässige XXXX . Die O. Ltd. bewirbt sich für Projektaufträge, welche unter anderem von internationalen Organisationen ausgeschrieben werden. Für diese Projektausschreibungen werden Einreichungen inklusive Kostenvoranschläge erstellt, um den Zuschlag für den jeweiligen Auftrag zu erhalten. Die Projektverträge werden zwischen den Auftraggebern und der O. Ltd. geschlossen. Die Kostenvoranschläge bestehen im Wesentlichen aus den veranschlagten Personalkosten, welche der O. Ltd. durch ihre rund 15 Mitarbeiter entstehen. Die Mitarbeiter werden für die erbrachte Arbeitszeit entlohnt, ihre Arbeitszeit wird in den Kostenvoranschlägen in Form einer Servicepauschale inkludiert; zusätzlich wird ein Gewinnaufschlag verrechnet. Die Mitarbeiter der O. Ltd. werden von ihrem jeweiligen Wohnort in verschiedenen Staaten aus tätig; die Kommunikation erfolgt im Wesentlichen via Internet.

Die BF ist seit dem 1.8.2017 als Projektmanagerin für die O. Ltd. tätig. Die BF fungiert als Bindeglied zwischen der O. Ltd. und deren weltweit ansässigen Mitarbeitern. Der Zuständigkeitsbereich der BF umfasst Projektanträge, Budgeterstellung, Vertragserstellung, Reporting und die Durchführung des Jahresabschlusses sowie die Abwicklung administrativer Angelegenheiten am Firmensitz (vormals in XXXX). Der Geschäftsführer XXXX trifft die definitiven Entscheidungen, wie insbesondere im Hinblick auf zu tätigende Ausgaben bzw. Aufwendungen. Zwischen der BF und der O. Ltd. wurde am 1.8.2017 ein schriftlicher Vertrag geschlossen. Im Vertrag wurden die zu erbringenden Tätigkeiten sowie eine Entlohnung in Höhe von 200,00 Britischen Pfund pro Arbeitstag, welcher mit acht Stunden berücksichtigt wird, vereinbart. Die Arbeitszeit der BF und deren Ausmaß richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten der O. Ltd. Diesbezüglich werden von der BF auch Stundenaufzeichnungen geführt; die Abrechnung erfolgt nach Rechnungslegung durch die BF. Die Rechnungen enthalten auch den Ersatz von Reisekosten. Die Möglichkeit der Delegierung von Aufgaben an Dritte wird im Vertrag an die Zustimmung der O. Ltd. gebunden. Eine Vertretung der BF ist bislang weder notwendig gewesen noch tatsächlich erfolgt. Gegebenenfalls (etwa im Falle längerer Krankheit) würde die BF die notwendigen Tätigkeiten nach Rücksprache mit dem Geschäftsführer an eine ehemalige Arbeitskollegin abtreten. Die BF ist vertraglich zur Geheimhaltung verpflichtet. Die BF übt ihre Tätigkeit für die O. Ltd. von ihrem Wohnsitz in Österreich aus und verwendet ihren eigenen Laptop, Drucker etc. Die BF trägt hinsichtlich ihrer Tätigkeit für die O. Ltd kein finanzielles (Haftungs-)Risiko.

Im Zeitraum von 2.5.2018 bis 30.9.2018 war die BF auch als Angestellte auf Teilzeitbasis beim Verein " XXXX " beschäftigt und dort in der administrativen Projektabwicklung tätig.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt der belangten Behörde. Der festgestellte Sachverhalt geht unmittelbar daraus hervor.

Der von der belangten Behörde mit dem angefochtenen Bescheid festgestellte Sachverhalt wurde nicht bestritten und von der BF im Beschwerdeschriftsatz ausdrücklich außer Streit gestellt, sodass dieser Sachverhalt in Ermangelung von

im Beschwerdeverfahren aufgeworfenen strittigen oder sonst klärungsbedürftigen Fragen auch der gegenständlichen Entscheidung zugrunde gelegt werden konnte.

