

**Gericht**

BVwG

**Entscheidungsdatum**

29.09.2015

**Geschäftszahl**

W151 2003453-1

**Spruch**

W151 2003453-1/5E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Doris KOHL, MCJ als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX GmbH, XXXX, vertreten durch TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH, Praterstraße 62-64, 1020 Wien, gegen den Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse vom 28.08.2013, GZ: XXXX über die Versicherungspflicht von XXXX zu Recht erkannt:

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

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

**Text**

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

## I. Verfahrensgang:

1. Das Finanzamt XXXX führte eine GPLA-Prüfung (gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben) gemäß § 86 EStG und § 41a ASVG über die Jahre 2005 bis 2008, abgeschlossen am 26.09.2012, bei der XXXX GmbH (in Folge: BF) unter Einbindung ihrer steuerlichen Vertretung, der TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH, hinsichtlich diverser Dienstverhältnisse, so auch von Herrn XXXX als Reinigungskraft, durch.

2. Am 17.08.2010 fand eine Niederschrift mit dem Geschäftsführer der BF, Herrn XXXX, vor dem Finanzamt XXXX statt. Darin gab der Geschäftsführer an, dass Herr XXXX beauftragt gewesen sei, innerhalb eines Zeitrahmens nach der Veranstaltung die XXXXhallen zu reinigen und diverse Reparaturen durchzuführen. Die teils hohen Rechnungsbeträge würden sich aus Pauschalsätzen und Vereinbarungen betreffend den Verschmutzungsgrad, die Zuschauermenge und die Menge der Veranstaltungen pro Monat zusammensetzen. Die Pauschalsätze würden sämtliche Kosten wie Reinigungsmittel und Fahrtkosten umfassen. Die notwendigen zeitlichen Aufwendungen seien von ihm bekannt gegeben worden. Dementsprechend seien sowohl vor als auch nach der Reinigung die Verunreinigungen und Reinigungsdurchführungen erhoben worden.

3. In einer niederschriftlichen Befragung vor dem Finanzamt XXXX am 11.11.2010 gab Herr XXXX an, dass er über einen bei der BF beschäftigten Bekannten zu diesem Unternehmen gekommen sei. In einer Vereinbarung vom 02.01.2007 sei der Umfang seiner Tätigkeit festgelegt und monatlich mündlich präzisiert worden. Ansonsten habe es keine weiteren Vereinbarungen gegeben. Anfang 2007 habe er aufgrund der umfangreichen Tätigkeiten ausschließlich für die BF gearbeitet, später fallweise auch für ein bis zwei weitere Betriebe. Zu seinen Aufgaben habe die die Reinigung der Veranstaltungshallen und der Büroräume sowie die Durchführung von kleineren Reparaturarbeiten gehört. Festgelegt sei nur gewesen, die Ordnung in den Räumlichkeiten zu halten, die konkrete Aufgabenerledigung sei in seinem Ermessen gelegen, wobei er nur selten vom Geschäftsführer beanstandet worden sei. Die Arbeitszeiten seien in Abhängigkeit vom Veranstaltungsplan sehr unterschiedlich gewesen, wobei die von den Interpreten benutzten Bereiche vorrangig zu säubern gewesen seien. Die Reinigungsqualität habe er der Veranstaltungsfrequenz angepasst. Vorrangig seien immer die

Veranstaltungsbereiche zu reinigen gewesen, erst danach habe die Reinigung der Büros erfolgt. Die Büroräume seien meist am Wochenende (Sonntag) gesäubert worden, die Veranstaltungsbereiche am Samstag, da sehr häufig am Freitag Ereignisse stattgefunden hätten. Die Reinigungstätigkeit sei strikt an die Zeit unmittelbar nach der Veranstaltung gebunden gewesen, eine Verschiebung sei nicht toleriert worden - eine Absage oder Verschiebung der Tätigkeiten habe nicht sanktionslos getroffen werden können. Die Räume seien für ihn mittels Zentralschlüssel betretbar gewesen. Für seine Tätigkeit habe er eine Mitarbeiterin gehabt, mit der die Reinigungen gemeinsam durchgeführt wurden. Frau XXXX, sei von 02.09.2008 bis 27.01.2010 als seine Mitarbeiterin beschäftigt gewesen. Für den Auftraggeber sei nur die Durchführung der Arbeiten von Interesse gewesen. Es habe auch Vorfälle gegeben, wo er selbst gar nicht erschienen sei und den Zentralschlüssel Vertrauenspersonen übergeben habe. Die Vertretungen hätten immer durch dieselben Personen stattgefunden und seien aufgrund gemeinsamer Anwesenheit auch den übrigen Mitarbeitern bekannt gewesen. Bis 2008 habe die Reinigung der Büros und der Bühne in XXXX Wien erfolgt. 2008 sei die BF nach XXXX, übersiedelt, wo sich nun die Büroräumlichkeiten befinden würden. Die Reinigungsarbeiten habe er an allen Betriebsadressen der BF - XXXX in XXXX - durchgeführt, wobei das XXXX ab 2009 infolge Auftragsvergabe an eine Reinigungsfirma weggefallen sei. Somit sei er nur mehr in der XXXX und in der XXXX tätig gewesen. Da die Reinigungsfläche in der XXXX nur noch etwa ein Viertel der ursprünglichen Fläche betragen habe, sei die Bezahlung dementsprechend niedriger gewesen. Aufgrund der weiterhin hohen Kosten, sei es ihm nicht mehr möglich gewesen, selbständig für die BF zu arbeiten, sodass er mit Jänner 2010 als Dienstnehmer übernommen worden sei. In den ersten Monaten sei er weiterhin für die Reinigung zuständig gewesen, seither aber sei er Betreuer für slawisch-sprechende Gruppen bei den Veranstaltungen. Sämtliche Reinigungsmittel seien vom Dienstgeber beigestellt und im Bedarfsfall nachbestellt worden, Herr XXXX habe lediglich die Arbeitsleistung erbracht. Seine betrieblichen Ausgaben seien nur die Sozialversicherungsbeiträge sowie die Kosten für die Mitarbeiterin gewesen. Seine Tätigkeit sei nach Stunden abgerechnet worden, er habe entsprechende Aufzeichnungen (wie viele Stunden persönlich bzw. durch seine Vertretung oder seine Mitarbeiterin) geführt. In der Anfangszeit sei seine Tätigkeit mangels ausreichenden Vertrauensverhältnisses mittels Stechuhr kontrolliert worden. Die Stechkarte habe sich immer in einem Fach neben der Zeituhr befunden, sodass auch eine Vertretung die Stechkarte stempeln habe können. Die Bezahlung habe nach Honorarlegung und Banküberweisung stattgefunden. Fahrtkosten oder andere Kosten seien nicht erstattet worden. Die teilweise höheren Rechnungsbeträge seien zustande gekommen, da diese das Entgelt seiner Mitarbeiterin beinhaltet hätten. Die Höhe der Bezahlung sei zu Beginn vereinbart worden.

