

TE Bvwg Erkenntnis 2021/9/1 L503 2237377-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 01.09.2021

Entscheidungsdatum

01.09.2021

Norm

AIVG §1 Abs1 lita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §539a

ASVG §8

B-VG Art133 Abs4

1. AIVG Art. 1 § 1 heute
2. AIVG Art. 1 § 1 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025
4. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2024
5. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.04.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2023
6. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
7. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
8. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2015
9. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
10. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
11. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
12. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
13. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
14. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
15. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
16. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
17. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
18. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
19. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
20. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
21. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
22. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999

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

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

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

22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
 1. ASVG § 539a heute
 2. ASVG § 539a gültig ab 01.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
 1. ASVG § 8 heute
 2. ASVG § 8 gültig ab 01.04.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2026
 3. ASVG § 8 gültig von 20.07.2024 bis 31.03.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
 4. ASVG § 8 gültig von 01.09.2022 bis 19.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
 5. ASVG § 8 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
 6. ASVG § 8 gültig von 01.01.2020 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
 7. ASVG § 8 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
 8. ASVG § 8 gültig von 01.07.2017 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
 9. ASVG § 8 gültig von 01.03.2017 bis 30.06.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
 10. ASVG § 8 gültig von 01.01.2016 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
 11. ASVG § 8 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
 12. ASVG § 8 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 40/2014
 13. ASVG § 8 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
 14. ASVG § 8 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
 15. ASVG § 8 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 137/2013
 16. ASVG § 8 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
 17. ASVG § 8 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
 18. ASVG § 8 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2010
 19. ASVG § 8 gültig von 01.09.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 20. ASVG § 8 gültig von 01.09.2010 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2010
 21. ASVG § 8 gültig von 01.08.2009 bis 31.08.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 22. ASVG § 8 gültig von 01.08.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 23. ASVG § 8 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2009
 24. ASVG § 8 gültig von 01.10.2008 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 25. ASVG § 8 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 26. ASVG § 8 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 27. ASVG § 8 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 28. ASVG § 8 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2007
 29. ASVG § 8 gültig von 01.07.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 30. ASVG § 8 gültig von 01.07.2007 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
 31. ASVG § 8 gültig von 01.07.2007 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 32. ASVG § 8 gültig von 01.01.2007 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 33. ASVG § 8 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 34. ASVG § 8 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 131/2006
 35. ASVG § 8 gültig von 01.07.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 36. ASVG § 8 gültig von 01.07.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 37. ASVG § 8 gültig von 01.07.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 131/2006
 38. ASVG § 8 gültig von 01.01.2006 bis 30.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 39. ASVG § 8 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
 40. ASVG § 8 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 131/2006
 41. ASVG § 8 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 42. ASVG § 8 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 43. ASVG § 8 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 44. ASVG § 8 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
 45. ASVG § 8 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
 46. ASVG § 8 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
 47. ASVG § 8 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
 48. ASVG § 8 gültig von 01.01.2004 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002

49. ASVG § 8 gültig von 07.08.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2002
50. ASVG § 8 gültig von 01.01.2002 bis 06.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2001
51. ASVG § 8 gültig von 01.10.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
52. ASVG § 8 gültig von 01.08.2001 bis 30.09.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
53. ASVG § 8 gültig von 01.01.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 173/1999
54. ASVG § 8 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
55. ASVG § 8 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
56. ASVG § 8 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
57. ASVG § 8 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
58. ASVG § 8 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 173/1999
59. ASVG § 8 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
60. ASVG § 8 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
61. ASVG § 8 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
62. ASVG § 8 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
63. ASVG § 8 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
64. ASVG § 8 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
65. ASVG § 8 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
66. ASVG § 8 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
67. ASVG § 8 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
68. ASVG § 8 gültig von 01.08.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

L503 2237377-1/7E, L503 2237377-1/7E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. DIEHSBACHER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Thomas J. A. Langer LL.M., gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse vom 27.08.2020, GZ: XXXX , nach ergangener Beschwerdeverentscheidung vom 28.10.2020, GZ: XXXX und nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 23.08.2021, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. DIEHSBACHER als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Thomas J. A. Langer LL.M., gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse vom 27.08.2020, GZ: römisch 40 , nach ergangener Beschwerdeverentscheidung vom 28.10.2020, GZ: römisch 40 und nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 23.08.2021, zu Recht erkannt:

A.) Der Beschwerde wird stattgegeben und ausgesprochen, dass XXXX hinsichtlich der für die XXXX ausgeübten Tätigkeit als Hilfsarbeiter in der Zeit vom 02.03.2016 bis zum 15.06.2016 als Dienstnehmer der Vollversicherung (Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) sowie der Arbeitslosenversicherung unterliegt. A.) Der Beschwerde wird stattgegeben und ausgesprochen, dass römisch 40 hinsichtlich der für die römisch

4 0 ausgeübten Tätigkeit als Hilfsarbeiter in der Zeit vom 02.03.2016 bis zum 15.06.2016 als Dienstnehmer der Vollversicherung (Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) sowie der Arbeitslosenversicherung unterliegt.

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

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der nunmehrige Beschwerdeführer (im Folgenden kurz: „BF“) stellte mit Schriftsatz seines rechtsfreundlichen Vertreters vom 2.12.2019 bei der damaligen Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (nunmehr: Österreichische Gesundheitskasse, im Folgenden kurz: „ÖGK“) einen Antrag auf „Feststellung der Versicherungspflicht sowie des Beginnes und Endes der Versicherung in Zusammenhang mit der Beschäftigung bei der Firma A.-System VertriebsGmbH“ (im Folgenden kurz: „A. GmbH“).

Begründend wurde ausgeführt, der BF sei im Zeitraum vom 10.3.2016 bis 5.5.2016 bei der A. GmbH als Hilfsarbeiter im Bereich Verpackungstechnik/Kartonage tätig gewesen. Der BF sei der A. GmbH über Herrn R. R. vermittelt worden. In weiterer Folge sei ein Vorstellungsgespräch für den BF zwischen dessen Vater und der A. GmbH vereinbart worden. Zu diesem Vorstellungsgespräch sei der BF von seiner Sozialbetreuerin, Frau B. J. von der S. Initiative GmbH, begleitet worden. Bei diesem Gespräch sei dem BF mitgeteilt worden, dass die A. GmbH dringend Leute bräuchte, die bei der Herstellung von „Apothekerschränken“ helfen und dass dies auch sein Tätigkeitsbereich sein würde. Am 10.3.2016 habe der BF seine Beschäftigung bei der A. GmbH angefangen. Erst einige Tage später sei von Frau B. J. das Formular „Lehrgang zur Berufserprobung“ an die A. GmbH ohne Zustimmung, Wissen oder Willen des BF geschickt worden. Sowohl der BF, als auch die A. GmbH seien jedoch der Ansicht gewesen, ein „Lehrgang zur Berufserprobung“ sei nicht nötig und ein befristetes Arbeitsverhältnis — im Sinne einer Probezeit — würde ausreichen. Die von Frau B. J. vorgeschlagene Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis in Form eines „Lehrganges zur Berufserprobung“ auszugestalten, wäre selbst bei Zustimmung des BF und/oder des Arbeitgebers rechtlich unzulässig gewesen. Das Formular „Lehrgang zur Berufserprobung“ sei daher folgerichtig weder vom BF noch vom Arbeitgeber unterschrieben, sondern alleine von Frau B. J. ausgefüllt worden.

Der BF habe im angeführten Zeitraum 20 Stunden pro Woche zu fixen vom Arbeitgeber vorgegeben Arbeitszeiten (Montag bis Freitag 8 bis 12 Uhr) gearbeitet. Er sei für diese Arbeiten an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden gewesen und unter seiner Leitung und Führung gestanden. Als direkter Vorgesetzter sei Herr P. F., Geschäftsführer der A. GmbH, aufgetreten. Für den BF sei damals klar gewesen, dass es sich bei dieser Tätigkeit um ein Arbeitsverhältnis handelt. Ihm sei bereits nach ein paar Tagen mitgeteilt worden, dass er in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgenommen würde, da der Arbeitgeber mit seinen Leistungen zufrieden sei. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag und insbesondere eine Vereinbarung über das Entgelt sei aber in weiterer Folge nicht zustande gekommen, weil der BF vom Geschäftsführer P. F. trotz Intervention von Frau B. J. immer wieder auf später vertröstet worden sei. Schlussendlich habe sich der BF eingestehen müssen, dass keine echte Bereitschaft zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages von Seiten der A. GmbH bestand. Auf Anraten seines Vaters, M. O., habe der BF die Tätigkeit beendet.

Der frühere Arbeitgeber habe die außergerichtliche Aufforderung, den BF nachträglich zur Sozialversicherung anzumelden, mit der Begründung abgelehnt, die Tätigkeit des BF wäre keine versicherungspflichtige Beschäftigung, sondern nur ein Lehrgang zur Berufserprobung gewesen („Schnupperpraktikum“) und der BF hätte nur einige Tage im März gearbeitet. Außerdem habe die A. GmbH behauptet, dem BF wäre ein Dienstverhältnis im Anschluss an den Lehrgang, obwohl er angeblich nur einige Tage im März gearbeitet haben soll, angeboten worden. Der BF hätte sich dann aber entschieden, einer anderen Tätigkeit nachzugehen. Diese Behauptungen seien unrichtig. Der BF habe sich

nur wegen der Weigerung des Arbeitgebers, ihn zur Sozialversicherung anzumelden und einen schriftlichen Arbeitsvertrag (samt Entgeltvereinbarung) zu unterschreiben, dafür entschieden, die Tätigkeit bei der A. GmbH nicht fortzusetzen.