Zum weiteren Beschwerdevorbringen ist Folgendes festzuhalten:

Soweit im Beschwerdeschriftsatz ausgeführt wird, dass es der BF jederzeit freistehe, sich vertreten zu lassen und einzelne übernommene Aufträge auch von dritter Seite erledigen zu lassen, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass eine Delegierung von Aufgaben an Dritte – wie die belangte Behörde bereits zutreffend erkannt hat – nach dem Inhalt des zwischen der BF und der O. Ltd. abgeschlossenen Vertrages (vgl. Appendix C, Punkt 4.3.) nur mit schriftlicher Zustimmung der O. Ltd. zulässig ist. Die BF selbst gab in ihrer niederschriftlichen Einvernahme am 12.9.2017 an, dass ihr das nicht bewusst gewesen sei und sie glaube, dass dies auch ihrem Chef nicht bewusst sei. Tatsächlich sei es aber so, dass sie das jederzeit machen könne/dürfe (vgl. Niederschrift S. 2). Die BF führte weiters aus, dass sie das – sollte der Fall eintreten – nach Rücksprache mit ihrem Chef an eine ehemalige Arbeitskollegin abtreten würde; beispielsweise würde sie in einem längeren Krankheitsfall notwendige Tätigkeiten wie Zahlungen, Vertragserstellung, Erstellung von Projektvorschlägen, delegieren (vgl. Niederschrift S. 2). In diesem Sinne hatte die BF bereits im "Fragebogen zur Feststellung der Pflichtversicherung" angekreuzt, dass sie sich "[v]on Ersatzleuten nur nach Rücksprache bzw. mit Zustimmung des/der Auftraggebers/in" vertreten lassen könne (vgl. Fragebogen S. 3). Das nunmehr erstattete Beschwerdevorbringen, die BF könne sich jederzeit frei vertreten lassen und einzelne übernommene Aufträge auch von dritter Seite erledigen lassen, war demnach nicht geeignet, den von der belangten Behörde auf Grundlage der eigenen Angaben der BF getroffenen Feststellungen entgegenzutreten, zumal sich die Behörde in ihren beweiswürdigenden Überlegungen bereits mit den Voraussetzungen, unter denen eine Vertretung der BF gegebenenfalls überhaupt erst in Betracht gezogen würde – nämlich im Krankheitsfall nach Rücksprache mit dem Geschäftsführer – auseinandergesetzt hat.

Außer Zweifel steht, dass die BF – wie in der Beschwerde ausgeführt wurde – zur Erbringung ihrer Tätigkeit für die O. Ltd. auf ihren eigenen Laptop, Drucker etc. zurückgreift (vgl. diesbezüglich die Angaben der BF in Niederschrift S. 3); insoweit war zur entsprechenden Feststellung zu gelangen. Es ist jedoch nicht erkennbar, dass die BF, wie in der Beschwerde ebenfalls vorgebracht, das unternehmerische Risiko trage bzw. dass nicht ordnungsgemäß erfüllte Aufträge zu einer Entgeltsminderung im Zivilrechtsweg führen könnten. Derartiges ergibt sich weder aus dem Inhalt des abgeschlossenen Vertrages vom 1.8.2017, noch liegen dafür sonstige Anhaltspunkte vor. So gab auch die BF selbst in ihrer Einvernahme ausdrücklich an, sie denke nicht, dass sie für finanzielle Risiken haftbar sei. Die Projektverträge würden zwischen den Auftraggebern und der O. Ltd. geschlossen; mit den Subunternehmern würden separate Verträge geschlossen. Im Falle der BF handle es sich um einen Rahmenvertrag, der alle Projekte betreffe. Eine Haftpflichtversicherung für solche Fälle habe sie nicht (vgl. Niederschrift S. 4). Das diesbezüglich erstattete Beschwerdevorbringen bezieht sich im Kern offenkundig auf die Möglichkeit einer Entgeltminderung (Preisminderung) im Wege der Gewährleistung bei Vorliegen eines Werkvertrages. Auf die rechtliche Qualifikation des vorliegenden Vertragsverhältnisses wird unter Punkt 3.3.1. der gegenständlichen Entscheidung näher eingegangen. Wird in der Beschwerde diesbezüglich ausgeführt, dass die BF zur Erbringung ihrer Tätigkeiten, die selbständige Werke darstellen würden, jeweils im Einzelfall – vergleichbar mit einem selbständigen Bilanzbuchhalter oder Controller – beauftragt würde, findet dies in den vorliegenden Beweisergebnissen keine Deckung und enthält die Beschwerdeschrift insoweit auch keinerlei konkretisierendes Tatsachenvorbringen oder Beweisanbote. Die BF selbst gab in ihrer Einvernahme vielmehr ausdrücklich an, dass ihr "Produkt" die Dienstleistung sei, die sie erfülle; und diese erfülle sie dauerhaft (vgl. Niederschrift S. 2). Sie erhalte nur Infos über Projekte, die in Kürze starten. Weisungen, wie sie etwas zu erledigen hätte, bekomme sie nicht. In Zweifelsfällen sei der Chef der Entscheidungsträger; dieser treffe auch ausgabenbezogene Entscheidungen. Interessante Projekte würden von ihm vorgeschlagen und im Team besprochen (vgl. Niederschrift S. 3). Die Beschwerde zeigt mangels substantiierten Vorbringens nicht auf, dass die BF ihre Tätigkeiten für die O. Ltd. in Wahrheit in einer Aneinanderreihung von selbständigen Einzelaufträgen erbringen würde, zumal dies auch in diametralem Gegensatz zu ihren bisherigen Angaben vor der belangten Behörde stehen würde.