4. Mit Schreiben vom 29.11.2012 ersuchte die BF durch ihre steuerliche Vertretung um Bescheidausstellung für die im Zuge der durch die Sozialversicherung durchgeführten gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben iSd allgemeinen ASVG festgestellten Nachforderungen für Sozialversicherungsbeiträge für die Jahre 2006, 2007 und 2008, so auch für Herrn XXXX. Ebenso wurde um Stundung der ausstehenden Beiträge aufgrund der GPLA gebeten.

5. Folglich war als Vorfrage die Versicherungspflicht des Herrn XXXX als Reinigungskraft zu klären.

6. Nach einem erneuten Erhebungsbericht über den Zeitraum 2005 - 2008 im Zeitraum 11.06.2013 - 28.06.2013 wurde festgestellt, dass

XXXX als Reinigungskraft von 01.01.2007 bis zum 31.12.2008 bei der BF beschäftigt gewesen sei. Diese Beschäftigungszeit sei mittels Honorarnoten dokumentiert worden. Nach Abruf des Gewerberegisters sei festgestellt worden, dass Herr XXXX über keine Gewerbeberechtigung zur Ausübung von Reinigungsarbeiten verfüge. Laut VwGH (21.02.1984, 83/14/0102) stehe Reinigungspersonal in einem Dienstverhältnis, selbst wenn hinsichtlich der Arbeitszeiten eine gewisse Freizügigkeit eingeräumt werde.

7. Mit dem hier gegenständlich bekämpften Bescheid vom 28.08.2013 stellte die Wiener Gebietskrankenkasse fest, dass Herr XXXX, VSNR XXXX, aufgrund seiner Tätigkeit für die BF von 01.01.2007 bis 31.12.2008 in einem die Voll- (Kranken-, Unfall-, Pensions-)versicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm § 4 Abs. 2 ASVG und die Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG begründendem Beschäftigungsverhältnis stand. Begründend wurde ausgeführt, dass im Zuge einer durchgeführten GPLA-Prüfung festgestellt worden sei, dass Herr XXXX in den Prüfungsjahren 2007 und 2008 als selbständiger Auftragnehmer für Reinigungs- und andere Hausarbeiten eingesetzt worden sei. Diesbezüglich sei am 02.01.2007 eine "Vereinbarung" unterfertigt worden. Die Überprüfung habe ergeben, dass Herr XXXX stets vor und nach den durchgeführten Veranstaltungen den Ort des Geschehens zu reinigen gehabt habe. Ein konkretisierbares Werk Herrn XXXXs habe im Zuge der Überprüfung nicht festgestellt werden können. Die nötigen Betriebsmittel seien ihm zur Verfügung gestellt worden. Die Dienstleistung habe gegenüber einer Werkerrichtung im Vordergrund gestanden. Infolge der festgestellten Tätigkeit des Beschäftigten im unselbständigen Dienstleistungsbereich sei er nach der Vereinbarung vom 02.01.2007 amtswegig zur Sozialversicherung nachgemeldet worden.

8. Mit Schreiben vom 30.09.2013 erhob die BF, vertreten durch TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH, fristgerecht Einspruch (nun Beschwerde) gegen den Bescheid der WGKK vom

28.08.2013, zugestellt am 03.09.2013. Darin wurde ausgeführt, dass die Behörde nach Ansicht des VwGH verpflichtet sei, Feststellungen über das Vorliegen der Voraussetzung für die Verlängerung der Verjährungsfrist vorzubringen, wenn statt der dreijährigen die fünfjährige Verjährung angewendet werde. Die sei jedoch im gegenständlichen Bescheid bzw. in den Einvernahmen nicht enthalten. Gemäß VwGH könne die fünfjährige Verjährungsfrist nicht angewendet werden, da dies nur möglich sei, wenn nachgewiesen werden könne, dass die Abgrenzung zwischen Werkvertrag/freiem Dienstvertrag und echtem Dienstverhältnis zum Grundwissen eines Geschäftsführers zähle. Solche Feststellungen seien jedoch nicht getroffen worden. Weiters wurde ausgeführt, dass Herr XXXX zum Zeitpunkt seiner Tätigkeit für die BF einen aufrechten facheinschlägigen Gewerbeschein gehabt habe. Das Unternehmen von Herrn XXXX sei für die Reinigung des Veranstaltungssaales und der Büroräumlichkeiten verantwortlich gewesen und habe kleinere Reparaturen durchgeführt. Aufgrund der verschiedenen Veranstaltungen sei es daher bei der Reinigung zu einer teilweisen diesbezüglichen Planung gekommen. Herr

XXXX habe keine Weisungen hinsichtlich der Erbringung seiner Leistung erhalten. Im Unternehmen von Herrn XXXX sei auch eine Dienstnehmerin beschäftigt gewesen. Er habe sich auch mehrmals von Vertrauenspersonen vertreten lassen, was dem Geschäftsführer der BF nicht mitgeteilt worden sei. Aufgrund des Drängens von Herrn XXXX sei der Werkvertrag in ein Dienstverhältnis umgewandelt worden.

Herr XXXX habe sich ohne Rücksprache mit der BF von verschiedenen Personen vertreten lassen, sohin fehle die persönliche Arbeitspflicht, weshalb ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vorliege. Obwohl nach den Aussagen des Herrn XXXX mit Wegfall der XXXXhalle zum Jahresbeginn 2009 der Umfang für die Tätigkeit bei der BF um 75% weggefallen sei, habe er laut eigenen Angaben bis Anfang 2010 jedenfalls eine Mitarbeiterin beschäftigt. Diese Tatsache würde beweisen, dass Herr XXXX noch für weitere Unternehmen tätig gewesen sei bzw. sich bei der BF vertreten lassen habe können. Denn für nur mehr 25% der vorherigen Fläche wäre eventuell keine Dienstnehmerin notwendig gewesen. Ebenso sei im Prüfbericht auch auf das Nichtvorhandensein von wesentlichen Betriebsmitteln und das damit verbundene fehlende Unternehmerniveau eingegangen worden. Es habe keine Weisungsgebundenheit im arbeitsrechtlichen Sinn gegeben, ebenso wenig eine Absprache hinsichtlich Arbeitszeit oder Anwesenheit, da diese von der Art der Tätigkeit her notwendig sei. Weiters sei die Tatsache, dass Herr XXXX für mehrere Unternehmen tätig geworden sei, nicht aufgegriffen worden. Herr XXXX habe somit keinem Konkurrenzverbot unterlegen. Ebenso würde es keine konkreten Anhaltspunkte der stillen Autorität des Dienstgebers geben. Die zeitweiligen Kontrollen hätten lediglich der Überprüfung der Sauberkeit der Anlagen als Endziel der Tätigkeit von Herrn XXXX gedient, jedoch nicht seiner Kontrolle.

Es wurde sohin der Antrag gestellt, bescheidmäßig festzustellen, dass für Herrn XXXX keine Pflichtversicherung gemäß § 4 ASVG vorliege bzw. andernfalls um Vorlage des Einspruchs an den Landeshauptmann von Wien gebeten.