In rechtlicher Hinsicht wurde ausgeführt, es habe sich bei der Tätigkeit des BF um ein Arbeitsverhältnis auf Basis eines zumindest konkludent abgeschlossenen Arbeitsvertrages gehandelt. Bei der Tätigkeit des BF habe es sich um einfache Hilfsarbeiten gehandelt. Er habe eine persönliche (weisungsgebundene) Arbeitspflicht erfüllen müssen, deren wirtschaftlicher Erfolg der A. GmbH zugutegekommen sei. Es habe sich daher um ein klassisches Arbeitsverhältnis ohne schriftlichen, jedoch mit konkludentem Arbeitsvertrag gehandelt. Der Umstand, dass dieses Arbeitsverhältnis als „Lehrgang zur Berufserprobung“ bezeichnet wurde, schade der Einordnung der Tätigkeit des BF als Arbeitsverhältnis nicht. Obwohl es sich klar um ein Arbeitsverhältnis gehandelt habe, sei der BF entgegen den sozialrechtlichen Vorschriften nicht zur Sozialversicherung angemeldet worden. Außerdem sei zu beachten, dass „Lehrgänge zur Berufserprobung“ gemäß Punkt 1.2 des Erlasses des Sozialministeriums zu BMASK-44110/0005-IV/A/6/2014 nur für Ausbildungszwecke rechtswirksam vereinbart werden könnten. Der BF hätte jedoch nicht ausgebildet (z. B. Lehrberuf), sondern als Hilfsarbeiter eingestellt werden sollen. Laut Erlass sei sicherzustellen, dass der Lehrgang in der gelebten Praxis tatsächlich nicht als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist. Der BF sei jedoch täglich seiner Arbeit nachgegangen und habe dabei seine ihm aufgetragenen Arbeitspflichten verrichtet. Er sei dabei an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden gewesen und habe zumindest ein Bemühen, die vereinbarte Leistung zu erbringen, geschuldet. Es sei daher kein Ausbildungsverhältnis, sondern ein Arbeitsverhältnis vorgelegen. Das Arbeitsverhältnis könne auch nicht in ein Ausbildungsverhältnis dadurch umgedeutet werden, dass der BF zu Beginn seiner Tätigkeit vom Arbeitgeber eingeschult wurde. Eine kurze Einschulung in den Arbeitsprozess liege im Wesen einer Hilfsarbeitertätigkeit und schade seiner Einordnung als Arbeitsverhältnis nicht. Derzeit sei ein Gerichtsverfahren am Landesgericht W. anhängig, in dem dieser Umstand als Vorfrage zu lösen sei und vom Richter die amtswegige Einleitung eines Verwaltungsverfahrens zur Lösung dieser Vorfrage angekündigt worden sei. Diese amtswegige Anregung habe jedoch zu keinem tauglichen Beweisergebnis geführt. Die behördliche Entscheidung sei aber deswegen wichtig, weil ein Anspruch auf Invaliditätspension dem Grunde nach nur dann bestehe, wenn der BF nachweisen könne, dass er in den sogenannten „ersten Arbeitsmarkt“ eingetreten ist. Die Tätigkeit des BF bei der A. GmbH stelle einen derartigen Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt dar. Der BF habe daher ein rechtliches Interesse auf Feststellung der Versicherungspflicht sowie des Beginnes und Endes der Versicherung in Zusammenhang mit der Beschäftigung bei der A. GmbH.

Als Beweismittel wurde der erwähnte Erlass des Sozialministeriums vorgelegt.

Vorgelegt wurde weiters ein Schreiben des rechtsfreundlichen Vertreters der A. GmbH vom 26.8.2019, in dem dieser eine zuvor schriftlich getätigte Aufforderung des BF auf Anmeldung bei der ÖGK mit der Begründung ablehnt, dass es sich gegenständlich um eine Berufserprobung ohne Arbeitspflicht und Entgeltanspruch mit einer Ausbildungszeit von deutlich weniger als 20 Wochenstunden und einer Sozialversicherungspflicht auf Seiten der S. Initiative gehandelt habe; zudem habe der BF nur einige wenige Tage bei der A. GmbH verbracht und sei der BF bereits Ende März nicht mehr im Betrieb der A. GmbH gewesen; auch sei ihm ein Dienstverhältnis im Anschluss an den Lehrgang angeboten worden und habe sich die A. GmbH schon um Erlangung einer Förderung beim AMS bemüht, wobei der BF aber entschieden habe, einer anderen Tätigkeit nachzugehen.

Vorgelegt wurde darüber hinaus die erwähnte „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ der S. Initiative vom „10.3.2016“, wonach zwischen dem Auszubildenden P. F. [Anmerkung: dem Geschäftsführer der A. GmbH] und dem Träger S. Initiative / Frau B. J. sowie dem BF die Vereinbarung geschlossen wird, dass sich der Auszubildende P. F. einverstanden erklärt, dem Lehrgangsteilnehmer in der Zeit „vom 10.3.2016 bis 5.5.2016“ die Erlangung bzw. die Erweiterung und Anwendung von auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzbaren Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung (höchstens 3 Monate) im Bereich „Hilfsarbeiter“ im Betrieb zu ermöglichen. Die Ausbildungszeit betrage „20 Wochenstunden (höchstens 40).“ Weiter wurde wörtlich ausgeführt: „Im Rahmen der Berufserprobung bestehen keine Arbeitspflicht und kein Entgeltanspruch, es wird also kein Arbeitsverhältnis begründet. Der Lehrgang zur Berufserprobung ist Bestandteil des Eingliederungsplans im Rahmen des Angebotes IWA. Der Lehrgangsteilnehmer/Die Lehrgangsteilnehmerin wird während der Ausbildungszeit durch den Träger gemäß § 8 Abs. 1 Z 3 lit. c ASVG unfallversichert.“ Ansprechperson während des Lehrgangs zur Berufserprobung beim Träger sei Frau B. J. Unterfertigt wurde diese Vereinbarung ausschließlich von Frau B. J. Die abschließende Rubrik „Ansprechperson während des Lehrgangs beim Auszubildenden / bei der Auszubildenden ist“ blieb offen und ohne

Unterschrift; als Lehrgangsteilnehmer wurde abschließend der BF (ohne dessen Unterschrift) eingetragen. Schließlich wurde am Ende eingetragen „Hiermit wird durch den Ausbildner / die Ausbilderin die Absolvierung des Lehrgangs im oben angeführten Bereich in der Zeit von 10.3.16 bis 5.5.16 bestätigt“, wobei das diesbezügliche Unterschriftsfeld ebenso leer blieb. Vorgelegt wurde darüber hinaus die erwähnte „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ der S. Initiative vom „10.3.2016“, wonach zwischen dem Ausbildner P. F. [Anmerkung: dem Geschäftsführer der A. GmbH] und dem Träger S. Initiative / Frau B. J. sowie dem BF die Vereinbarung geschlossen wird, dass sich der Ausbildner P. F. einverstanden erklärt, dem Lehrgangsteilnehmer in der Zeit „vom 10.3.2016 bis 5.5.2016“ die Erlangung bzw. die Erweiterung und Anwendung von auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzbaren Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung (höchstens 3 Monate) im Bereich „Hilfsarbeiter“ im Betrieb zu ermöglichen. Die Ausbildungszeit betrage „20 Wochenstunden (höchstens 40).“ Weiter wurde wörtlich ausgeführt: „Im Rahmen der Berufserprobung bestehen keine Arbeitspflicht und kein Entgeltanspruch, es wird also kein Arbeitsverhältnis begründet. Der Lehrgang zur Berufserprobung ist Bestandteil des Eingliederungsplans im Rahmen des Angebotes IWA. Der Lehrgangsteilnehmer/Die Lehrgangsteilnehmerin wird während der Ausbildungszeit durch den Träger gemäß Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 3, Litera c, ASVG unfallversichert.“ Ansprechperson während des Lehrgangs zur Berufserprobung beim Träger sei Frau B. J. Unterfertigt wurde diese Vereinbarung ausschließlich von Frau B. J. Die abschließende Rubrik „Ansprechperson während des Lehrgangs beim Ausbildner / bei der Ausbilderin ist“ blieb offen und ohne Unterschrift; als Lehrgangsteilnehmer wurde abschließend der BF (ohne dessen Unterschrift) eingetragen. Schließlich wurde am Ende eingetragen „Hiermit wird durch den Ausbildner / die Ausbilderin die Absolvierung des Lehrgangs im oben angeführten Bereich in der Zeit von 10.3.16 bis 5.5.16 bestätigt“, wobei das diesbezügliche Unterschriftsfeld ebenso leer blieb.

Zum Beweis des Vorbringens des BF wurden zudem verschiedene Zeugen, darunter Frau B. J. und die Eltern des BF, namentlich genannt.

2. Im Akt befinden sich darüber hinaus ein Schreiben des LG W. an die (damalige) OÖGKK vom 11.9.2019, in dem angeregt wird, ein Verwaltungsverfahren betreffend das Bestehen einer Pflichtversicherung des Klägers (des BF) in Zusammenhang mit seiner behaupteten Beschäftigung bei der A. GmbH im Zeitraum 10.3.2016 - 5.5.2016 einzuleiten, sowie ein diesbezügliches Antwortschreiben der OÖGKK vom 25.9.2019, in dem mitgeteilt wird, dass Erhebungen ergeben hätten, dass der BF von 19.1.2015 bis zum Jahr 2016 bei der „S. Initiative“ als geringfügig beschäftigter Angestellter zur Unfallversicherung gemeldet gewesen sei. Diese Initiative vermittele Personen Lehrgänge zur Berufserprobung. Einen dieser Lehrgänge habe der BF bei der A. GmbH in W. absolviert. Der BF sei nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen; es habe auch kein Entgeltanspruch bestanden. Eine Anmeldung als Dienstnehmer iSd ASVG sei seitens der A. GmbH daher nicht vorzunehmen gewesen.

3. Am 25.6.2020 wurde der BF im Beisein seines rechtsfreundlichen Vertreters und seines Vaters vor der ÖGK niederschriftlich befragt.

Dabei gab der BF an, er sei über einen gemeinsamen Bekannten seines Vaters mit Herrn P. F. in Kontakt gekommen. P. F. sei Geschäftsführer der A. GmbH; er habe damals nach einem Mitarbeiter gesucht. Es sei dann zu einem offiziellen Vorstellungsgespräch gekommen, zu dem ihn Frau B. J. (von der S. Initiative) begleitet habe. Im Rahmen dieses Gespräches sei der Lehrgang zur Berufserprobung kein Thema gewesen; es sei immer ausschließlich um ein Dienstverhältnis gegangen und sei auch eine Vollbeschäftigung im Gespräch gestanden. Letztlich seien dann auf Initiative von P. F. 20 Wochenstunden vereinbart worden. Die S. Initiative biete ein dreijähriges Programm an, um jungen Erwachsenen zu helfen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. An diesem Programm habe er seit ca. Dezember 2013 teilgenommen. Seine Ansprechpartnerin sei Frau B. J. gewesen.

Der BF habe seine Tätigkeit am 10.3.2016 begonnen und habe ca. 3 Monate für die A. GmbH gearbeitet. Dies täglich, Montag bis Freitag 8:00 bis 12:00 Uhr, d.h. 20 Wochenstunden und während dieser drei Monate ohne Unterbrechung. Er habe Apothekenschränke aus Karton gefertigt. Das Schreiben mit dem Titel „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ sei ihm bekannt. Seines Wissens nach sei es allerdings erst nachträglich von Frau B. J. ausgefüllt worden. Daran anschließend habe ihm Frau B. J. auch eine Kopie ausgehändigt. Ihm sei nicht bekannt, ob P. F. dieses Schreiben erhalten hat. Er habe auch keine Aufwandsentschädigung von der S. Initiative erhalten. Die A. GmbH habe ihm kein Entgelt bezahlt. P. F. habe ihm wiederholt eine Anmeldung bei der Sozialversicherung in Aussicht gestellt, dieses Versprechen aber nie eingelöst. Letztlich habe er die Tätigkeit nach ca. 3 Monaten beendet. Arbeitskollegen habe er keine gehabt, sodass er diesbezüglich auch keine Zeugen namhaft machen könne.