Dass die BF im Zeitraum von 2.5.2018 bis 30.9.2018 auch als Angestellte auf Teilzeitbasis beim Verein " XXXX " beschäftigt war, ergibt sich aus einer vom erkennenden Gericht durchgeführten Abfrage beim Dachverband der Sozialversicherungsträger. Aus dem im Verwaltungsakt erliegenden E-Mail-Verkehr der BF mit der belangten Behörde

geht hervor, dass die BF bei diesem Verein (damals angegeben: ab 1.4.) für die administrative Projektabwicklung in Teilzeit angestellt werde und – da der Verein eine Förderung der EU erhalte – ein Anstellungsverhältnis gewünscht sei (vgl. E-Mail vom 15.3.2018).

Es war daher vom oben festgestellten Sachverhalt auszugehen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

3.1. Allgemeine rechtliche Grundlagen:

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

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG,BGBl. I 2013/33 idgF, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 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.

Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG durch Erkenntnis zu erledigen.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

3.2. Rechtliche Grundlagen im ASVG und AlVG:

3.2.1. § 4 ASVG lautet auszugsweise:

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

1. die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer;

[...]

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. [...]

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

1. einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) [...]

wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; [...]

3.2.2. § 35 ASVG lautet auszugsweise:

(1) Als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer (Lehrling) in einem Beschäftigungs(Lehr)verhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgeltes verweist.

[...]

3.2.3. § 539a ASVG lautet:

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

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

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

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

(5) Die Grundsätze, nach denen

1. die wirtschaftliche Betrachtungsweise,

2. Scheingeschäfte, Formmängel und Anfechtbarkeit sowie

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

3.2.4. § 1 AlVG lautet auszugsweise:

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

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

[...]

soweit sie in der Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben und nicht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen versicherungsfrei sind.

3.3. Im konkreten Fall bedeutet dies:

Die belangte Behörde hat mit dem gegenständlich angefochtenen Bescheid die Versicherungspflicht der BF in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung festgestellt. Dabei ging die belangte Behörde davon aus, dass die BF im verfahrensgegenständlichen Zeitraum in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt als Dienstnehmerin gemäß § 4 Abs. 2 ASVG für die O. Ltd. als Dienstgeberin tätig geworden sei. Die BF bestreitet dies und wendet im Wesentlichen ein, dass sie nicht in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit für die O. Ltd. tätig werde und es sich bei ihrer Tätigkeit um die Erbringung eines bzw. mehrerer Werke mit gewährleistungstauglichem Erfolg handle.

3.3.1. Einordnung des abgeschlossenen Vertrages als Werk- oder Dienstvertrag:

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. etwa VwGH 21.12.2005,2004/08/0066) kommt es für die Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liegt ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall läge ein Werkvertrag vor). Beim Werkvertrag wird von einer im Vertrag individualisierten und konkretisierten Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit, ausgegangen, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete

Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf seine Bereitschaft zu Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt.

Der Werkvertrag begründet grundsätzlich ein Zielschuldverhältnis. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung – in der Regel bis zu einem bestimmten Termin – zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet. Für einen Werkvertrag essenziell ist ein "gewährleistungstauglicher" Erfolg der Tätigkeit, nach welchem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können (vgl. VwGH vom 20.3.2014, 2012/08/0024; vom 11.12.2013, 2011/08/0322; vom 23.5.2007, 2005/08/0003).