9. Mit Schreiben vom 11.12.2013 nahm die WGKK beim Landeshauptmann von Wien zum Einspruch der BF Stellung und führte dazu aus, dass das Vorbringen der BF nicht geeignet sei, den Bescheid abzuändern oder aufzuheben. Dem Vorbringen der BF, das Recht auf Feststellung der Versicherungspflicht der Dienstnehmer sei verjährt, sei entgegenzuhalten, dass § 68 Abs. 1 ASVG das Recht auf Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen betreffe und auf die Feststellung der Versicherungspflicht nicht anzuwenden sei. Dafür sehe das Gesetz keine Verjährung vor. Zu den Ausführungen der BF, dass unbeeinflussbare betriebliche und organisatorische Vorgaben von sich aus zu einer Bindung an Arbeitszeiten und -orte sowie zu einer Einhaltung von Terminen führe und nichts mit einer arbeitsrechtlichen Weisungsgewalt zu tun hätte, wurde eingewendet, dass manchmal die Bindung an Arbeitszeit und -ort in Fällen struktureller Sachzwänge kein unterscheidungskräftiges Merkmal zwischen selbständiger und unselbständiger Leistungserbringung sei, jedoch andere Kriterien des arbeitsbezogenen Verhaltens zur Differenzierung zu prüfen seien. Besonders habe der VwGH auf die Unterschiede der Verpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen der geschuldeten Arbeitskraft unter der Verfügungsmacht eines anderen für eine bestimmte Zeit einerseits (Dienstvertrag) und die Herstellung eines Werkes (Werkvertrag) andererseits hingewiesen, wobei es sich beim Werk um eine individualisierte und konkretisierte Leistung handle. Es sei kein individualisierbares und dauerhaftes Werk des Herrn XXXX zu erkennen gewesen. Eine stets wiederkehrende Reinigung und fallweise Reparatur von Einrichtungen im Rahmen monatlich bezahlter Kettenwerkverträge, stelle kein Werk dar, sondern eine auf Dauer ausgerichtete Dienstleistung. Herr XXXX habe nicht seine eigenen Betriebsmittel verwendet und auch über keine eigene Unternehmensstruktur verfügt. Sohin sei keine selbständige Tätigkeit ausgeübt worden. Die in der vorgelegten Vereinbarung enthaltenen Punkte seien zudem klare Merkmale eines glaubhaften Dienstvertrages (unbefristete Verrichtung von Reinigungs- und Hilfsarbeiten, monatliches Entgelt, Kündigungsfrist). Das von der BF angeführte fehlende Konkurrenzverbot würde im vorliegenden Verwaltungsverfahren aufgrund mangelnder Vereinbarung kein aussagekräftiges Kriterium darstellen.

Unter Berücksichtigung der von der BF herangezogenen Kriterien ergäbe sich, dass Herr XXXX in weitgehender persönlicher (vereinbarte auf Dauer ausgerichtete Tätigkeit) und wirtschaftlicher (technische Ausrüstung und

Reinigungsobjekte vor Ort) Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt gewesen sei und somit die Voraussetzungen für ein echtes Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm § 4 Abs. 2 ASVG in den in den Spruchteilen angeführten Zeiträumen erfüllt sei. Ein freier Dienstvertrag sei aufgrund der straffen Terminorganisation nicht in Frage gekommen. Der einschlägige Gewerbeschein von Herrn XXXX sei gemäß den Bestimmungen des § 539a ASVG nicht wirksam.

Der angefochtene Bescheid sei sohin zu Recht erlassen worden, weshalb die Kasse die Abweisung des Einspruchs der BF beantrage.

10. Mit Schreiben vom 17.12.2013, eingelangt am 07.03.2014 wurde der gegenständliche Akt vom Landeshauptmann von Wien dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt und der Gerichtsabteilung W151 am 07.03.2014 zur Behandlung zugewiesen. Darin befindet sich neben den im Verfahrensgang zitierten Niederschriften auch ein Auszug aus dem Gewerberegister vom 12.12.2013 über den Gewerbeschein von Herrn Tomazs XXXX (Reinigungsgewerbe, Beginn: 05.12.2006, Endigung: 27.01.2010).

11. Am 07.04.2015 wurde der BF das Schreiben der WGKK vom 11.12.2013 zur allfälligen Stellungnahme übermittelt.

12. Mit Schreiben vom 05.05.2015, eingelangt am 06.05.2015, nahm die BF dazu Stellung. Das Vorbringen der WGKK würde weiterhin zur Gänze bestritten werden, zum Vertretungsrecht werde ausgeführt, dass der VwGH in 2009/08/0141 vom 12.09.2012 judiziert habe, dass auch eine Vertretung unter Kollegen, also aus einem "Pool" von geeigneten Personen, nicht gegen die Annahme einer generellen Vertretungsbefugnis spreche. Weiters sei der VwGH von einer generellen Vertretungsbefugnis ausgegangen, wenn sich der Beschäftigte jederzeit und nach Gutdünken von irgendeiner geeigneten Person vertreten lassen könne. Für die Annahme einer generellen Vertretungsbefugnis sei es unmaßgeblich, dass dazu nur geeignete Dritte herangezogen werden könnten, weil es bei der Vertretungsbefugnis immer um eine solche in Bezug auf die übernommene Arbeitsleistung gehe. Es müsse sich beim Vertreter daher um eine Person handeln, die in der Lage sei, diese Arbeitspflicht gegenüber dem Auftraggeber zu erfüllen. Nach Ansicht des VwGH liege kein Indiz für das Vorliegen einer persönlichen Arbeitspflicht vor, wenn der Vertreter nur bekannt zu geben sei. Dies sei im konkreten Fall nicht nötig gewesen. Es sei jedoch Voraussetzung, dass das Vertretungsrecht auch gelebt werde oder zumindest ernsthaft damit zu rechnen sei und die Vereinbarung des Vertretungsrechts nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stehe. Herr XXXX habe selbst in seiner Einvernahme angegeben, dass er einerseits im Zeitraum von September 2008 bis Jänner 2010 eine Mitarbeiterin beschäftigt habe sowie andererseits, dass er den übernommenen Auftrag teilweise durch Vertrauenspersonen ausführen habe lassen bzw. sich geeigneter Hilfskräfte zur Ausführung der Aufträge bedient habe. Nachweislich habe Herr XXXX in den Jahren 2007 und 2008 Fremdleistungen an eine andere Firma vergeben. Dies sei aus den Steuererklärungen von Herrn XXXX ersichtlich. Sohin werde beantragt, dass die Behörde Einsicht in den Steuerakt von Herrn XXXX nehme, um seine unternehmerische Stellung zu untersuchen.

Die BF sei über die durchgeführte Vertretung nicht gesondert informiert worden, nur Herr XXXX habe entschieden, ob und welche Personen bzw. Firmen er zur Auftrags Erfüllung herangezogen habe. Darum liege eine generelle Vertretungsbefugnis vor, weswegen die Grundvoraussetzung für die Annahme einer persönlichen Arbeitspflicht und damit einhergehend eine persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG nicht gegeben sei. Fehle diese, dann liege auch keine versicherungspflichtige Beschäftigung iSd § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG vor.

## II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

### 1. Feststellungen:

Über den Zeitraum 2005 bis 2008 wurde bei der BF eine gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben (GPLA) durchgeführt und am 26.09.2012 abgeschlossen. Dabei wurde auch die Versicherungspflicht von Herrn XXXX überprüft.