4. Mit Schreiben vom 2.7.2020 nahm P. F., Geschäftsführer der A. GmbH, der ÖGK gegenüber schriftlich Stellung.

Darin führte P. F. aus, er sei durch das AMS G. auf der Suche nach einem Helfer gewesen, der ihm sein patentiertes Produkt zusammenstellen hilft. Frau B. J. von der S. Initiative habe das in Erfahrung gebracht und deshalb bei ihm angefragt, ob der BF bei ihm schnuppern dürfe. Sie hätten einen Termin für ein Erstgespräch am Mittwoch, dem 24.2.2016 gehabt, wobei er diesbezüglich auch einen Kalender in Vorlage brachte. Jede weitere Schnupperstunde, die der BF im Unternehmen verbracht habe, sei Frau B. J. bekannt gewesen. Er habe Frau B. J. gefragt, ob der BF Geld verdient und habe sie dazu gemeint, sehr wenig, deshalb habe sie auch gesagt, vielleicht gebe er dem BF etwas „Benzingeld“, was er in einer Höhe gemacht habe, wo er gedacht habe, dass der Aufwand abgegolten sei. Er wolle auch anmerken, dass der Vater des BF ihn völlig unzutreffend am Telefon beschimpft und ihm wörtlich vorgeworfen habe, dass er arme behinderte Jugendliche ausnutze und nicht einmal etwas zum Sprit dazugezahlt habe. Er wolle keinesfalls die Schwächeren in der Gesellschaft ausnutzen. Die Schnupperstunden des BF hätten maximal 2 bis 3 Stunden je Besuch ausgemacht und sei auch zu berücksichtigen gewesen, dass der BF laut Frau B. J. nicht so belastbar wäre und habe er darüber hinaus sicher sein müssen, dass die Arbeiten vom BF in entsprechender Qualität auch alleine durchgeführt werden könnten. Er habe viele Verkaufstermine gehabt und hätte sich – da er das Unternehmen als Einzelperson betreibe – auf den BF verlassen können müssen, wofür natürlich einige Übungseinheiten notwendig gewesen seien. Am 24.3.2016 habe er wegen Förderungen für den BF mit dem AMS Kontakt aufgenommen und habe den BF für 20 Stunden anstellen wollen und habe diese Entscheidung Frau B. J. mitgeteilt. Frau B. J. habe ihm daraufhin aber gesagt, dass der BF lieber bei A. in W. zu arbeiten beginne, weil ihm das Zusammenbauen von alten Rädern mehr Spaß mache. Er habe sich noch bei Frau B. J. wegen des vergeblichen Aufwands im Hinblick auf den BF beklagt und sei damit das Thema für ihn erledigt gewesen. Der nunmehr behauptete Zeitraum der Tätigkeit des BF vom 10.3.2016 bis 5.5.2016 sei unrichtig. Der Vater des BF hätte versucht, ihn wegen der Anmeldung des BF telefonisch unter Druck zu setzen, er habe jedoch mitgeteilt, dass er sich nicht erpressen lasse.

5. Am 16.7.2020 wurde P. F. persönlich durch die ÖGK befragt. Dabei gab er an, der BF sei in Summe maximal 5-mal bei ihm im Betrieb anwesend gewesen, dies für jeweils 2 bis 3 Stunden. Herr P. F. habe auch jeden Termin mit Frau B. J. zuvor besprochen. Die Termine seien deshalb so kurz gewesen, weil der BF gar nicht so belastbar sei. Dies habe ihm jedenfalls Frau B. J. mitgeteilt, er selbst hätte den BF schon eher als belastbar empfunden. Er habe den BF auch über das AMS bzw. die S. Initiative kennengelernt; einen Herrn R. R. kenne er nicht. Es sei richtig, dass er damals jemanden fix habe einstellen wollen; er habe allerdings niemanden für eine Vollbeschäftigung gesucht; es seien 20 Stunden im Gespräch gewesen. Es sei unrichtig, dass der BF drei Monate für ihn gearbeitet habe. Der BF sei immer nur stundenweise in der Werkstatt anwesend gewesen und er habe ihn auch nie alleine gelassen. Aus dem vorgelegten Kalender sei auch ersichtlich, dass das vom BF angegebene Stundenausmaß gar nicht möglich gewesen wäre. Er habe Frau B. J. vor jedem Termin mit dem BF angerufen, ob dieser überhaupt Zeit hat und kommen darf; er hätte sich nicht angemaßt, den BF selbst zu verpflichten. Alle Termine mit dem BF habe er mir mit Frau B. J. ausgemacht; es sei immer alles über die S. Initiative ausgemacht worden. Er könne sich aber erinnern, dass der BF nicht unbedingt alle ausgemachten Termine auch eingehalten habe; in diesen Fällen habe ihn dann Frau B. J. angerufen und ihm mitgeteilt, dass er nicht kommen könne.

6. Am 16.7.2020 gab Frau B. J. der ÖGK gegenüber telefonisch an, dass es sich damals jedenfalls um eine Arbeitserprobung gehandelt habe. Sie habe dem BF das entsprechende Formular auch in zweifacher Ausfertigung ausgehändigt und ersucht, es von Herrn P. F. unterschreiben zu lassen und anschließend zu retournieren. Diesem Ersuchen sei der BF aber nicht nachgekommen. Da er die Tätigkeit allerdings nur kurz ausgeübt habe und dann zu einer anderen Firma gegangen sei, habe sie das Formular nicht urgiert. Der BF sei zudem bei der S. Initiative versichert gewesen.

7. Am 30.7.2020 übermittelte Frau B. J. der ÖGK „Aufzeichnungen von den Arbeitstrainings“ des BF. Hierbei handelt es sich um eine Liste betreffend März 2016, in dem an verschiedenen Tagen Auszahlungsbeträge („Arbeitstraining“) aufscheinen. In Zusammenhang mit dem BF scheinen dabei konkret der 2.3.2016, 15.3.2016, 16.3.2016, 18.3.2016, 21.3.2016, 30.3.2016 und 31.3.2016 auf.

8. Am 30.7.2020 führte die ÖGK nochmals ein Telefonat mit Frau B. J. Dabei gab diese an, alle Arbeitstrainings in einer Datenbank zu erfassen. Laut diesen habe das Vorstellungsgespräch am 24.2.16 stattgefunden und habe der BF dann an folgenden Tagen für jeweils einige Stunden ein Arbeitstraining bei der Firma A. GmbH absolviert: 02.03.2016 (zuerst AMS gemeinsam mit Frau B. J., dann Arbeitstraining bei A. GmbH), 15.03.2016, 16.03.2016, 18.03.2016, 21.03.2016,

30.03.2016 und 31.03.2016. Es sei ihr zudem erinnerlich, dass der BF einmal nicht erschienen und einmal früher gegangen sei. Sein früheres Gehen habe er gegenüber Herrn P. F. damit begründet, dass es ihm nicht so gut gehe. Frau B. J. gegenüber habe er aber angegeben, seine Mutter habe Geburtstag. Sie könne sich allerdings nicht erinnern, wie jeder einzelne Termin vereinbart wurde. Sie gehe davon aus, dass sich der BF und Herr P. F. die Termine untereinander ausgemacht hätten. Sie sei allerdings über jeden Termin informiert worden und habe diese Termine auch dokumentiert. Eine genaue Dokumentation sei auch unerlässlich, da sich die Höhe des therapeutischen Taschengeldes danach richte.

9. In weiterer Folge brachte die ÖGK dem rechtsfreundlichen Vertreter des BF die Angaben von Herrn P. F. und von Frau B. J. zur Kenntnis und räumte die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme ein.

Mit Stellungnahme vom 11.8.2020 führte der rechtsfreundliche Vertreter des BF aus, der Kontakt zwischen P. F. und dem BF sei entgegen den Angaben von P. F. von Herrn R. R. hergestellt worden. Frau B. J. sei erst dazu getreten, als sie den BF beim Bewerbungsgespräch begleitet habe. Unrichtig sei auch, dass jede weitere Schnupperstunde des BF Frau B. J. bekannt gewesen sei. Die Arbeitszeiten seien vielmehr zwischen dem BF und Herrn P. F. ohne Frau B. J. vereinbart worden, was auch die Aussagen von Frau B. J. bestätigen würden. Ob und welche Arbeitstage an Frau B. J. übermittelt wurden, sei völlig unbeachtlich; es könne schon sein, dass P. F. bestimmte Tage an die S. Initiative gemeldet habe, um so den Anschein von bloßen „Schnuppertagen“ zu erwecken. In rechtlicher Hinsicht wurde betont, dass ein „Schnuppern“ („Schnupperpraktikum“) wie auch eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining versicherungspflichtige Tätigkeiten seien; eine bloße Unfallversicherung über die S. Initiative reiche nicht aus. Jedenfalls unrichtig seien die von Herrn P. J. angeführten Kalendereinträge. Das von Herrn P. F. erwähnte „Benzingeld“ habe den Hintergrund, dass P. F. vom BF verlangt hätte, dass er auch Auslieferungstätigkeiten durchführe. Die Tätigkeit bei der Firma A. in W. habe der BF erst ins Auge gefasst, als sich herausgestellt habe, dass es bei der Firma A. GmbH zu keiner Anmeldung zur Sozialversicherung kommen würde.

Zu den Äußerungen von Frau B. J. wurde ausgeführt, ihre Behauptung, dass der BF nur sechs Tage bei der A. GmbH beschäftigt gewesen wäre, sei unrichtig. Erstens habe Frau B. J. den BF nur ein einziges Mal und zwar zum Vorstellungsgespräch begleitet (und dann nie wieder) und zweitens widerspreche es eindeutig dem von ihr ausgefüllten und unterfertigten Formular, in dem ein Zeitraum von März bis Mai von ihr höchstpersönlich bestätigt worden sei. Die nunmehr vorgelegte „Lohn/Gehaltsabrechnung März 2016“ sei dem BF vollkommen unbekannt und sei diese – näher dargelegt – widersprüchlich. Jedenfalls stehe fest, dass Frau B. J. es wohl nicht sehr genau mit dem Aufzeichnen genommen habe und sei daher durchaus wahrscheinlich, dass ihre Aufzeichnungen unvollständig sind. Unglaublich erscheine auch die Tatsache, dass die erwähnte „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ dem BF mitgegeben wurde, um sie von Herrn P. F. unterfertigen zu lassen, dies jedoch nie passiert sei. Eine soziale Einrichtung wie die S. Initiative, die sozial benachteiligten und behinderten Jugendlichen hilft, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, werde es nicht den Jugendlichen überlassen, die arbeitsrechtliche und versicherungsrechtliche Grundlage für eine Vermittlung und Beschäftigung zu besorgen; ein solches Verhalten wäre seitens der S. Initiative grob fahrlässig.

10. Am 27.8.2020 kontaktierte die ÖGK Frau B. J. nochmals telefonisch bezüglich der Abrechnungsmodalitäten. Demnach seien Jugendliche bei der S. Initiative unfallversichert und hätten schon alleine deshalb € 10 pro Monat erhalten. Zusätzlich habe der BF aufgrund seiner Tätigkeit im März € 132,50 bekommen, woraus sich die Summe € 142,50 ergebe. Die Beträge seien nicht im Nachhinein in Summe ausgezahlt worden, sondern gleich nach jedem Training, da es sich dabei um ein therapeutisches Taschengeld handle. Die Jugendlichen hätten auch den Empfang des Taschengeldes quittiert. Sie habe dem BF das Geld in Bar nach jedem Training gegeben.

11. Mit Bescheid vom 27.8.2020 sprach die ÖGK aus, dass der BF hinsichtlich der in der Werkstatt der A. GmbH ausgeführten Tätigkeit NICHT als Dienstnehmer der Pflichtversicherung in der Teilversicherung (Unfallversicherung) unterliegt.