Die BF ist als Projektmanagerin für die O. Ltd. tätig und fungiert als Bindeglied zwischen der O. Ltd. und deren weltweit ansässigen Mitarbeitern. Ihr Aufgabenbereich umfasst umfasst Projektanträge, Budgeterstellung, Vertragserstellung, Reporting und die Durchführung des Jahresabschlusses sowie die Abwicklung administrativer Angelegenheiten am Firmensitz.

Es ist weder erkennbar, dass zwischen der BF und der O. Ltd. die Herstellung eines "Werkes" im Sinne der oben zitierten Rechtsprechung vereinbart wäre, noch lassen sich die angeführten Tätigkeiten der BF als der Gewährleistung zugängliche einzelne "Werke" verstehen. Soweit in der Beschwerde vorgebracht wird, bei von der BF durchgeführten Tätigkeiten wie der Erstellung von Budgets, Verträgen und Jahresabschlüssen handle es sich schon deshalb um eigenständige "Werke", weil ansonsten auch Anwälte, Notare und Steuerberater in einem Dienstverhältnis zu ihren Auftraggebern stünden, wird dabei übersehen, dass die genannten Tätigkeiten eben zum vertraglich vereinbarten Aufgabenbereich der BF gehören und auch im Rahmen eines Dienstverhältnisses erbracht werden können. Werden in einem Fall wie dem vorliegenden laufend zu erbringende (Dienst)leistungen nur in (zeitliche) Abschnitte zerlegt und zu "Werken" erklärt, um diese zum Gegenstand der Leistungsverpflichtung zu machen, so ist dies bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) für die Beurteilung der Pflichtversicherung nicht maßgebend (vgl. VwGH vom 25.6.2013, 2013/08/0093, mit Hinweis auf Mosler, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005, 487 ff, zu "atomisierten Werkverträgen"). Merkmale eines Zielschuldverhältnisses (die Verpflichtung zur Herstellung eines bestimmten Werkes, wodurch das Vertragsverhältnis endet) sind im Hinblick auf den zwischen der BF und der O. Ltd. abgeschlossenen Vertrag gar nicht erkennbar, sondern wurde – entsprechend der Tätigkeit der BF als Projektmanagerin – die Erbringung der genannten Managementleistungen vereinbart, sodass im Ergebnis jedenfalls vom Bestehen eines Dauerschuldverhältnisses auszugehen war.

Die Qualifikation des vorliegenden Vertragsverhältnisses als "Werkvertrag" war daher zu verneinen, sodass in der Folge zu prüfen ist, ob die BF zur Erbringung von Dienstleistungen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit verpflichtet war.

3.3.2. Persönliche Arbeitspflicht:

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des§ 4 Abs. 2 ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht (vgl. VwGH vom 25.6.2013, 2013/08/0093, vom 15.7.2013, 2013/08/0124). Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG schon deshalb nicht vor (vgl. VwGH vom 25.4.2007, VwSlg. 17.185/A).

Persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann (vgl. VwGH vom 01.10.2015, Ro 2015/08/0020; vom 12.10.2016, Ra 2016/08/0095).

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 (VwGH vom 02.12.2013, 2013/08/0191). 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. VwGH vom 12.10.2016, Ra 2016/08/0095). Ein (ausdrücklich) vereinbartes (generelles) Vertretungsrecht schließt die persönliche Abhängigkeit nur dann aus, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt wurde oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalls zumindest ernsthaft damit rechnen konnten, dass von dieser Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden wird und deren Einräumung nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen in Widerspruch steht. Ein ausdrücklich vereinbartes generelles Vertretungsrecht steht nämlich im Verdacht, ein Scheingeschäft zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (VwGH vom 28.03.2012, 2009/08/0135).