Die BF und Herr XXXX schlossen am 02.01.2007 eine unbefristete schriftliche Vereinbarung, mit der sich Herr XXXX verpflichtete, bei der BF Reinigungs- und Hilfsarbeiten durchzuführen. Der Umfang der Arbeiten und das Entgelt wurden darin nicht festgesetzt. Die Entlohnung erfolgte auf Basis der Monatsabrechnung von Herrn XXXX. Die Vereinbarung war monatlich beiderseitig kündbar.

Herr XXXX war in der Zeit von 05.12.2006 bis 27.01.2010 Inhaber eines Gewerbescheins für das Reinigungsgewerbe, umfassend Tätigkeiten, wie sie Hausbesorger zu verrichten haben, sowie die Reinigung von Wohnungen nach Art der Hausfrau oder des Hausmannes unter Einsatz der in Haushalten üblicherweise verwendeten Reiniger und Geräte.

Herr XXXX war im beschwerdegegenständlichen Zeitraum (01.01.2007 bis 31.12.2008) beauftragt, an allen Betriebsstätten der BF (XXXX, sowie XXXX, XXXX, und XXXX XXXX) die Veranstaltungs- sowie die Büroräumlichkeiten zu reinigen sowie diverse kleinere Reparaturarbeiten zu erledigen. Es blieb Herrn XXXX zwar grundsätzlich die Art der Durchführung der Reinigungsarbeiten überlassen, dennoch erfolgten fallweise Kontrollen vom Geschäftsführer der BF. Herr XXXX hat im beschwerdegegenständlichen Zeitraum auch für das Unternehmen XXXX und die XXXX KEG im Rahmen seines Gewerbescheines gearbeitet.

Herr XXXX war an Arbeitszeit und Arbeitsort gebunden. Die Arbeitszeit war vom Veranstaltungsplan abhängig, Herr XXXX erhielt auch zeitliche Anweisungen, wann die Reinigung der Veranstaltungsbereiche zu erfolgen haben, nämlich unmittelbar nach den jeweiligen Veranstaltungen. Eine Verschiebung oder eine Absage der Tätigkeit konnte nicht sanktionslos erfolgen. Im beschwerdegegenständlichen Zeitraum vom 02.09.2008 bis Ende Dezember 2008 (und danach bis 27.01.2010) war Frau XXXX für ihn tätig. Die ihm aufgetragenen Reinigungsarbeiten wurden teilweise auch von anderen Personen übernommen, in einem solchen Fall handelte es sich immer um dieselben Personen. Diese fallweise Durchführung der Reinigungsarbeiten durch Dritte war weder in der Vereinbarung festgelegt, noch wurde die BF von Herrn Zalweski im Anlassfall darüber informiert. Die Tätigkeit wurde nach Stunden abgerechnet und anfänglich mit einer Stechuhr, später in Form von eigenen Aufzeichnungen kontrolliert. Am Monatsende legte Herr XXXX Honorarnoten an die BF, wobei jeweils immer nur der Endbetrag aufgelistet war. Eine Aufschlüsselung der Zusammensetzung des Betrages nach Stunden lag nicht vor, Betriebsmittelkosten wurden nicht ausgewiesen. Die Reinigungsmittel wurden von der BF zur Verfügung gestellt.

Ab Jänner 2010 wurde Herr XXXX von der BF als Dienstnehmer übernommen.

## 2. Beweiswürdigung:

Die Sachverhaltsfeststellungen ergeben sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt. Das Bundesverwaltungsgericht legt im Wesentlichen den von der Wiener Gebietskrankenkasse festgestellten Sachverhalt seiner rechtlichen Beurteilung zu Grunde, da dieser schlüssig und nachvollziehbar ist und diese ein ausreichendes Ermittlungsverfahren durchführte, in dem sowohl der BF als auch Herrn XXXX Gelegenheit gegeben wurde, ihr jeweiliges Vorbringen zu erstatten. Den Parteien wurde daher ausreichend Gelegenheit eingeräumt, ihre Standpunkte darzulegen.

Insbesondere wurden die Niederschrift des Herrn XXXX vom 11.11.2010 sowie die im Akt aufliegenden Stellungnahmen der BF (durch ihre Vertretung) vom 17.08.2010, 30.09.2013 sowie 05.05.2015 gewürdigt, da diese alle rechtlich nötigen Angaben über die tatsächliche Umsetzung und Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses zwischen der BF und Herrn XXXX enthalten. Die Aussagen von Herrn XXXX und der BF zur Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses sind auch nicht widersprechend.

Für das Bundesverwaltungsgericht bestand zwar kein Anlass an der Glaubwürdigkeit der Parteien zu zweifeln, doch führen deren Aussagen rechtlich - wie unter Punkt A 1. ff. dargelegt ist - zu einem anderen rechtlichen Ergebnis als von der BF begehrt.

## 3. Rechtliche Beurteilung:

Mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012, wurde mit 01.01.2014 (Art. 151 Abs. 51 Z 6 B-VG) das Bundesverwaltungsgericht (Art. 129 B-VG) eingerichtet.

Gemäß Art. 151 Abs. 51 Z 8 B-VG geht die Zuständigkeit zur Weiterführung der mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei sonstigen Behörden anhängigen Verfahren, in denen diese Behörden sachlich in Betracht kommende Oberbehörde oder im Instanzenzug übergeordnete Behörde sind, mit Ausnahme von Organen der Gemeinde, auf die Verwaltungsgerichte über. Im konkreten Fall ist somit die Zuständigkeit des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, bei welchem das gegenständliche Verfahren mit Ablauf des 31. Dezember 2013 anhängig war, mit 1. Jänner 2014 auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen.

§ 414 Abs. 1 ASVG normiert die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zur Entscheidung über Beschwerden gegen Bescheide eines Versicherungsträgers.

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

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 in Angelegenheiten nach § 410 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag einer Partei durch einen Senat.

Ein Antrag auf Senatsentscheidung wurde nicht gestellt, gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF 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.

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.

§ 27 VwGVG legt den Prüfungsumfang fest und beschränkt diesen insoweit, als das Verwaltungsgericht (bei Bescheidbeschwerden) prinzipiell (Ausnahme: Unzuständigkeit der Behörde) an das Beschwerdevorbringen gebunden ist (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 1 zu § 27 VwGVG). Konkret normiert die zitierte Bestimmung: "Soweit das Verwaltungsgericht nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, hat es den angefochtenen Bescheid, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt und die angefochtene Weisung auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (§ 9 Abs. 3) zu überprüfen."

Die zentrale Regelung zur Frage der Kognitionsbefugnis der Verwaltungsgerichte bildet § 28 VwGVG. Die vorliegend relevanten Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung lauten wie folgt:

"§ 28. (1) Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

(2) Über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder
2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist."

Gegenständlich steht der maßgebliche Sachverhalt im Sinne von § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat folglich in der Sache selbst zu entscheiden.

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

Gemäß § 4 Abs. 2 ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl. I Nr. 45/2005, entlohnt werden. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um

1. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. a oder b EStG 1988 oder

2. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. c EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen.

Gemäß § 35 Abs. 1 ASVG gilt als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes 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.

§ 539a normiert die Grundsätze der Sachverhaltsfeststellung wie folgt:

Abs. 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.