Die ÖGK ging dabei von folgendem Sachverhalt aus: Der BF sei bei der „S. Initiative“ zur Sozialversicherung gemeldet gewesen und sei von seiner Betreuerin zur A. GmbH vermittelt worden. Daraufhin sei er einige Male für jeweils 2 bis 3 Stunden in der Werkstatt der A. GmbH anwesend gewesen. Die Termine seien zunächst zwischen Herrn P. F. und Frau B. J. und in der Folge direkt zwischen Herrn P. F. und dem BF vereinbart worden. Der BF habe auch nicht jeden Termin eingehalten. In diesen Fällen habe dann Frau B. J. Herrn P. F. telefonisch über dessen Fernbleiben informiert. Kam ein Termin zu Stande, hätten sich Herr P. F. und der BF in der Werkstatt getroffen. Der BF sei nie alleine in der Werkstatt

gewesen. Herr P. F. habe ihm gezeigt, wie der Zusammenbau der Kartonagen zu Apothekerschränken funktioniert. Der BF sei in Summe zwischen 12 und 15 Stunden bei der Firma A. GmbH anwesend gewesen. Ein Entgelt habe er seitens der A. GmbH nicht erhalten. Frau B. J. habe alle Arbeitstrainings elektronisch erfasst. Von der S. Initiative habe der BF ein Taschengeld erhalten. Herr P. F. hätte den BF als Dienstnehmer eingestellt; dieser habe das Angebot aber ausgeschlagen. Ein Dienstverhältnis sei in der Folge daher nicht zustande gekommen. Der BF habe für die behauptete Tätigkeit kein Entgelt eingeklagt.

Im Rahmen der Beweismwürdigung verwies die ÖGK auf die Niederschrift bei der ÖGK mit dem BF vom 25.6.2020, das Gespräch mit Herrn P. F. am 16.7.2020, das Gespräch mit Frau B. J. am 16.7.2020 sowie am 30.7.2020, die schriftliche Stellungnahme des Herrn P. F. vom 2.7.2020, den Ausdruck des Kalenders des Herrn P. F., die Vereinbarung „Lehrgang zur Berufserprobung“ vom 10.3.2016, den Antrag des BF auf Feststellung der Pflichtversicherung vom 2.12.2019, die von Frau B. J. übermittelten Unterlagen und die anwaltliche Stellungnahme des BF vom 11.8.2020.

Unstrittig sei, dass der BF bei der „S. Initiative“ gemeldet gewesen sei und über seine Betreuerin, Frau B. J., zur A. GmbH vermittelt worden sei. Unstrittig sei auch, dass Herr P. F. ihm den Zusammenbau der Kartonagen in der Werkstatt der Firma erklärt habe und der BF für seine Anwesenheit kein Entgelt seitens der A. GmbH erhalten habe. Strittig sei aber, ob der BF aufgrund seiner Anwesenheit in der Werkstatt der A. GmbH als Dienstnehmer für die A. GmbH tätig wurde und es diese verabsäumt hat, den BF bei der ÖGK als Dienstnehmer anzumelden.

In der „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ sei zweifelsfrei festgehalten, dass den Lehrgangsteilnehmer keine Arbeitspflicht trifft und er auch keinen Anspruch auf Entgelt habe. Richtig sei, dass diese Vereinbarung lediglich von Frau B. J. unterfertigt wurde. Diesbezüglich befragt habe sie aber ausgesagt, dass sie die Vereinbarung in zweifacher Ausfertigung an den BF ausgehändigt und diesen ersucht habe, sie von Herrn P. F. unterfertigen zu lassen und zu retournieren. Der BF sei diesem Ersuchen aber nicht nachgekommen. Da nur wenige Termine stattgefunden hätten und der BF dann auch eine andere Stelle angetreten habe, habe sie die schriftliche Vereinbarung nicht urgiert. Dieses Vorbringen erscheine glaubwürdig. Frau B. J. hätte die Vereinbarung ansonsten nicht selbst ausgefüllt und unterfertigt. Es sei daher davon auszugehen, dass sie die Grundlage der Treffen zwischen Herrn P. F. und dem BF gebildet habe.

Strittig sei primär die Häufigkeit der Treffen zwischen dem BF und Herrn P. F. bzw. das Ausmaß der Tätigkeit des BF. Der BF sage aus, er habe seine Tätigkeit am 10.3.2016 aufgenommen und im Anschluss für etwa 3 Monate von Montag bis Freitag 4 Stunden täglich (entspricht 20 Wochenstunden) für die A. GmbH gearbeitet. Im Widerspruch dazu gebe Herr P. F. an, dass der BF lediglich unregelmäßig maximal 5 Mal je 2 bis 3 Stunden in der Werkstatt anwesend gewesen sei. Jeden dieser Termine habe er, Herr P. F., gesondert mit Frau B. J. vereinbart. Es seien auch nicht alle vereinbarten Termine seitens des BF eingehalten worden. Diesbezüglich befragt gebe Frau B. J. die exakten Termine der Arbeitstrainings bekannt (15.3.16, 16.3.16, 18.3.16, 21.3.16, 30.3.16 und 31.3.16) und lege auch die elektronischen Aufzeichnungen vor. Das Kennenlerngespräch zwischen Herrn P. F. und dem BF habe im Beisein von Frau B. J. am 24.2.16 stattgefunden. Die ÖGK messe hier der Aussage von Frau B. J. die größte Beweiskraft zu. Sie sei unvoreingenommen getätigt und mit schriftlichen Beweisen untermauert worden. Darüber hinaus habe Frau B. J. weder am Feststellen noch am Verneinen einer Pflichtversicherung des BF ein persönliches Interesse. Zudem würden sich ihre Angaben mit jenen des Herrn P. F. sowie dessen Kalenderausdrucks decken. In diesem Ausdruck sei das erste Gespräch am 24.2.16 sowie ein Tag des Arbeitstrainings (15.3.16) eingetragen. Den anderslautenden und nicht belegten Behauptungen des BF, drei Monate lang wöchentlich 20 Stunden gearbeitet zu haben, werde daher Seitens der ÖGK kein Glauben geschenkt. Die Tätigkeit des BF sei auch im Dokument „Auszahlungsnachweis März 2016“ dokumentiert und vom BF selbst abgezeichnet worden. Das Vorbringen einer darüber hinaus gehenden Beschäftigung bei der A. GmbH sei haltlos und nicht belegbar. Darüber hinaus falle auf, dass der BF für die behauptete Tätigkeit niemals Entgelt eingeklagt hat. Das lasse darauf schließen, dass ihm sehr wohl bewusst gewesen sei, dass seine Tätigkeit mit dem Taschengeld durch die „S. Initiative“ abgegolten sei. Hätte er tatsächlich 3 Monate jeweils 20 Stunden gearbeitet, hätte er bei Ausbleiben des Entgelts gerichtliche Schritte unternommen.

Das Vorbringen des BF, aus der von Frau B. J. ausgefüllten „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ ergäbe sich eine Tätigkeit des BF von 10.3.2016 bis 5.5.2016, gehe ins Leere. Die Tätigkeit sei lediglich für den in der Vereinbarung angegebenen Zeitraum geplant worden. In der Folge sei es allerdings lediglich zu den bereits mehrfach genannten Treffen gekommen.

Auch das weitere Vorbringen, dass die Abrechnungsdifferenz von € 10 zwischen den elektronischen Aufzeichnungen

der Trainings und der Lohn/Gehaltsabrechnung März 2016 die Ungenauigkeit der Aufzeichnungen beweise, gehe ins Leere. Gemäß der glaubwürdigen Aussage von Frau B. J. hätten die Jugendlichen monatlich jedenfalls ein Taschengeld iHv € 10 erhalten und zusätzlich dazu Geld für die einzelnen Arbeitstrainings. Diese „Basisentschädigung“ sei auch auf dem „Auszahlungsnachweis März 2016“ vermerkt. Der BF habe das therapeutische Taschengeld nach jedem einzelnen Training von Frau B. J. in bar erhalten und dessen Empfang auch jedes einzelne Mal quittiert. Am Ende des Monats sei ihm darüber hinaus auch eine Lohn/Gehaltsabrechnung ausgehändigt worden. Es sei daher keinesfalls davon auszugehen, dass Frau B. J. die Aufzeichnungen nicht ordnungsgemäß geführt hätte.

Im Rahmen der rechtlichen Beurteilung führte die ÖGK nach Darstellung der einschlägigen Rechtsgrundlagen aus, Herr P. F. habe sich stets bei Frau B. J. gemeldet, um einen Termin mit dem BF zu vereinbaren. Der BF habe aber sogar einen bereits bestehenden Termin kurzfristig abgesagt bzw. habe er aufgrund des Geburtstages seiner Mutter ein Training früher als geplant aus eigener Initiative beendet. Von einer Bindung des BF an eine bestimmte Arbeitszeit könne daher keinesfalls ausgegangen werden. Eine derartige Bindung hätte nicht einmal dann vorgelegen, wenn bereits ein fixer Termin vereinbart war. Dem BF sei es stets freigestanden, bereits ausgemachte Termine einseitig wieder abzusagen. Von dieser Möglichkeit habe er auch Gebrauch gemacht. Auch in der „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ werde eine Arbeitspflicht explizit ausgeschlossen. Es hätte daher keine Arbeitspflicht des BF gegenüber der A. GmbH bestanden. Die persönliche Abhängigkeit sei Grundvoraussetzung eines jeden Dienstverhältnisses. Da bereits eine persönliche Abhängigkeit des BF zu verneinen sei, erübrige sich eine Prüfung der wirtschaftlichen Abhängigkeit. Der BF habe für die A. GmbH keine Tätigkeiten in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit durchgeführt. Er sei daher auch nicht als Dienstnehmer bei der ÖGK anzumelden gewesen.

12. Mit Schriftsatz seines rechtsfreundlichen Vertreters vom 1.10.2020 erhob der BF fristgerecht Beschwerde gegen den Bescheid der ÖGK vom 27.8.2020.

In der Beschwerde wurde zunächst das bisherige Vorbringen des BF im Wesentlichen wiederholt und betont, dass sich der BF nur wegen Weigerung des Arbeitgebers, ihn zur Sozialversicherung anzumelden und einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, dafür entschieden habe, die Tätigkeit bei der A. GmbH zu beenden. Das Ermittlungsverfahren der ÖGK sei einseitig und mangelhaft; den vom BF beantragten Zeugeneinvernahmen sei die ÖGK nicht nachgekommen. Die ÖGK stelle aktenwidrig fest, es sei unstrittig, dass der BF über seine Betreuerin, Frau B. J., zur Firma A. GmbH vermittelt worden sei; vielmehr sei dies über Herrn R. R. erfolgt, den die ÖGK nicht einvernommen habe. Die ÖGK hätte in Anbetracht der vielen Ungereimtheiten in den Aussagen von Frau B. J. an deren Aussagen zweifeln müssen. Insbesondere der Umstand, dass Frau B. J. selbst in das Formular „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ einen Zeitraum der Tätigkeit von 10.3.2016 bis 5.5.2016 eingetragen und diesen Zeitraum nochmals im letzten Absatz „bestätigt“ habe, beweise, dass sich Frau B. J. und Herr P. F. mit ihren Aussagen abgesprochen haben dürften. Der Grund, warum Frau B. J. bei dieser Verschleierung mitwirke, dürfte darin liegen, dass bei der S. Initiative einiges nicht korrekt ablaufe. Bei der Tätigkeit des BF habe es sich um einfache Hilfsarbeiten gehandelt. Er hätte eine persönliche (weisungsgebundene) Arbeitspflicht erfüllen müssen, deren wirtschaftlicher Erfolg der A. GmbH zugutegekommen sei. Es habe sich daher um ein klassisches Arbeitsverhältnis ohne schriftlichen, jedoch mit konkludentem Arbeitsvertrag gehandelt. Hilfsarbeiten seien im Übrigen laut dem bereits erwähnten Erlass des Sozialministeriums nicht mit Ausbildungszwecken vereinbar.