Ein zwischen der BF und der O. Ltd. vereinbartes generelles Vertretungsrecht ist nicht ersichtlich. Einerseits wurde die Möglichkeit zur Delegierung von Aufgaben an Dritte bereits im Vertrag an die Zustimmung der O. Ltd. gebunden, andererseits wurde die Befugnis zur Vertretung in der Durchführung des Vertragsverhältnisses auch nicht gelebt; eine Vertretung ist bislang weder notwendig gewesen noch tatsächlich erfolgt. In dem Umstand, dass die BF gegebenenfalls – etwa im Falle längerer Krankheit – in Rücksprache mit dem Geschäftsführer notwendige Tätigkeiten an eine ehemalige Arbeitskollegin abtreten würde, kann noch keine die persönliche Arbeitspflicht ausschließende generelle Vertretungsbefugnis erblickt werden. Hinzu kommt, dass auch eine Verpflichtung zur Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen ein generelles Vertretungsrecht ausschließt (vgl. VwGH vom 19.10.2015, 2013/08/0185, mwN).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes fehlt die persönliche Arbeitspflicht auch dann, wenn einem Beschäftigten ein "sanktionsloses Ablehnungsrecht" zukommt, wenn er also die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann. Der Empfänger der Dienstleistungen kann unter solchen Umständen nicht darauf bauen und entsprechend disponieren, dass dieser Beschäftigte an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen vereinbarungsgemäß zur Verfügung steht (u.a. VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020). 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 (vgl. VwGH vom 4.7.2007, 2006/08/0193; vom 14.2.2013, 2012/08/0268).

Die Vereinbarung eines sanktionslosen Ablehnungsrechtes der BF im Sinne der zitierten Rechtsprechung ist im gegenständlichen Fall nicht ersichtlich. Ein generelles sanktionsloses Ablehnungsrecht erscheint auch mit der Betriebsorganisation der O. Ltd. nicht vereinbar, handelt es sich bei der BF schließlich um eine Projektmanagerin, die als Bindeglied zwischen der O. Ltd. und deren weltweit ansässigen Mitarbeitern fungiert. Es ist auch nicht erkennbar, dass die BF jemals die Leistung bereits übernommener Dienste abgelehnt hätte, sodass jedenfalls zur Auffassung zu gelangen war, dass einem solchen Ablehnungsrecht keinerlei Bedeutung zukommt.

Im Ergebnis ist daher – mangels eines wirksamen Vertretungs- und Ablehnungsrechtes – von der persönlichen Arbeitspflicht der BF auszugehen, sodass die weiteren Merkmale persönlicher Abhängigkeit zu prüfen waren.

3.3.3. Persönliche Abhängigkeit:

Die Beantwortung der Frage, ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, hängt – im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffspaares – 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 einer Beschäftigung (zum Beispiel auf Grund eines freien Dienstvertrages iSd § 4 Abs. 4 ASVG) – nur beschränkt ist (vgl. das Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 10. Dezember 1986, VwSlg. Nr. 12.325/A).

Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit (zum Werdegang der Bestimmungen betreffend Dienstnehmer iSd § 4 Abs. 2 ASVG und freie Dienstnehmer iSd § 4 Abs. 4 ASVG in der am 1. Jänner 2001 in Kraft getretenen Fassung der 58. Novelle zum ASVG, BGBl. I Nr. 99/2001, vgl. das hg. Erkenntnis vom 24. Jänner 2006,2004/08/0101) sind nur die Bindung des Beschäftigten

an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, während das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie zum Beispiel die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) 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 maßgebender Bedeutung sein (vgl. VwGH vom 15.5.2013, 2013/08/0051 mit Hinweis auf das Erkenntnis vom 16. März 2011, Zl. 2008/08/0153, mwN).

Bei Beurteilung der Weisungsgebundenheit kommt es in erster Linie nicht auf fachliche Weisungen, sondern auf die Gebundenheit in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten an. Dies deshalb, weil Weisungen in Bezug auf das Arbeitsverfahren in der Realität des Arbeitslebens nicht immer erwartet werden können, da sich schon bei einer geringen Qualifikation des Arbeitenden ein gewisser eigener fachlicher Entscheidungsbereich findet, der sich mit steigender Qualifikation entsprechend erweitert (Hinweis E 17.12.2002, 99/08/0102; E 25.4.2007, 2005/08/0137). Das Fehlen von Weisungen in Bezug auf das Arbeitsverfahren spricht daher für sich genommen nicht gegen eine Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit (Hinweis E 22. Dezember 2009, 2006/08/0333). Im Übrigen ist es aber gerade bei leitenden Angestellten häufig der Fall, dass eine Überwachung im Sinne des Weisungs- und Kontrollrechtes des Dienstgebers von diesem nicht stets nach außen erkennbar ausgeübt wird. In diesem Fall muss aber für den Arbeitgeber zumindest die Möglichkeit der Ausübung des Weisungs- und Kontrollrechtes bestanden haben (vgl. VwGH vom 19.2.2014, 2013/08/0160, mit Hinweis auf das Erk. vom 21. November 2007, 2005/08/0051, zur "stillen Autorität").