Abs. 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.

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

Abs. 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.

Abs. 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.

Gemäß § 1 AIVG sind Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind, (...) für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) soweit sie in der Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben.

§ 68 Absatz 1 ASVG normiert Folgendes:

Absatz 1.: Das Recht auf Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen verjährt bei Beitragsschuldnern und Beitragsmithaftenden binnen drei Jahren vom Tag der Fälligkeit der Beiträge. Hat der Dienstgeber Angaben über Versicherte bzw. über deren Entgelt nicht innerhalb der in Betracht kommenden Meldefristen gemacht, so beginnt die Verjährungsfrist erst mit dem Tage der Meldung zu laufen. Diese Verjährungsfrist der Feststellung verlängert sich jedoch auf fünf Jahre, wenn der Dienstgeber oder eine sonstige meldepflichtige Person (§ 36) keine oder unrichtige Angaben bzw. Änderungsmeldungen über die bei ihm beschäftigten Personen bzw. über deren jeweiliges Entgelt (auch Sonderzahlungen im Sinne des § 49 Abs. 2) gemacht hat, die er bei gehöriger Sorgfalt als notwendig oder unrichtig hätte erkennen müssen. Die Verjährung des Feststellungsrechtes wird durch jede zum Zwecke der Feststellung getroffene Maßnahme in dem Zeitpunkt unterbrochen, in dem der Zahlungspflichtige hiervon in Kenntnis gesetzt wird. Die Verjährung ist gehemmt, solange ein Verfahren in Verwaltungssachen bzw. vor den Gerichtshöfen des öffentlichen Rechtes über das Bestehen der Pflichtversicherung oder die Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen anhängig ist.

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

1. Rechtliche Würdigung:

Die BF brachte vor, dass der Dienstnehmer die Tätigkeiten selbständig aufgrund der mit ihr abgeschlossenen Vereinbarung erbracht habe und daher nicht der Pflichtversicherung nach dem ASVG unterliege. Ebenso wandte sie Verjährung des Rechtes der WGKK zur Feststellung der Sozialversicherungspflicht ein.

### 1.1. Zum Verjährungseinwand:

Die BF moniert im Ergebnis, das Recht der WGKK zur Feststellung der Sozialversicherungspflicht sei aufgrund des Ablaufes der dreijährigen Verjährungsfrist zum Zeitpunkt der Bescheiderlassung bereits verjährt gewesen, die belangte Behörde stütze sich auf die fünfjährige Verjährungsfrist, habe es aber unterlassen Feststellungen über das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Verlängerung der Verjährungsfrist zu treffen.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes betrifft § 68 Abs. 1 ASVG nur das Recht auf Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen, nicht jedoch das Recht auf Feststellung der Versicherungspflicht, da das Gesetz dafür keine Verjährung vorsehe (VwGH 2002/08/0008 vom 20.04.2005). Die Versicherungspflicht kann auch für Zeiträume festgestellt werden, für die das Recht auf Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen nach § 68 Abs. 1 ASVG bereits verjährt ist (vgl. die Erkenntnisse des VwGH vom 19.05.1983, Slg. 11.067/A, und vom 17.12.2002, Zl. 99/08/0008).

Da die belangte Behörde mit dem in Beschwerde gezogenen Bescheid nur ihr Recht auf Feststellung der Versicherungspflicht geltend macht und keine Zahlung von Beiträgen festlegt, geht der Einwand der BF ins Leere.

### 1.2. Zum Vorbringen des Vorliegens eines Werkvertrages und zur Abgrenzung zum Dienstvertrag:

Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes liegt ein Werkvertrag dann vor, wenn eine Verpflichtung zur Herstellung einer im Vertrag individualisierten und konkretisierten Leistung besteht. Die Verpflichtung aus dem Werkvertrag besteht darin, diese genau umrissene Leistung in der Regel bis zu einem bestimmten Termin zu erbringen. Ein Werkvertrag muss sohin auf einen bestimmten, abgrenzbaren Erfolg abstellen und einen Maßstab erkennen lassen, nach welchem die Ordnungsgemäßheit der Erbringung des Werkes beurteilt werden kann (vgl. VwGH 20.12.2001, Zl. 98/08/0062, VwGH 24.1.2006, Zl. 2004/08/0101, und VwGH 25.4.2007, Zl. 2005/08/0082).

Zur Abgrenzung zwischen (freiem) Dienstvertrag und Werkvertrag hat der VwGH in ständiger Rechtsprechung (VwGH 05.06.2002, Zl. 2001/08/0107 "Schriftleiter", 03.07.2002, Zl. 2000/08/0161 "Leitsatzverfasser" uva.) wie folgt ausgesprochen:

Es kommt entscheidend darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor), wobei es sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf seine Bereitschaft zu Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt.

§ 1151 ABGB stellt die Verpflichtung zur Dienstleistung für einen anderen auf eine gewisse Zeit der Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes gegenüber. Beim Werkvertrag kommt es daher auf das Ergebnis der Arbeitsleistung an, das ein Werk, somit eine geschlossene Einheit, darstellen muss, welches bereits im Vertrag individualisiert und konkretisiert wurde (vgl. VwGH vom 20. Mai 1980, Slg. Nr. 10.140/A = Arb 9876). Die im zuletzt zitierten Erkenntnis dargelegte Rechtsauffassung wurde - wie unten gezeigt wird - in der Lehre und Judikatur geteilt. Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis (Koziol/Welser, Grundriss, Band I, 10. Auflage, 410), 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 (vgl. auch Krejci in Rummel, 2. Auflage, § 1151 RZ 93). Der "freie Dienstnehmer" handelt ebenso wie der Werkunternehmer persönlich selbstständig, diese Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Nach Mazal (ecolex 1997, 277) kommt es darauf an, ob die Parteien eine bestimmte letztlich abgeschlossene Tätigkeit (Werkvertrag) vereinbaren oder ob sie eine zeitlich begrenzte oder unbegrenzte Verpflichtung zum Tun begründen wollen (freier Dienstvertrag). Wachter (DRdA 1984, 405) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet sind. Auch nach der Judikatur (OGH 9 ObA 225/91) liegt ein Werkvertrag dann vor, wenn Gegenstand der vereinbarten Leistung ein bestimmtes Projekt ist. Die Herstellung eines Werkes als eine in sich geschlossene Einheit hat der Verwaltungsgerichtshof bei der Erbringung einzelner manueller Beiträge zu einem Werk nicht angenommen (Montagearbeiten an einer Lüftungsanlage, Erkenntnis vom 17. Jänner 1995, 93/08/0092; Arbeiten auf einer Baustelle, Erkenntnis vom 19. Jänner 1999, 96/08/0350; zu einer vergleichbaren Tätigkeit siehe auch OGH 9 ObA 54/97z). Ebenso wurde ein Werkvertrag verneint, wenn die zu erbringende Leistung nicht schon im Vertrag selbst konkretisiert und



individualisiert wurde (Erkenntnis vom 30. Mai 2001, 98/08/0388). Schrank/Grabner (Werkverträge und freie Dienstverträge, 2. Auflage, 26 f) führen unter Berufung auf Tomandl (auf den sich auch der Verwaltungsgerichtshof im genannten Erkenntnis vom 20. Mai 1980 sowie Mazal und Wachter stützen) aus, die Vertragspflicht beim freien Dienstvertrag auf Seiten des Auftragnehmers müsse Dienstleistungen umfassen, müsse sich also auf bloß der Art nach umschriebene Tätigkeiten (Arbeiten, Tun, Wirken) beziehen, bei welchen "die Einräumung eines Gestaltungsrechtes an den Besteller (bzw. eine Unterwerfung auf Seiten des freien Dienstnehmers) wesentlicher Bestandteil des Vertrages ist, der noch nach Vertragsabschluss, also bei der Vertragserfüllung, einer Konkretisierung durch den Auftraggeber dahin bedarf, welche Einzelleistungen er im Rahmen des Vertrages verrichtet sehen möchte".