In formeller Hinsicht wurde bemängelt, mit gegenständlichem Bescheid werde festgestellt, dass die vom BF ausgeübte Tätigkeit nicht der „Pflichtversicherung in der Teilversicherung (Unfallversicherung)“ unterläge. Beantragt worden sei jedoch die Feststellung der Versicherungspflicht sowie des Beginns und Endes der Versicherung in Zusammenhang mit der Beschäftigung bei der Fa. A. GmbH. Die Pflichtversicherung nach dem ASVG umfasse jedoch nicht nur die Unfallversicherung, sondern ebenso die Pensions- und Krankenversicherung. Eine Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze sei nie behauptet worden. Der Bescheidspruch sei mangels Abspruch über den Antrag vom 2.12.2019 rechtswidrig.

13. Mit Bescheid vom 28.10.2020 gab die ÖGK der Beschwerde im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung teilweise statt und änderte den Spruch dahingehend ab, dass der BF hinsichtlich der für die A. GmbH ausgeübten Tätigkeit NICHT als Dienstnehmer der Vollversicherung (Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) und der Arbeitslosenversicherung unterliegt. Begründend wurde zum Beschwerdevorbringen insbesondere ausgeführt, es mache rechtlich keinen Unterschied, von wem der BF an die A. GmbH vermittelt wurde. Insofern könne auch die zeugenschaftliche Befragung von R. R. unterbleiben. Weiters könne auch die zeugenschaftliche Befragung der

Eltern und Großeltern des BF unterbleiben, da eine Anwesenheit dieser Zeugen bei der Tätigkeit des BF in der A. GmbH nicht behauptet werde. Das Vorbringen, dass der BF viel mehr Stunden gearbeitet habe und die Aufzeichnungen von Frau B. J. unvollständig seien, sei nicht haltbar. Zum einen sei nicht ersichtlich, welches Interesse Frau B. J. haben könnte, die Aufzeichnungen zu manipulieren, zum anderen habe der BF schon damals, im Zeitpunkt der angeblichen Leistungserbringung, ein finanzielles Interesse an einer korrekten Dokumentation seiner Anwesenheiten gehabt. Wäre die Stundenaufzeichnung schon von Beginn an lückenhaft gewesen, sei davon auszugehen, dass der BF schon damals die erforderlichen Schritte gesetzt und eine Korrektur veranlasst hätte, um die volle ihm zustehende Ausbildungsentschädigung von der S. Initiative zu erhalten. Das nachträgliche Vorbringen zielen offenbar auf das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ab, um eine Vollversicherung zu erwirken und einen Eintritt in den primären Arbeitsmarkt nachweisen zu können.

In rechtlicher Hinsicht führte die ÖGK aus, im Versicherungsbescheid vom 27.8.2020 sei festgestellt worden, dass (anders als vom BF behauptet) lediglich an 7 Tagen stundenweise ein Arbeitstraining vorliegen habe. Selbst bei Vorliegen eines Dienstverhältnisses und unter Anwendung des Anspruchsprinzips wäre die Geringfügigkeitsgrenze (2016: EUR 415,72) nicht überschritten worden, weshalb im Spruch über die Teilversicherung in der Unfallversicherung abgesprochen worden sei. Daraus ergebe sich zwangsläufig, dass auch keine Pflichtversicherung in den anderen Versicherungszweigen vorgelegen sei. Nunmehr werde aber im Rahmen der Beschwerdeentscheidung wortwörtlich auf den Antrag des BF Rücksicht genommen und es werde über alle Versicherungszweige abgesprochen. Die ÖGK habe bereits im Versicherungsbescheid ausführlich dargelegt, weshalb die Dienstnehmermerkmale nicht erfüllt seien, sodass auf diese Ausführungen verwiesen werde. Trotzdem werde nochmals betont, dass der BF insbesondere nicht an Arbeitszeiten gebunden gewesen sei und auch keine Arbeitspflicht bestanden hätte. Der Feststellung der ÖGK, dass der BF bereits bestehende Termine kurzfristig abgesagt und aufgrund des Geburtstages seiner Mutter einen Termin aus eigener Initiative früher als geplant beendet habe, werde seitens des BF auch nicht entgegengetreten. Die Arbeitsleistung werde lediglich pauschal behauptet, ohne auf die Feststellungen der ÖGK einzugehen. Aus diesen Gründen sei das Vorliegen einer Pflichtversicherung spruchgemäß abzulehnen.

14. Mit Schriftsatz seines rechtsfreundlichen Vertreters vom 3.11.2020 stellte der BF fristgerecht einen Vorlageantrag.

15. Am 1.12.2020 langte der Akt beim BVwG ein.

16. Mit Schriftsatz seines rechtsfreundlichen Vertreters vom 25.6.2021 stellte der BF einen Fristsetzungsantrag gemäß Art 133 Abs 1 Z 2 B-VG, in dem er auch sein bisher erstattetes Vorbringen inhaltlich wiederholte. 16. Mit Schriftsatz seines rechtsfreundlichen Vertreters vom 25.6.2021 stellte der BF einen Fristsetzungsantrag gemäß Artikel 133, Absatz eins, Ziffer 2, B-VG, in dem er auch sein bisher erstattetes Vorbringen inhaltlich wiederholte.

17. Mit verfahrensleitender Anordnung des VwGH vom 12.7.2021 wurde dem BVwG aufgetragen, binnen drei Monaten die Entscheidung zu erlassen.

18. Am 23.8.2021 führte das BVwG in der Sache des BF eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, in der neben dem BF auch Herr P. F. als Geschäftsführer der mitbeteiligten Partei (der A. GmbH) sowie als Zeugen Frau B. J. von der S. Initiative, Herr R. R. sowie die Eltern des BF und sein Großvater befragt wurden.

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

1. Feststellungen:

Am 24.2.2016 führte der BF im Beisein seiner Betreuerin von der S. Initiative, Frau B. J., ein Vorstellungsgespräch mit Herrn P. F. von der A. GmbH. Kurz darauf wurde mit Herrn P. F. eine „Erprobung“ bzw. ein „Schnuppern“ des BF in der A. GmbH ab 2.3.2016 vereinbart. In den ersten Tagen erhielt der BF durch Herrn P. F. eine entsprechende Einschulung in den Zusammenbau von Apothekenschränken aus Karton und führte der BF dann diese Tätigkeit in weiterer Folge, nachdem er mit den notwendigen Arbeitsschritten durch Herrn P. F. vertraut gemacht worden war, teils in Anwesenheit, vielfach aber auch in Abwesenheit von Herrn P. F. – im Einvernehmen mit bzw. im Auftrag von Herrn P. F. –, von Montag bis Freitag von 8:00 bis 12:00 Uhr durch, und zwar bis zum 15.6.2016. Eine Anmeldung auf Basis von 20 Wochenstunden samt entsprechender Entlohnung wurde dem BF nach erfolgreicher „Erprobung“ durch Herrn P. F. mehrfach in Aussicht gestellt, unterblieb jedoch.

Der BF war vom 19.1.2015 bis zum 12.9.2016 seitens der S. Initiative als geringfügig beschäftigter Angestellter zur Sozialversicherung gemeldet. In einer von Frau B. J. nachträglich vervollständigten „Vereinbarung Lehrgang zur

Berufserprobung“ (Ausbildner: P. F., Tätigkeitsbereich des BF: Hilfsarbeiter, Ausbildungszeit: 20 Wochenstunden, Zeit: 10.3.2016 bis 5.5.2016) wird festgehalten, dass der „Lehrgangsteilnehmer“ während der „Ausbildungszeit“ durch den Träger gemäß § 8 Abs 1 Z 3 lit c ASVG unfallversichert wird. Im Wege der S. Initiative erhielt der BF (vereinzelt) therapeutisches Taschengeld. Der BF war vom 19.1.2015 bis zum 12.9.2016 seitens der S. Initiative als geringfügig beschäftigter Angestellter zur Sozialversicherung gemeldet. In einer von Frau B. J. nachträglich vervollständigten „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ (Ausbildner: P. F., Tätigkeitsbereich des BF: Hilfsarbeiter, Ausbildungszeit: 20 Wochenstunden, Zeit: 10.3.2016 bis 5.5.2016) wird festgehalten, dass der „Lehrgangsteilnehmer“ während der „Ausbildungszeit“ durch den Träger gemäß Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 3, Litera c, ASVG unfallversichert wird. Im Wege der S. Initiative erhielt der BF (vereinzelt) therapeutisches Taschengeld.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Entscheidungswesentlich sind im gegenständlichen Verfahren – neben dem bisherigen Akteninhalt – die Beweisergebnisse der (ausführlichen) Beschwerdeverhandlung vor dem BVwG am 23.8.2021. Der BF gab darin eingangs auf Nachfragen in freier Erzählung zusammengefasst an, ein Bekannter seines Vaters (Anmerkung: der in weiterer Folge zeugenschaftlich befragte R. R.) habe diesen darauf hingewiesen, dass Herr P. F. von der Firma A. GmbH jemanden suchen würde, der ihm in seinem Unternehmen beim Zusammenbau von Apothekenschränken aus Karton als Teilzeitkraft behilflich sei. Der BF habe dann am 24.2.2016 – im Beisein seiner Betreuerin von der S. Initiative, Frau B. J. – bei Herrn P. F. ein Vorstellungsgespräch absolviert und sei kurz darauf ausgemacht worden, dass er sich den Betrieb anschau und ein paar Tage „schnuppere“ und, wenn es passen sollte, im Anschluss daran für 20 bis 30 Wochenstunden angemeldet werde. Am 2.3.2016 sei er das erste Mal in den Betrieb gegangen und sei mit Herrn P. F. ausgemacht worden, dass er in weiterer Folge täglich von 8 bis 12 Uhr komme. Die ersten ca. 3 bis 4 Tage sei ihm alles gezeigt und erklärt worden und habe er in weiterer Folge vielfach alleine gearbeitet, und zwar täglich werktags (Montag bis Freitag) bis zum 15.6.2016. Im Hinblick auf eine Anmeldung sei der BF von Herrn P. F. immer wieder getröstet worden bzw. habe dieser gewollt, dass der BF einfach so weitermache, sodass der BF diese Tätigkeit dann – insbesondere auch auf Anraten seines Vaters – beendet habe (Verhandlungsschrift S. 3-7).