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 hinausgehende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen dokumentiert (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 4. Juni 2008, Zl. 2004/08/0190 und Zl. 2007/08/0252, vom 2. Mai 2012, Zl. 2010/08/0083, vom 11. Juli 2012, Zl. 2010/08/0204, und vom 17. Oktober 2012, Zl. 2010/08/0256), während die Einbindung eines Dienstnehmers in eine Betriebsorganisation in der Regel zur Folge hat, dass dieser den insoweit vorgegebenen Ablauf der Arbeit nicht jederzeit selbst regeln oder ändern kann. Ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis wird hier oft weniger durch die ausdrückliche Erteilung von persönlichen Weisungen als vielmehr durch die "stille Autorität" des Arbeitgebers indiziert sein (vgl. das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2012 Zl. 2012/08/0224, 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 solchen 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 15.5.2013, 2013/08/0051, mit Hinweis auf das Erkenntnis Zl. 2010/08/0129).

Unter Berücksichtigung der zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ergibt sich folgendes Bild über die Tätigkeit der BF für die O. Ltd.:

Die Arbeitszeit der BF und deren Ausmaß richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten der O. Ltd. Die Arbeitszeitgestaltung der BF unterliegt damit nicht der Bestimmungsfreiheit durch die BF, sondern folgt im Wesentlichen den Bedürfnissen der Betriebsorganisation der O. Ltd. Dies wird schon daran deutlich, dass die BF als Bindeglied zwischen der O. Ltd. und deren weltweit ansässigen Mitarbeitern fungiert – was eine maßgebliche persönliche Unabhängigkeit der BF im Hinblick auf ihre Arbeitszeit nicht mit der betrieblichen Organisation der O. Ltd. vereinbar erscheinen lässt.

Die BF ist grundsätzlich nicht an einen bestimmten Arbeitsort gebunden und verrichtet ihre Tätigkeit von ihrem Wohnsitz in Österreich aus. Dem steht allerdings gegenüber, dass sie auch administrative Angelegenheiten am Firmensitz (vormals in XXXX) abwickelt, wofür ihr auch der Ersatz von Reisekosten gebührt. Die betrieblichen Notwendigkeiten der O. Ltd. bestimmen somit auch den Ort der Erbringung eines (wenngleich untergeordneten) Teils der vereinbarten Dienstleistung.

Indem die BF grundsätzlich von ihrem Wohnsitz aus für die O. Ltd. tätig wird, übt sie ihre Tätigkeit disloziert aus, sodass sich die Frage der Weisungsgebundenheit im Hinblick auf das arbeitsbezogene Verhalten in anderer Weise als bei einer Einbindung in eine Betriebsorganisation stellt. In diesem Fall wird das Vorliegen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses in der Regel durch eine über die bloß sachliche Kontrolle des Ergebnisses einer Tätigkeit hinausgehende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen dokumentiert. In Ansehung der Position der BF als Projektmanagerin ist vom Vorliegen einer entsprechenden fachlichen Qualifikation auszugehen, dass diese "von sich aus wusste, wie sie sich zu bewegen und verhalten hat", weshalb die Erteilung von Weisungen durch die "stille Autorität" des Dienstgebers ersetzt wird (vgl. VwGH vom 13.11.2013, 2013/08/0150). Für eine entsprechende Kontrollunterworfenheit der BF spricht im konkreten Fall, dass der Geschäftsführer die definitiven Entscheidungen trifft, wie insbesondere im Hinblick auf zu tätigende Ausgaben bzw. Aufwendungen. Dass der BF in dieser Hinsicht eigenständige (im Allgemeinen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses sprechende) unternehmerische Dispositionsmöglichkeiten eröffnet wären, ist mangels bestehender Letztentscheidungsbefugnis nicht erkennbar. Die vom Geschäftsführer der O. Ltd. wahrgenommene Befugnis zur definitiven Entscheidung bedingt zwangsläufig eine entsprechende Kontrollmöglichkeit der Tätigkeit der BF und damit die Möglichkeit zur Ausübung des Weisungs- und Kontrollrechtes, sodass die BF hinsichtlich ihrer Tätigkeit (zumindest) der "stillen Autorität" des Dienstgebers unterliegt.