Das Bundesverwaltungsgericht geht davon aus, dass die Arbeitsleistung Reinigung eine fortgesetzte Tätigkeit darstellt und nicht als Zielschuldverhältnis im Sinne der Herstellung eines bestimmten Werkes qualifiziert werden kann. Im gegenständlichen Verfahren können auch weder aus der abgeschlossenen Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und der BF noch aus dem gelebten Beschäftigungsverhältnis Zielschuldverhältnisse erkannt werden. Die von beiden Seiten unterfertigte Vereinbarung lautete wie folgt: "AG beauftragt AN mit Reinigungs- und Hilfsarbeiten im XXXX. Umfang der Arbeiten und Entgelt werden jeweils monatlich einvernehmlich festgesetzt. Die Entlohnung erfolgt auf Basis einer Monatsabrechnung durch AN an AG und wird jeweils per Monatsende ausgestellt und ist binnen 14 Tagen an AN zahlbar. Die Vereinbarung läuft unbefristet und ist von jedem Partner jederzeit unter Berücksichtigung einer Monatsfrist auflösbar".

Weder wurde darin ein individualisierter oder konkretisierter Leistungsgegenstand festgelegt, noch ist eine in sich geschlossene Leistung im Sinne eines Werkes erkennbar vereinbart worden, es wurde lediglich über einen unbefristeten Zeitraum eine Arbeitsverpflichtung vereinbart. Aus dieser Vereinbarung folgt daher eine unbefristete Arbeitsverpflichtung des Herrn XXXX für die BF und wurde damit ein Dauerschuldverhältnis begründet. Im Falle eines Werkvertrages hätte zumindest auch erkennbar sein müssen, welches Werk zu erbringen gewesen wäre und welcher Preis für die Leistung im Gegenzug dafür geschuldet wird. Dies setzt auch voraus, dass ein bestimmter Fälligkeitstermin sowie das für die Werkerbringung geschuldete Entgelt zu vereinbaren gewesen wäre. Bei der gegenständlichen Vereinbarung fehlen all diese Angaben, sodass auch mangels Vorliegens konkret und individualisierbarer Leistungen mit bestimmten Fälligkeitsterminen und ohne Honoraranspruch keine zivilrechtlichen Gewährleistungsansprüche begründbar sind. Vielmehr wurde hier ein Dauerschuldverhältnis begründet und kann daher der gegenständlichen Vereinbarung bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) nicht ein Deutungsschema zu Grunde gelegt werden, wonach diese die Vermutung der Richtigkeit nach sich ziehen. Vielmehr geht das Bundesverwaltungsgericht vom Vorliegen einer Scheinvereinbarung aus, die die Vollversicherungspflicht des Herrn XXXX gemäß § 4 Abs. 2 ASVG verhindern sollte.

1.2.1. Zum Vorbringen des Vorliegens eines Gewerbescheins und der Auftragsannahme bei anderen Unternehmen:

Zum Vorbringen, der Dienstnehmer sei hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit Inhaber einer Gewerbeberechtigung und habe im beschwerdegegenständlichen Zeitraum auch für andere Unternehmen Aufträge übernommen, ist festzuhalten, dass dieser Einwand ins Leere geht, da nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes diesem formalen Umstand keinerlei Bedeutung für die Entscheidung der Frage zukommt, ob der Dienstnehmer bei der konkreten Tätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit beschäftigt war (VwGH 3.11.2004, Zahl: 2001/18/0129).

Entscheidungsrelevant ist laut Verwaltungsgerichtshof nur, ob die Dienstleistung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 4 Abs. 2 ASVG erbracht wurde (VwGH 2005/08/0084). Dies ist daher ausschließlicher Prüfungsmaßstab. Es ist gemäß Verwaltungsgerichtshof (2007/08/0041, 2007/08/0038) keineswegs ausgeschlossen, dass ein Dienstverhältnis vorliegt, wenn der Dienstnehmer zusätzlich auch über einen Gewerbeschein verfügt und dabei andere Aufträge ausübt. Wenn sich also die BF auf das Vorbringen des Dienstnehmers stützt, wonach dieser seit Dezember 2006 "selbstständig" tätig war, was als Bezugnahme auf das Vorliegen seiner Gewerbeberechtigung angesehen wird und er auch "gleichzeitig für andere Auftraggeber tätig war" - (XXXX und Firma XXXX KEG) , so geht dies ins Leere, da diese Möglichkeit (Tätigkeit im Rahmen einer Gewerbeberechtigung und für verschiedene Auftraggeber) neben einer Tätigkeit, die eine Sozialversicherungspflicht nach § 4 Abs. 2 auslöst, ohnehin möglich ist.

Die Innehabung einer Gewerbeberechtigung stellt kein Merkmal für das Fehlen eines Verhältnisses persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit dar (VwGH 0150/63, 2009/08/0145). Die Innehabung von Gewerbescheinen für Tätigkeiten, die keine besondere Qualifikation erfordern und üblicherweise auch von abhängigen Beschäftigten erbracht werden, durch solche Personen ist Teil eines verbreiteten Missbrauchs der Gewerbeordnung, die einerseits der Verschleierung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse dient und andererseits oft Tätigkeiten betrifft, von denen nicht auszuschließen ist, dass es sich um "gegen Stunde- oder

Taglohn oder Werkentgelt zu leistende Verrichtungen einfachster Art" handelt, die gemäß " 2 Abs. 1 Z 8 GewO von der Gewerbeordnung ausgenommen sind (VwGH 2012/08/0032, zum Gewerbeschein "Verspachteln von Gipskartonplatten" VwGH 2010/08/0129, 2011/08/0115).

#### 1.2.2. Mangelnde Notwendigkeit der Prüfung der Merkmale der Dienstnehmereigenschaft des § 4 Abs. 2 ASVG:

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 persönliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden (vgl. Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 11.07.2012, Zl. 2010/08/0217, mwN).