2.2. Herr P. F. von der A. GmbH trat diesen Angaben in der Beschwerdeverhandlung entgegen; so habe es insgesamt lediglich drei bis fünf „Termine“ zur Arbeitserprobung gegeben, die er allesamt mit Frau B. J. ausgemacht habe bzw. sei der BF „maximal vier Mal“ bei ihm gewesen (Verhandlungsschrift S. 7). Die „Termine“ hätte er jeweils „ausschließlich“ über Frau B. J. ausgemacht (Verhandlungsschrift S. 8 unten). Der letzte Tag, an dem der BF in seinem Betrieb war, müsse „vor dem 24.3.“ gewesen sein, weil er sich an diesem Tag beim AMS nach Förderungen erkundigt und den Beschluss gefasst habe, den BF für 20 Stunden anzustellen, was er Frau B. J. telefonisch mitgeteilt habe. Diese habe jedoch geantwortet, dass der BF mittlerweile Fahrräder bei A. in W. zusammenbaut; der BF sei dann nie mehr in seinem Betrieb gewesen (Verhandlungsschrift S. 9).

2.3. Diese von Herrn P. F. getätigten Angaben über das Zustandekommen der „Termine“ stimmen auch insofern mit dessen Angaben vor der ÖGK überein, als er vor der ÖGK zu Protokoll gegeben hatte, er habe jeden Termin mit Frau B. J. zuvor besprochen bzw. habe er alle Termine mit dem BF mit Frau B. J. ausgemacht; es sei immer alles über die S. Initiative ausgemacht worden (Befragung vom 16.7.2020). Umso verwunderlicher stellten sich dann die dazu völlig konträren zeugenschaftlichen Angaben von Frau B. J. in der Beschwerdeverhandlung dar, wonach der BF selbst die „Termine“ mit Herrn P. F. ausgemacht und sie auch keine Termine mit Herrn P. F. besprochen habe; die von ihr angenommenen „Termine“ würden vielmehr nur auf den damaligen Angaben des BF beruhen (Verhandlungsschrift S. 18). Auch an anderer Stelle gab Frau B. J. auf Nachfragen, ob sie nach dem Vorstellungsgespräch noch Kontakt mit Herrn P. J. hatte, an: „Ja, ein oder zweimal. Öfters auf keinen Fall“ (Verhandlungsschrift S. 17). Auf Vorhalt dieser divergierenden Angaben vermochte Herr P. F. wenig überzeugend nur darauf hinzuweisen, dass er „der fixen Überzeugung“ gewesen sei, alle Termine mit Frau B. J. ausgemacht zu haben und habe er es so „in Erinnerung“, dass er Frau B. J. etwa gefragt habe, „ob vielleicht der eine oder andere Tag im Rahmen der Ausbildung möglich sei“ (Verhandlungsschrift S. 18). Aber auch in anderer Hinsicht traten – noch gänzlich unabhängig von den dazu wiederum divergierenden Angaben des BF – erhebliche Widersprüche zwischen den Angaben von Herrn P. J. und Frau B. J. auf: So gab Herr P. F. an, der letzte Tag des BF in seinem Betrieb müsse jedenfalls „vor dem 24.3.“ gewesen sein, weil er an diesem Tag mit dem AMS wegen Förderungen telefoniert und sich entschlossen habe, den BF mit 20 Stunden anzustellen, wobei ihm Frau B. J. aber mitgeteilt habe, dass der BF einer anderen Tätigkeit nachgehe (Verhandlungsschrift S. 9); vgl. auch die Antwort von P. F. auf die Frage: „Haben Sie nach dem Telefonat vom 24.3., bei

dem Ihnen Frau B. J. mitgeteilt hat, dass der BF kein Interesse an einer Beschäftigung in Ihrem Betrieb hat, noch einmal persönlich mit ihm [gemeint: dem BF] gesprochen? – Nein. Mir hat es leidgetan, dass es so ausging“. Frau B. J. verwies zeugenschaftlich demgegenüber darauf, sie habe dokumentiert, dass der BF noch am 30.3. bei Herrn P. F. „gearbeitet“ habe und dass er ihm am 31.3. seinen Entschluss, einer anderen Tätigkeit nachzugehen, mitteilen würde (Verhandlungsschrift S. 17). Auch insofern bestehen unlösliche Widersprüche zwischen den Angaben von Herrn P. F. und Frau B. J. 2.3. Diese von Herrn P. F. getätigten Angaben über das Zustandekommen der „Termine“ stimmen auch insofern mit dessen Angaben vor der ÖGK überein, als er vor der ÖGK zu Protokoll gegeben hatte, er habe jeden Termin mit Frau B. J. zuvor besprochen bzw. habe er alle Termine mit dem BF mit Frau B. J. ausgemacht; es sei immer alles über die S. Initiative ausgemacht worden (Befragung vom 16.7.2020). Umso verwunderlicher stellten sich dann die dazu völlig konträren zeugenschaftlichen Angaben von Frau B. J. in der Beschwerdeverhandlung dar, wonach der BF selbst die „Termine“ mit Herrn P. F. ausgemacht und sie auch keine Termine mit Herrn P. F. besprochen habe; die von ihr angenommenen „Termine“ würden vielmehr nur auf den damaligen Angaben des BF beruhen (Verhandlungsschrift. S. 18). Auch an anderer Stelle gab Frau B. J. auf Nachfragen, ob sie nach dem Vorstellungsgespräch noch Kontakt mit Herrn P. J. hatte, an: „Ja, ein oder zweimal. Öfters auf keinen Fall“ (Verhandlungsschrift S. 17). Auf Vorhalt dieser divergierenden Angaben vermochte Herr P. F. wenig überzeugend nur darauf hinzuweisen, dass er „der fixen Überzeugung“ gewesen sei, alle Termine mit Frau B. J. ausgemacht zu haben und habe er es so „in Erinnerung“, dass er Frau B. J. etwa gefragt habe, „ob vielleicht der eine oder andere Tag im Rahmen der Ausbildung möglich sei“ (Verhandlungsschrift S. 18). Aber auch in anderer Hinsicht traten – noch gänzlich unabhängig von den dazu wiederum divergierenden Angaben des BF – erhebliche Widersprüche zwischen den Angaben von Herrn P. J. und Frau B. J. auf: So gab Herr P. F. an, der letzte Tag des BF in seinem Betrieb müsse jedenfalls „vor dem 24.3.“ gewesen sein, weil er an diesem Tag mit dem AMS wegen Förderungen telefoniert und sich entschlossen habe, den BF mit 20 Stunden anzustellen, wobei ihm Frau B. J. aber mitgeteilt habe, dass der BF einer anderen Tätigkeit nachgehe (Verhandlungsschrift S. 9); vergleiche auch die Antwort von P. F. auf die Frage: „Haben Sie nach dem Telefonat vom 24.3., bei dem Ihnen Frau B. J. mitgeteilt hat, dass der BF kein Interesse an einer Beschäftigung in Ihrem Betrieb hat, noch einmal persönlich mit ihm [gemeint: dem BF] gesprochen? – Nein. Mir hat es leidgetan, dass es so ausging“. Frau B. J. verwies zeugenschaftlich demgegenüber darauf, sie habe dokumentiert, dass der BF noch am 30.3. bei Herrn P. F. „gearbeitet“ habe und dass er ihm am 31.3. seinen Entschluss, einer anderen Tätigkeit nachzugehen, mitteilen würde (Verhandlungsschrift S. 17). Auch insofern bestehen unlösliche Widersprüche zwischen den Angaben von Herrn P. F. und Frau B. J.

Als doch eigenartig erwiesen sich auch die zeugenschaftlichen Ausführungen von Frau B. J. hinsichtlich des Endes der Tätigkeit des BF für die A. GmbH und ihre diesbezügliche Involvierung. So gab sie in der Beschwerdeverhandlung an, zu Beginn sei mit Herrn P. F. ausgemacht worden, dass er den BF, falls er mit ihm zufrieden sei, für 20 Wochenstunden anstellen und anmelden würde; der BF habe ihr gegenüber dann aber berichtet, dass Herr P. F. entgegen den ursprünglichen Vereinbarungen nur zu einer Anmeldung auf geringfügiger Basis bereit wäre, was der BF jedoch nicht gewollt habe, sodass er sich entschieden habe, nicht weiter für die A. GmbH tätig zu sein. Hier wäre der allgemeinen Lebenserfahrung nach davon auszugehen, dass Frau B. J. – als Betreuerin des BF, die diesen auch zum Vorstellungsgespräch bei Herrn P. F. begleitet hatte – diese Umstände zumindest telefonisch zu klären versucht (offensichtlich gab es zuletzt am 21.3.2016 einen telefonischen Kontakt mit Herrn P. F., bei dem Herr P. F. Frau B. J. bereits darauf hingewiesen habe, dass für ihn [Herrn P. F.] nur eine geringfügige Beschäftigung in Betracht komme – vgl. die Wiedergabe eines von Frau B. J. vorgelesenen Aktenvermerks auf S. 20 der Verhandlungsschrift). Auf die diesbezügliche Frage gab Frau B. J. in der Beschwerdeverhandlung überraschender Weise an, Herr P. F. habe – so habe ihr dies jedenfalls der BF mitgeteilt – dann jeglichen weiteren Kontakt mit ihr abgelehnt, sodass sie auch keine Klärung mehr habe herbeiführen können (Verhandlungsschrift S. 17). Eine Erklärung für diese Verhaltensweise von Herrn P. F. habe sie aber nicht (Verhandlungsschrift S. 17). Hier entstand der Eindruck, dass es noch Umstände – welcher Art auch immer – gegeben haben muss, dass Herr P. F., mit dem Frau B. J. bislang nur wegen der Tätigkeit des BF bei der A. GmbH Kontakt hatte, plötzlich jeglichen Kontakt mit ihr abbrach, die in der Beschwerdeverhandlung nicht zur Sprache gebracht wurden. Dass Frau B. J. keinerlei Erklärung für dieses Verhalten von Herrn P. F. hat, erschien dem Gericht wenig plausibel; aber gerade auch, wenn ihr tatsächlich nicht klar gewesen sein sollte, warum Herr P. F. den Kontakt mit ihr ablehnt, wäre es auf der Hand gelegen, dass sie doch zumindest entsprechende Klärungsversuche setzt. Jedenfalls entstand nicht der Eindruck, als wären die Anmerkungen von Frau B. J., Herr P. F. habe den Kontakt mit ihr dann abgelehnt, frei erfunden, zumal sie diese mehrfach und spontan vorbrachte. Herr P. F. selbst gab zu diesen