Anders als im Beschwerdeschriftsatz vorgebracht, kann anhand dieser grundsätzlich unterscheidungskräftigen Kriterien zur Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit (Bindung an den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten) nicht vom Überwiegen der Merkmale der persönlichen Unabhängigkeit ausgegangen werden. 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 nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch an sich nicht unterscheidungskräftige Kriterien von maßgebender Bedeutung sein (vgl. das zitierte Erk. des VwGH vom 15.5.2013).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes spricht die Gewährung eines nach Zeiträumen bemessenen Entgeltes (Zeitlohn) für das Bestehen einer Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG (VwGH vom 25.6.2013, 2013/08/0093). Im konkreten Fall wurde zwischen der BF und der O. Ltd. ein Zeitlohn von 200,00 Britischen Pfund pro Tag vereinbart; ein Arbeitstag wurde dabei mit acht Stunden berücksichtigt. Vor allem in jenen Fällen, in denen der Arbeitsort nicht vorgegeben ist, kommt auch dem Ausmaß, in dem der Beschäftigte zur Leistung herangezogen wird, eine Bedeutung zu. Es spricht dann eine geringe zeitliche Inanspruchnahme im Verhältnis zur Normalarbeitszeit für persönliche Unabhängigkeit; bei zunehmender zeitlicher Inanspruchnahme kommt der freien Wahl des Arbeitsortes eine geringere Bedeutung zu (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm, § 4 ASVG, Rz 118, mit Hinweis auf VwGH vom 8.3.1994, 92/08/0155; sowie vom 20.2.1996,95/08/0222). Die vertraglich als Grundlage für die Entgeltbemessung vereinbarte tägliche Inanspruchnahme der BF von acht Stunden spricht daher – ebenso wie ihr Anspruch auf Zeitlohn – für das Bestehen eines abhängigen Dienstverhältnisses. Dies gilt auch für den Umstand, dass die BF ihre Tätigkeit für die O. Ltd. in einer nicht unbeträchtlichen Dauer – das Dienstverhältnis ist seit dem 1.8.2017 aufrecht – ausübt.

In Anbetracht dieser Umstände war schließlich vom Überwiegen der Kriterien eines in persönlicher Abhängigkeit ausgeübten Beschäftigungsverhältnisses über jene einer persönlich unabhängigen Beschäftigung und somit im Ergebnis vom Vorliegen persönlicher Abhängigkeit auszugehen.

Dass die BF neben ihrer Tätigkeit für die O. Ltd. im ca. fünfmonatigen Zeitraum von 2.5.2018 bis 30.9.2018 auch als Angestellte auf Teilzeitbasis beim Verein " XXXX " beschäftigt und dort in der administrativen Projektabwicklung tätig war, vermag am Überwiegen der Kriterien einer Beschäftigung in persönlicher Abhängigkeit in Bezug auf ihre – hier

gegenständliche – Tätigkeit für die O. Ltd. nichts zu ändern.

3.3.4. Wirtschaftliche Abhängigkeit:

Die wirtschaftliche Abhängigkeit ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit (VwGH vom 27.4.2011, 2009/08/0123).

Die wirtschaftliche Abhängigkeit ergibt sich im Allgemeinen bereits aus dem Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit. Sie darf nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit dem "Angewiesensein" des Beschäftigten auf das Entgelt zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes, gleichgesetzt werden. Sie findet vielmehr ihren Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel (VwGH vom 4.6.2008, 2007/08/0179).

Die BF verwendet für ihre Tätigkeit ihren eigenen Laptop, Drucker etc. Dieser Umstand vermag die wirtschaftliche Abhängigkeit der BF nicht auszuschließen, zumal einerseits nicht ersichtlich ist, dass die BF eine selbständige unternehmerische Tätigkeit im eigenen Namen entfalten würde; andererseits wurde eine Aufnahme der genannten Betriebsmittel in das Betriebsvermögen der BF weder behauptet noch ist dies sonst hervorgekommen.

Es war daher auch vom Vorliegen wirtschaftlicher Abhängigkeit auszugehen.

Die BF war damit im Ergebnis als Dienstnehmerin im Sinne des§ 4 Abs. 2 ASVG im Betrieb der O. Ltd. als Dienstgeberin beschäftigt. Die belangte Behörde hat somit zu Recht die Versicherungspflicht der BF im verfahrensgegenständlichen Zeitraum festgestellt.