Bei den von Herrn XXXX durchgeführten Tätigkeiten (Reinigungs- und andere Hausreparaturarbeiten) handelt es sich nach Ansicht des Bundesverwaltungsgericht gerade um solche Hilfstätigkeiten im Sinne dieser Rechtsprechung, die in organisatorischer Einbindung in den Betrieb der BF erbracht worden sind (siehe auch: Reinigungsarbeiten, Erkenntnis vom 21. Februar 1984, 83/14/0102; Arbeiten auf einer Baustelle, Erkenntnis vom 19. Jänner 1999, 96/08/0350;). Atypische Umstände, die einer Beurteilung als abhängige Beschäftigung entgegenstehen würden, sind im Beschwerdefall nicht zu sehen, zumal der Dienstnehmer weder über eine eigene betriebliche Organisation noch über eigene Betriebsmittel verfügt hat und auch keine eigenen unternehmerischen Entscheidungen beim Dienstgeberbetrieb treffen konnte. Dass das Arbeitsmaterial vom Dienstgeber, jedenfalls aber nicht vom Dienstnehmer selbst zur Verfügung gestellt wurde, ergibt sich aus der Aktenlage und wurde auch von XXXX und der BF so vorgebracht.

Die mangelnde betriebliche Struktur des Dienstnehmers zeigt sich insbesondere dadurch, dass die Abrechnungen an die BF keine Betriebsmittel aufweisen. Der Antrag der BF auf Einsicht in den Steuerakt erweist sich daher als entbehrlich, als dadurch keine für den aktuellen Fall brauchbaren Erkenntnisse zu Tage treten würden. Für die Beurteilung der Dienstnehmereigenschaft ist es nicht relevant, ob bzw. dass Herr XXXX auch für andere Unternehmen tätig war (siehe auch oben Pkt. 1.2.1.). Auch hatte sich die Arbeitserbringung im Kern an den betrieblichen Erfordernissen und den Bedürfnissen des Arbeitgebers zu orientieren, was für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit spricht. Dies manifestiert sich schon an der Natur der Sache, da es sich um Tätigkeiten handelte, die in den Tagesablauf der jeweiligen Veranstaltungen einzugliedern war. In der Niederschrift vom 11.11.2010 gab Herr XXXX an, dass seine Arbeitszeiten vom Veranstaltungsplan abhängig gewesen sind. Von der BF war vorgegeben, vorrangig die Veranstaltungsbereiche, besonders die von den Interpreten benutzten Räumlichkeiten, - immer unmittelbar nach den Veranstaltungen - zu säubern, die Büroräume meist am Sonntag. Dazu hat der Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 15. Oktober 2003, 2000/08/0020, ausgeführt, dass eine Beschäftigung unter dem Gesichtspunkt des Überwiegens der Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit erfolgt, wenn die Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den vorgegeben Terminen hat, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss. Insgesamt also folgt daraus für das Bundesverwaltungsgericht eine gegebene notwendige Einbindung des Herrn XXXX in den Betrieb der BF.

Dem Vorbringen der BF, dass die unbeeinflussbaren betrieblichen und organisatorischen Vorgaben zu einer Bindung an Arbeitszeit und Arbeitsort sowie zum Einhalten von Terminen führen, ist zu entgegnen, dass das zitierte VwGH-Erkenntnis 2010/08/0129 vom 14.03.2013 zwar besagt, dass die Bindung an Arbeitszeit und Ort aufgrund struktureller Sachzwänge kein unterscheidungsfähiges Merkmal zwischen unselbstständiger und selbstständiger Leistungserbringung darstellt, in einem solchen Fall jedoch andere Kriterien des arbeitsbezogenen Verhaltens zur Differenzierung zu prüfen sind. Insbesondere weist der VwGH dann auf die Unterschiede einer Leistungserbringung im Rahmen eines Dienstvertrages oder Werkvertrages hin. Wie bereits oben ausgeführt, geht das Bundesverwaltungsgericht im vorliegenden Fall von einer Leistungserbringung aufgrund eines Dienstvertrages und eben nicht eines Werkvertrages aus, und geht daher der Einwand der BF der strukturellen Sachzwänge bei der Beurteilung der persönlichen Abhängigkeit in Form der Bindung von Arbeitszeit und Arbeitsort ins Leere.

Die Tätigkeit von Herrn XXXX wurde anfangs mittels Stechkarte festgehalten, später nach Aufbau eines gewissen Vertrauensverhältnisses führte Herr XXXX selbst die Aufzeichnungen über die Arbeitszeit durch. Daraus ist für das Bundesverwaltungsgericht ersichtlich, dass Herr XXXX einer anfänglich sehr strengen, danach in Eigenverantwortung liegenden, aber immer abverlangten und durchgehenden Kontrolle durch die BF unterlag.

Die Tätigkeit des Dienstnehmers fällt folglich in die Kategorie einfacher manueller Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten, die in Bezug auf die Art der Arbeitsausführung und auf die Verwertbarkeit keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum des Dienstnehmers erlauben, sodass die persönliche Abhängigkeit von Herrn XXXX nicht näher geprüft werden muss, sondern sich aus den Umständen der Dienstleistung als Hilfskraft ergibt. Sämtliche für die Tätigkeit erforderlichen Betriebsmittel sind von der BF bereitgestellt worden, Herr XXXX hat nur seine manuelle Arbeitskraft zur Verfügung gestellt.

Selbst, wenn aber eine Prüfung der essentiellen Merkmale der Dienstnehmereigenschaft im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG durchgeführt würde, kommt das Bundesverwaltungsgericht zum Ergebnis, dass diese Merkmale bei der Erbringung der Tätigkeit des Herrn XXXX für die BF aufgrund des Vorliegens einer persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit gegeben sind.

Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist die Frage, ob die Dienstleistungen im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG eher das Gepräge persönlicher Abhängigkeit aufgewiesen oder ob die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit überwogen haben, danach zu beantworten ((VwSlg 12325/A, 2007/08/0179, 2002/08/0222), in welche Richtung vor allem die dafür entscheidungskräftigen Kriterien deuten, nämlich, ob eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Erstmitbeteiligten durch seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten und die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, sowie die (damit eng verbundene) persönliche Arbeitspflicht vorliegt, bzw. ob dies nicht der Fall ist. Das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z.B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Arbeitsempfängers) schließt dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht aus. Erlaubt allerdings im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgebender Bedeutung sein (VwGH 25.09.1990, 89/08/0334, vgl. dazu auch das grundlegende Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 4. Dezember 1957, Slg. Nr. 4495/A, sowie das Erkenntnis vom 19. März 1984, Slg. Nr. 11361/A).

In seinem Erkenntnis vom 24.04.2014, Zl. 2012/08/0081, führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit disloziert, d.h. - wie hier - in Abwesenheit des Dienstgebers (oder des von ihm Beauftragten außerhalb einer Betriebsorganisation) ausüben, sich die Frage der Weisungsgebundenheit im Hinblick auf das arbeitsbezogene Verhalten in anderer Weise als bei einer Einbindung in eine Betriebsorganisation stellt. 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).

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichtes war Herr XXXX in die Betriebsstruktur eingegliedert, da er an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten und die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse gebunden war und ihm diesbezüglich insgesamt gesehen keine freie Disposition erlaubt war.