Angaben wiederum nur lapidar an, er könne sich „nicht vorstellen“, dass er dem BF einmal gesagt habe, er wolle keinen Kontakt mehr mit Frau B. J.; er habe auch „keine Erklärung“ dafür (Verhandlungsschrift S. 18). Hinzu kommt noch, dass Frau B. J. im weiteren Verlauf der Beschwerdeverhandlung nochmals bekräftigte, es sei korrekt, dass sie mit Herrn P. F. wegen des Abbruchs des Kontakts nicht mehr mit ihm darüber gesprochen habe, ob es zutreffend sei, was ihr der BF hinsichtlich der (bloß) in Aussicht gestellten geringfügigen Beschäftigung berichtet habe; der BF habe auch kein gemeinsames Gespräch mit Herrn P. F. gewollt, weil er sich schon für die Firma A. in W. entschieden hätte (Verhandlungsschrift 19). Auch ging aus den gesamten Angaben von Frau B. J. hervor, dass sie, als klageworden sei, dass der BF seine Tätigkeit bei der Firma A. GmbH beendet, aufgrund der (ihr jedenfalls vom BF mitgeteilten) Kontaktverweigerung seitens Herrn P. F. zu diesem keinen Kontakt mehr gehabt habe. Damit nicht in Einklang zu bringen sind aber die seinerzeitigen Angaben von Herrn P. F. in seiner Stellungnahme vom 2.7.2020 der ÖGK gegenüber, er selbst habe Frau B. J. am 24.3.2016, nachdem er sich beim AMS hinsichtlich möglicher Förderungen erkundigt habe, angerufen und ihr seinen Entschluss, den BF für 20 Stunden einzustellen, mitgeteilt, woraufhin sie ihm abgesagt habe; daraufhin habe er sich bei Frau B. J. beklagt, „weil er doch großen Aufwand betrieben habe“ und der BF „jetzt doch nicht beim ihm zu arbeiten beginnt“. Mit den gegenteiligen Aussagen von Frau B. J. konfrontiert, verwies Herr P. F. nur auf seine „Erinnerung“ (Verhandlungsschrift S. 19). Nur der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass der BF selbst wiederum in Widerspruch zu alldem mehrfach angab, das Thema geringfügig/vollversicherungspflichtig sei überhaupt nie ein Thema gewesen; vielmehr sei ihm von Herrn P. F. immer eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung auf Basis von 20 Wochenstunden in Aussicht gestellt worden, allerdings sei Streitpunkt gewesen, dass Herr P. F. die Anmeldung immer wieder hinausgezögert und den BF damit getröstet habe, es sei „zu bald“ und er müsse noch angelernt werden (insb. Verhandlungsschrift S. 20). Als doch eigenartig erwiesen sich auch die zeugenschaftlichen Ausführungen von Frau B. J. hinsichtlich des Endes der Tätigkeit des BF für die A. GmbH und ihre diesbezügliche Involvierung. So gab sie in der Beschwerdeverhandlung an, zu Beginn sei mit Herrn P. F. ausgemacht worden, dass er den BF, falls er mit ihm zufrieden sei, für 20 Wochenstunden anstellen und anmelden würde; der BF habe ihr gegenüber dann aber berichtet, dass Herr P. F. entgegen den ursprünglichen Vereinbarungen nur zu einer Anmeldung auf geringfügiger Basis bereit wäre, was der BF jedoch nicht gewollt habe, sodass er sich entschieden habe, nicht weiter für die A. GmbH tätig zu sein. Hier wäre der allgemeinen Lebenserfahrung nach davon auszugehen, dass Frau B. J. – als Betreuerin des BF, die diesen auch zum Vorstellungsgespräch bei Herrn P. F. begleitet hatte – diese Umstände zumindest telefonisch zu klären versucht (offensichtlich gab es zuletzt am 21.3.2016 einen telefonischen Kontakt mit Herrn P. F., bei dem Herr P. F. Frau B. J. bereits darauf hingewiesen habe, dass für ihn [Herrn P. F.] nur eine geringfügige Beschäftigung in Betracht komme – vergleiche die Wiedergabe eines von Frau B. J. vorgelesenen Aktenvermerks auf S. 20 der Verhandlungsschrift). Auf die diesbezügliche Frage gab Frau B. J. in der Beschwerdeverhandlung überraschender Weise an, Herr P. F. habe – so habe ihr dies jedenfalls der BF mitgeteilt – dann jeglichen weiteren Kontakt mit ihr abgelehnt, sodass sie auch keine Klärung mehr habe herbeiführen können (Verhandlungsschrift S. 17). Eine Erklärung für diese Verhaltensweise von Herrn P. F. habe sie aber nicht (Verhandlungsschrift S. 17). Hier entstand der Eindruck, dass es noch Umstände – welcher Art auch immer – gegeben haben muss, dass Herr P. F., mit dem Frau B. J. bislang nur wegen der Tätigkeit des BF bei der A. GmbH Kontakt hatte, plötzlich jeglichen Kontakt mit ihr abbrach, die in der Beschwerdeverhandlung nicht zur Sprache gebracht wurden. Dass Frau B. J. keinerlei Erklärung für dieses Verhalten von Herrn P. F. hat, erschien dem Gericht wenig plausibel; aber gerade auch, wenn ihr tatsächlich nicht klar gewesen sein sollte, warum Herr P. F. den Kontakt mit ihr ablehnt, wäre es auf der Hand gelegen, dass sie doch zumindest entsprechende Klärungsversuche setzt. Jedenfalls entstand nicht der Eindruck, als wären die Anmerkungen von Frau B. J., Herr P. F. habe den Kontakt mit ihr dann abgelehnt, frei erfunden, zumal sie diese mehrfach und spontan vorbrachte. Herr P. F. selbst gab zu diesen Angaben wiederum nur lapidar an, er könne sich „nicht vorstellen“, dass er dem BF einmal gesagt habe, er wolle keinen Kontakt mehr mit Frau B. J.; er habe auch „keine Erklärung“ dafür (Verhandlungsschrift S. 18). Hinzu kommt noch, dass Frau B. J. im weiteren Verlauf der Beschwerdeverhandlung nochmals bekräftigte, es sei korrekt, dass sie mit Herrn P. F. wegen des Abbruchs des Kontakts nicht mehr mit ihm darüber gesprochen habe, ob es zutreffend sei, was ihr der BF hinsichtlich der (bloß) in Aussicht gestellten geringfügigen Beschäftigung berichtet habe; der BF habe auch kein gemeinsames Gespräch mit Herrn P. F. gewollt, weil er sich schon für die Firma A. in W. entschieden hätte (Verhandlungsschrift 19). Auch ging aus den gesamten Angaben von Frau B. J. hervor, dass sie, als klageworden sei, dass der BF seine Tätigkeit bei der Firma A. GmbH beendet, aufgrund der (ihr jedenfalls vom BF mitgeteilten) Kontaktverweigerung seitens Herrn P. F. zu diesem keinen Kontakt mehr gehabt habe. Damit nicht in Einklang zu bringen sind aber die seinerzeitigen Angaben von Herrn

P. F. in seiner Stellungnahme vom 2.7.2020 der ÖGK gegenüber, er selbst habe Frau B. J. am 24.3.2016, nachdem er sich beim AMS hinsichtlich möglicher Förderungen erkundigt habe, angerufen und ihr seinen Entschluss, den BF für 20 Stunden einzustellen, mitgeteilt, woraufhin sie ihm abgesagt habe; daraufhin habe er sich bei Frau B. J. beklagt, „weil er doch großen Aufwand betrieben habe“ und der BF „jetzt doch nicht beim ihm zu arbeiten beginnt“. Mit den gegenteiligen Aussagen von Frau B. J. konfrontiert, verwies Herr P. F. nur auf seine „Erinnerung“ (Verhandlungsschrift S. 19). Nur der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass der BF selbst wiederum in Widerspruch zu alldem mehrfach angab, das Thema geringfügig/vollversicherungspflichtig sei überhaupt nie ein Thema gewesen; vielmehr sei ihm von Herrn P. F. immer eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung auf Basis von 20 Wochenstunden in Aussicht gestellt worden, allerdings sei Streitpunkt gewesen, dass Herr P. F. die Anmeldung immer wieder hinausgezögert und den BF damit vertröstet habe, es sei „zu bald“ und er müsse noch angelernt werden (insb. Verhandlungsschrift S. 20).

Als Zwischenergebnis ist somit festzuhalten, dass eine eindeutige Klärung des Sachverhalts im Hinblick auf die hier aufgeworfenen Fragen aufgrund der äußerst divergierenden Angaben nicht vorgenommen werden konnte. Wie bereits angemerkt, entstand jedoch der Eindruck, dass relevante Umstände – welcher Art auch immer – von Herrn P. F. und Frau B. J. möglicherweise nicht zur Sprache gebracht wurden.

2.4. Was nun die konkreten, vom BF bei der Firma A. GmbH absolvierten „Termine“ anbelangt, so hat Frau B. J. bereits vor der ÖGK einen „Auszahlungsnachweis“ betreffend März 2016 hinsichtlich des therapeutischen Taschengelds vorgelegt, aus dem die verschiedenen „Trainings“ des BF (konkret der 2.3.2016, 15.3.2016, 16.3.2016, 18.3.2016, 21.3.2016, 30.3.2016 und 31.3.2016) hervorgehen würden. In diesem Zusammenhang gab Frau B. J. der ÖGK gegenüber am 27.8.2020 an, die Beträge seien nicht im Nachhinein in Summe ausgezahlt worden, sondern gleich nach jedem „Training“, da es sich dabei um ein therapeutisches Taschengeld handle. Die Jugendlichen hätten auch den Empfang des Taschengeldes quittiert. Sie habe dem BF das Geld in Bar nach jedem „Training“ gegeben.

Verwunderlich waren vor diesem Hintergrund einerseits die sodann gegenteiligen Angaben von Frau B. J. in der Beschwerdeverhandlung, wonach sie dem BF das therapeutische Taschengeld vermutlich wöchentlich, allenfalls auch monatlich, ausbezahlt habe (arg. Verhandlungsschrift S. 16: „Soweit ich mich erinnern kann, wollte der BF das Geld wöchentlich ausbezahlt haben“, Verhandlungsschrift S. 22: „Ich weiß aber nicht mehr, ob ich es wöchentlich oder monatlich ausbezahlt habe“). Von einer Auszahlung nach jedem einzelnen Training wie noch vor der ÖGK war hingegen seitens Frau B. J. vor dem BVwG keine Rede mehr. Darüber hinaus fällt auf, dass der erwähnte Auszahlungsnachweis hinsichtlich sämtlicher „Trainingstage“ ein einheitliches Schriftbild aufweist und vor allem, dass die (eine) Unterschrift von Frau B. J. seitlich quer über alle Tage verläuft, somit unbestreitbar ist, dass die einzelnen Tage des März 2016 nicht einzeln, sondern (allesamt nachträglich) von Frau B. J. (mit nur einer Unterschrift) unterfertigt worden sein mussten. Verwunderlich waren die Angaben von Frau B. J. in der Beschwerdeverhandlung andererseits aber auch, als sie – auf Vorhalt, dass auf diesem „Auszahlungsnachweis“ etwa für den ersten Tag des BF bei der Firma A., dem 2.3.2016, die Zeit von 08:00 bis 11:00 Uhr eingetragen ist, obwohl der BF laut ihren eigenen Angaben an diesem Tag vormittags noch andere Termine hatte und überhaupt erstmals um 12:30 Uhr die Räumlichkeiten der A. GmbH betreten hätte - sinngemäß einräumte, dass diese eingetragenen Zeiten gar keinen Bezug zur Realität hätten und es sich dabei schlicht um Fantasiezeiten handeln würde, wobei im Ergebnis nur die Auszahlungssumme zutreffend sein sollte (Verhandlungsschrift S. 16: „Es ging letztlich nur um die Auszahlungssumme“, Verhandlungsschrift S. 21: „Das Ausmaß der Zeiten stimmt, nur die Uhrzeiten stimmen nicht“). Insofern kommt diesem „Auszahlungsnachweis“ (welcher im Übrigen nur für März 2016 vorliegt) aber auch kein relevanter Beweiswert im Hinblick auf das tatsächliche Ausmaß der Tätigkeit des BF für die A. GmbH zu, zumal diese Aufzeichnungen dem BVwG bereits dem Grunde nach sehr fragwürdig erscheinen. In Anbetracht der aufgezeigten Umstände ist auch das Vorbringen des BF – welches er im Übrigen bereits vor der zeugenschaftlichen Befragung von Frau B. J. und somit noch völlig „unbeeinflusst“ erstattet hatte -, er habe mit seiner Unterschrift (gemeint: auf dem „Auszahlungsnachweis März 2016“) Zeiten bestätigt, die so gar nicht zutreffen würden, wobei Frau B. J. „einfach vorangegangene Tätigkeiten zusammengefasst“ habe (Verhandlungsschrift S. 13), nicht einfach von der Hand zu weisen. Nicht unbedeutend ist zudem, dass der BF in diesem Sinne sinngemäß weiter ausführte, er habe zuvor im Rahmen der S. Initiative diverse – mit Taschengeld entlohnte - Tätigkeiten wie Umzugsarbeiten durchgeführt und eben gedacht, dass mit den erwähnten „Fantasiezeiten“ (im Auszahlungsnachweis März 2016) diese Tätigkeiten nachträglich abgerechnet würden (Verhandlungsschrift S. 13, 21). Frau B. J. hingegen gab auf Nachfragen lediglich an, die S. Initiative führe die vom BF erwähnten Umzüge durch, sie könne sich jedoch nicht

erinnern, ob der BF an einer solchen Tätigkeit beteiligt war (Verhandlungsschrift S. 16); auf die Frage, woher sie sicher sagen könne, dass der Auszahlungsnachweis März 2016 ausschließlich die A. GmbH betrifft, gab Frau B. J. lediglich an: „Weil es die Zeit war, wo er ausschließlich dort war. Das weiß ich“ (Verhandlungsschrift S. 17).