Die Beschwerde war daher spruchgemäß als unbegründet abzuweisen.

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 Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, da zur Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Dienstverhältnis im Sinne von § 4 Abs. 2 ASVG vorliegt, bereits eine umfassende und einheitliche – auszugsweise auch zitierte – Rechtsprechung des VwGH besteht, von der die gegenständliche Entscheidung auch nicht abweicht.

Absehen von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung:

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 24 Abs. 2 Z 1 VwGVG kann eine Verhandlung entfallen, wenn der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist, oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder die angefochtene Weisung für rechtswidrig zu erklären ist.

Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG kann das Verwaltungsgericht, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteiantrags 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, [EMRK] noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S 389 [GRC] entgegenstehen.

Die Zulässigkeit des Unterbleibens einer mündlichen Verhandlung ist am Maßstab des Art. 6 EMRK zu beurteilen. Dessen Garantien werden zum Teil absolut gewährleistet, zum Teil stehen sie unter einem ausdrücklichen (so etwa zur Öffentlichkeit einer Verhandlung) oder einem ungeschriebenen Vorbehalt verhältnismäßiger Beschränkungen (wie etwa das Recht auf Zugang zu Gericht). Dem entspricht es, wenn der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung für gerechtfertigt ansieht,

etwa wenn der Fall auf der Grundlage der Akten und der schriftlichen Stellungnahmen der Parteien angemessen entschieden werden kann (vgl. EGMR 12.11.2002, Döry / S, RN 37). Der Verfassungsgerichtshof hat im Hinblick auf Art. 6 EMRK für Art. 47 GRC festgestellt, dass eine mündliche Verhandlung vor dem Asylgerichtshof im Hinblick auf die Mitwirkungsmöglichkeiten der Parteien im vorangegangenen Verwaltungsverfahren regelmäßig dann unterbleiben könne, wenn durch das Vorbringen vor der Gerichtsinstanz erkennbar werde, dass die Durchführung einer Verhandlung eine weitere Klärung der Entscheidungsgrundlagen nicht erwarten lasse (vgl. VfGH 14.03.2012, U466/11; 27.06.2013, B823/2012; 21.02.2014, B1446/2012; VwGH 23.01.2013, 2010/15/0196; 24.01.2013, 2012/21/0224).

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in seiner Entscheidung vom 19. Februar 1998, Zl. 8/1997/792/993 (Fall Jacobsson; ÖJZ 1998, 41) unter Hinweis auf seine Vorjudikatur das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung dann als mit der EMRK vereinbar erklärt, wenn besondere Umstände ein Absehen von einer solchen Verhandlung rechtfertigen. Solche besonderen Umstände erblickt der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte darin, dass das Vorbringen des Beschwerdeführers im Fall Jacobsson vor dem Obersten Schwedischen Verwaltungsgericht nicht geeignet war, irgendeine Tatsachen- oder Rechtsfrage aufzuwerfen, die eine mündliche Verhandlung erforderlich machte (vgl. VwGH vom 10.8.2000, 2000/07/0083, und vom 14.5.2003,2000/08/0072). Der Gerichtshof hat darüber hinaus bekräftigt, dass die systematische Durchführung mündlicher Verhandlungen die notwendige Sorgfalt bei der Erledigung dort beeinträchtigten kann, wo es – wie etwa in Sozialversicherungssachen – allgemein um eher technische Fragen geht, die in einem schriftlichen Verfahren besser gelöst werden können (vgl. das Urteil vom 18.7.2013, Fall Schädler-Eberle, Zl. 56.422/09); (vgl. VwGH vom 3.11.2015, 2013/08/0153).

Im gegenständlichen Fall ergibt sich aus der Aktenlage, dass von einer mündlichen Erörterung keine weitere Klärung des Sachverhalts zu erwarten ist. Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung wurde durch die vertretene beschwerdeführende Partei auch nicht beantragt. Der entscheidungswesentliche Sachverhalt steht bereits aufgrund der Aktenlage fest.

Es konnte daher von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

Schlagworte

Arbeitszeit Betriebsmittel Dienstleistungen Dienstnehmereigenschaft Dienstvertrag Entgelt persönliche Abhängigkeit Pflichtversicherung stille Autorität Versicherungspflicht wirtschaftliche Abhängigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:L503.2219438.1.00

Im RIS seit

24.08.2021

Zuletzt aktualisiert am

24.08.2021

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at