Die BF bringt vor, die persönliche Arbeitspflicht fehle dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann (vgl. das hg. Erkenntnis vom 17. November 2004, Zl. 2001/08/0131), was auf Herrn XXXX zutrifft. Dem ist grundsätzlich zuzustimmen, nur sind die Voraussetzungen im vorliegenden Fall bei Herrn XXXX nicht gegeben. Mit der obgenannten Judikatur wird vor allem die Situation eines selbständig Erwerbstätigen in den Blick genommen, der - anders als ein letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponierender (abhängig) Beschäftigter - im Rahmen seiner unternehmerischen Organisation (oft werkvertragliche) Leistungen zu erbringen hat und dabei Hilfspersonal zum Einsatz bringt oder sich eines Vertreters (Subunternehmers) bedient. Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Erwerbstätige berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. ohne weitere Verständigung des Vertragspartners eine Hilfskraft beizuziehen (VwGH vom 26.08.2014, Zl. 2012/08/0100).

Auch in seinem Erkenntnis vom 15.09.2010, Zl. 2007/08/0167, spricht der Verwaltungsgerichtshof aus, dass nur dann, wenn der zur Leistung Verpflichtete nach seiner Entscheidungsbefugnis seine Arbeitsverpflichtung nach Belieben zur Gänze oder teilweise Dritten überbinden darf, keine persönliche Abhängigkeit vorliegt.

Nach Aussage des Herrn XXXX in der Niederschrift vom 11.11.2010 konnte eine Absage oder Verschiebung der Tätigkeit nicht sanktionslos getroffen werden. Das Bundesverwaltungsgericht geht davon aus, dass Herr XXXX sich nicht vertreten lassen durfte, dies aber ohne Wissen der BF dennoch fallweise tätigte. Dafür spricht einerseits, dass die BF vorbrachte, von den Vertretungen nicht informiert gewesen zu sein, andererseits findet sich auch in der getroffenen Vereinbarung keine diesbezügliche Bestimmung. Herr XXXX erfüllt daher nicht das rechtlich nötige Kriterium, jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden zu können, da dies zumindest eine konkludente Zustimmung des BF vorausgesetzt hätte, die aber nicht vorlag.

Es ist daher davon auszugehen, dass eine generelle Vertretungsbefugnis nicht vorlag und folglich eine persönliche Arbeitspflicht vereinbart wurde.

Das Bundesverwaltungsgericht folgt daher im Ergebnis der belangten Behörde, wonach die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers XXXX vorlag.

Nach ständiger Rechtsprechung hat die persönliche Abhängigkeit die wirtschaftliche Abhängigkeit zwangsläufig zur Folge und muss daher nicht gesondert geprüft werden (ua. VwGH vom 22.12.2009, 2006/08/0317; VwGH vom 25.04.2007, 2005/08/0137; VwGH vom 20.12.2006, 2004/08/0221).

#### 1.2.3. XXXX GmbH als Dienstnehmer gemäß § 35 ASVG:

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist bei der Frage, ob jemand in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 ASVG steht, immer in Bezug auf eine andere Person, nämlich - vom Fall der Indienstnahme durch Mittelspersonen abgesehen - den Dienstgeber zu prüfen (Hinweis E 22. Juni 1993, 92/08/0256) (VwGH vom 15.07.2013, Zl. 2011/08/0151).

Das System der Versicherungspflicht abhängig Beschäftigter baut auf der Verschiedenheit von Dienstgeber (iSd § 35 Abs. 1 ASVG) und Dienstnehmer auf.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Dienstgebereigenschaft wesentlich, wer nach rechtlichen (und nicht bloß tatsächlichen) Gesichtspunkten aus den im Betrieb getätigten Geschäften unmittelbar berechtigt und verpflichtet wird, wen also das Risiko des Betriebes im Gesamten unmittelbar trifft (vgl. das Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 10. Dezember 1986, 83/08/0200, VwSlg 12325 A/1986; VwGH vom 15.07.2013, Zl. 2011/08/0151).

Unstrittig liegt eine Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und der BF vor, aus der alleinig die BF berechtigt und verpflichtet wurde. Soin ist die BF als Dienstgeberin gemäß § 35 Abs. 1 ASVG zu qualifizieren.

#### 1.3. Ergebnis:

Herr XXXX wurde unstrittig vom 01.01.2007 bis 31.12.2008 von der XXXX GmbH beschäftigt, weshalb das Dienstverhältnis mit diesem Zeitraum festgestellt wird.

Es war daher durch das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidung der Wiener Gebietskrankenkasse betreffend die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung für Herrn XXXX für den im Bescheid festgestellten Zeitraum zu bestätigen und die Beschwerde als unbegründet abzuweisen. Da Herr XXXX in dem angeführten Zeitraum in der Krankenversicherung pflichtversichert war, unterliegt er auch für diesen Zeitraum der Arbeitslosenversicherung.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

#### 2. Zum Entfall einer mündliche 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 VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn

1. 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 oder
2. die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen ist.

Gemäß § 24 Abs. 3 VwGVG 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 Partei zurückgezogen werden.

Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG 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 Schutz 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.

Im gegenständlichen Fall liegt dem Bundesverwaltungsgericht eine umfassende Aktenlage mit einem ausreichenden Ermittlungsverfahren und entsprechenden Ermittlungsergebnissen vor. Bei der Abgrenzung von Dienstverhältnis zu Werkvertrag handelt es sich um eine reine Rechtsfrage. Festgestellt wird auch, dass von keiner Partei eine mündliche Verhandlung beantragt wurde und auch die Aussagen der BF und des Dienstnehmers hinsichtlich der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses übereinstimmend sind.

Eine mündliche Erörterung hätte daher aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes keine weitere Klärung der Rechtssache erwarten lassen und war der Sachverhalt aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes iSd § 24 Abs. 4 VwGVG entscheidungsreif. Insgesamt daher konnte von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

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.

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.

Das hg. Erkenntnis hält sich an die, innerhalb desselbigen zitierte Judikatur des VwGH (VwGH 20.12.2001, Zl. 98/08/0062; vom 24.1.2006, Zl. 2004/08/0101; vom 25.4.2007, Zl. 2005/08/0082; vom 05.06.2002, Zl. 2001/08/0107; vom 03.07.2002, Zl. 2000/08/0161; vom 17.01.1995, Zl. 93/08/0092; vom 19.01.1999, Zl. 96/08/0350; vom 25.09.1990, 89/08/0334, vom 4.12.1957, Slg. Nr. 4495/A; vom 19.03.1984, Slg. Nr. 11361/A; vom 24.04.2014, Zl. 2012/08/0081; vom 4.06.2008, Zl. 2004/08/0190 und Zl. 2007/08/0252, vom 2.05.2012, Zl. 2010/08/0083,

vom 11.07.2012, Zl. 2010/08/0204, vom 17.10.2012, Zl. 2010/08/0256;

vom 19.12.2012 Zl. 2012/08/0224; vom 17.12.2004, Zl. 2001/08/0131;

vom 26.08.2014, Zl. 2012/08/0100; vom 15.09.2010, Zl. 2007/08/0167;

vom 22.12.2009, 2006/08/0317; vom 25.04.2007, 2005/08/0137; vom 20.12.2006, 2004/08/0221; vom 3.11.2004, Zl. 2001/18/0129; vom 15.07.2013, Zl. 2011/08/0151; vom 10.12.1986, Zl. 83/08/0200, vom 15.07.2013, Zl. 2011/08/0151) sowie an die allenfalls erwähnte Judikatur.

## European Case Law Identifier