Die weiteren Angaben von Frau B. J., wonach die dokumentierten und abgerechneten Zeiten ausschließlich auf den Angaben des BF ihr gegenüber beruhen würden (z. B. Verhandlungsschrift S. 21 – „Ich kann nur das auszahlen, was er angegeben hat“), stimmen zwar mit ihren vorherigen Angaben überein, wonach der BF selbst die „Termine“ mit Herrn P. F. ausgemacht habe (vgl. aber in klarem Widerspruch dazu die bereits dargestellten, mehrfachen Angaben von Herrn P. F. am Beginn der Beschwerdeverhandlung, wonach er alle Termine im Voraus ausschließlich mit Frau B. J. ausgemacht habe – Verhandlungsschrift S. 8), allerdings erhöhen sie nach Ansicht des BVwG – insbesondere in Anbetracht des oben Gesagten – nicht den Beweiswert dieser Aufzeichnungen. Frau B. J. hat damit jedenfalls selbst eingeräumt, dass sie keinerlei Kontrolle über das tatsächliche Ausmaß der „Arbeitstrainings“ hatte und diesbezüglich – obwohl sie in gewisser Hinsicht auch „Schutzbefohlene“ des BF war – auch nicht mit dem „Ausbildner“ in Kontakt stand. Die weiteren Angaben von Frau B. J., wonach die dokumentierten und abgerechneten Zeiten ausschließlich auf den Angaben des BF ihr gegenüber beruhen würden (z. B. Verhandlungsschrift S. 21 – „Ich kann nur das auszahlen, was er angegeben hat“), stimmen zwar mit ihren vorherigen Angaben überein, wonach der BF selbst die „Termine“ mit Herrn P. F. ausgemacht habe, vergleiche aber in klarem Widerspruch dazu die bereits dargestellten, mehrfachen Angaben von Herrn P. F. am Beginn der Beschwerdeverhandlung, wonach er alle Termine im Voraus ausschließlich mit Frau B. J. ausgemacht habe – Verhandlungsschrift S. 8), allerdings erhöhen sie nach Ansicht des BVwG – insbesondere in Anbetracht des oben Gesagten – nicht den Beweiswert dieser Aufzeichnungen. Frau B. J. hat damit jedenfalls selbst eingeräumt, dass sie keinerlei Kontrolle über das tatsächliche Ausmaß der „Arbeitstrainings“ hatte und diesbezüglich – obwohl sie in gewisser Hinsicht auch „Schutzbefohlene“ des BF war – auch nicht mit dem „Ausbildner“ in Kontakt stand.

Kein relevanter Beweiswert kann im Übrigen auch dem von Herrn P. F. vorgelegten Terminkalender (Monate Februar, März und April 2016) entnommen werden. In diesem Terminkalender scheint der BF – neben dem Vorstellungsgespräch am 24.2.2016 – überhaupt nur ein einziges Mal, nämlich am 15.3. um 14:00 Uhr, auf. Selbst die von Herrn P. F. eingeräumten, wenigen „Arbeitstrainings“ des BF im März 2016 wurden somit nicht in diesem Terminkalender festgehalten, sodass aus diesem Kalender keine weiteren Schlüsse gezogen werden können. Zudem räumte Herr P. F. selbst ein, dass er natürlich nicht wisse, ob diese Eintragungen „vollständig“ seien (Verhandlungsschrift S. 7) und dass in diesem Kalender hauptsächlich seien Auswärtstermine eingetragen seien (Verhandlungsschrift S. 8).

2.5. Als äußerst fragwürdig erweisen sich zudem die Vorgänge rund um die vorliegende, mit 10.3.2016 datierte, „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ betreffend den Zeitraum 10.3.2016 bis 5.5.2016 (zu deren näherem Inhalt siehe oben im Verfahrensgang S. 4/5). Diesbezüglich gab Frau B. J. an, sie habe seinerzeit (gemeint: Anfang 2016) dem BF ein solches Formular zwecks Unterfertigung (wohl auch durch Herrn P. F., Anmerkung des BVwG) mitgegeben, jedoch habe sie es dann nie erhalten. Die nunmehr im Akt befindliche „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ sei von ihr – ungeachtet der Datierung mit 10.3.2016 – erst Jahre später ausgefüllt worden, als der BF wegen seiner Gerichtsverhandlung vor dem Arbeits- und Sozialgericht das Formular gewünscht hätte (Verhandlungsschrift S. 22), was auch gänzlich mit den diesbezüglichen Angaben des BF übereinstimmt und merkte der BF in diesem Sinne zudem explizit an, die Vereinbarung sei „rückdatiert“ worden (vgl. Verhandlungsschrift S. 12). Im Hinblick auf die Frage, was sie dazu bewogen hat, als Zeitraum der Berufserprobung (nachträglich) „10.3.2016 bis 5.5.2016“ einzutragen, wo sie doch gleichzeitig angibt, davon auszugehen, dass der BF nach dem März 2016 gar nicht mehr für die A. GmbH tätig war, muss man sich folgende Angaben von Frau B. J. in der Beschwerdeverhandlung vor Augen halten (Verhandlungsschrift S. 22/23): „Ich habe dann den BF gefragt, wann er dort war. Er hat mir dann die Daten angesagt, weil ich es nicht mehr wusste. Wir hatten zu diesem Zeitpunkt auch eine Datenbankumstellung, sodass ich nicht nachsehen konnte. Ich habe dann das Datum eingetragen, unterschrieben war es schon. ... Ich habe mich auf das verlassen, was mir der BF angegeben hat, vom 10.03. bis Mai. Ich habe es eingetragen, ohne zu prüfen, da ich nicht in der Datenbank nachsehen konnte. Der erste Teil wird schon vorher unterschrieben, das Datum war vorher nicht eingetragen. Jedenfalls sind die Zeiträume dann nachträglich eingetragen worden.“ Der BF wandte diesbezüglich ein, er habe Frau B. J. die genauen Zeiträume nicht angegeben, vielmehr habe er ihr nur gesagt, er sei zwei oder drei Monate bei der A. GmbH gewesen und habe Frau B. J. dann die genauen Daten eingetragen (Verhandlungsschrift S. 23). Jedenfalls wirft diese von Frau B. J. selbst behauptete Vorgangsweise ein fragwürdiges Bild auf die Vorgänge im Rahmen der S. Initiative bzw. konkret im

Hinblick auf den Beweiswert von entsprechenden Dokumentationen durch Frau B. J. und fügen sich diese Vorkommnisse insofern in das bisher gezeichnete Bild der Ergebnisse des Beweisverfahrens. Es ist schwer nachvollziehbar, dass Frau B. J., nur weil gerade die Datenbank nicht funktionieren sollte, wohl über die rechtliche Bedeutung der entsprechenden „Vereinbarung“ Bescheid wissend, hier Daten (nachträglich) einträgt, deren Richtigkeit sie in keiner Weise nachprüfen kann (wobei auch nochmals angemerkt sei, dass sie im gegenständlichen Verfahren vielmehr angibt, sie könne sich ihrer Erinnerung nach nicht vorstellen, dass der BF nach März 2016 noch für die A. GmbH tätig war), anstatt die Wiedererlangung der Funktionsfähigkeit der Datenbank abzuwarten. Wäre der Ablauf aber tatsächlich wie von Frau B. J. geschildert gewesen, so wäre dies doch als befremdlich zu bezeichnen und dem Beweiswert ihrer Dokumentationen insgesamt wenig zuträglich.

2.5. Als äußerst fragwürdig erweisen sich zudem die Vorgänge rund um die vorliegende, mit 10.3.2016 datierte, „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ betreffend den Zeitraum 10.3.2016 bis 5.5.2016 (zu deren näherem Inhalt siehe oben im Verfahrensgang S. 4/5). Diesbezüglich gab Frau B. J. an, sie habe seinerzeit (gemeint: Anfang 2016) dem BF ein solches Formular zwecks Unterfertigung (wohl auch durch Herrn P. F., Anmerkung des BVwG) mitgegeben, jedoch habe sie es dann nie erhalten. Die nunmehr im Akt befindliche „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ sei von ihr – ungeachtet der Datierung mit 10.3.2016 - erst Jahre später ausgefüllt worden, als der BF wegen seiner Gerichtsverhandlung vor dem Arbeits- und Sozialgericht das Formular gewünscht hätte (Verhandlungsschrift S. 22), was auch gänzlich mit den diesbezüglichen Angaben des BF übereinstimmt und merkte der BF in diesem Sinne zudem explizit an, die Vereinbarung sei „rückdatiert“ worden (vergleiche Verhandlungsschrift S. 12). Im Hinblick auf die Frage, was sie dazu bewogen hat, als Zeitraum der Berufserprobung (nachträglich) „10.3.2016 bis 5.5.2016“ einzutragen, wo sie doch gleichzeitig angibt, davon auszugehen, dass der BF nach dem März 2016 gar nicht mehr für die A. GmbH tätig war, muss man sich folgende Angaben von Frau B. J. in der Beschwerdeverhandlung vor Augen halten (Verhandlungsschrift S. 22/23): „Ich habe dann den BF gefragt, wann er dort war. Er hat mir dann die Daten angesagt, weil ich es nicht mehr wusste. Wir hatten zu diesem Zeitpunkt auch eine Datenbankumstellung, sodass ich nicht nachsehen konnte. Ich habe dann das Datum eingetragen, unterschrieben war es schon. ... Ich habe mich auf das verlassen, was mir der BF angegeben hat, vom 10.03. bis Mai. Ich habe es eingetragen, ohne zu prüfen, da ich nicht in der Datenbank nachsehen konnte. Der erste Teil wird schon vorher unterschrieben, das Datum war vorher nicht eingetragen. Jedenfalls sind die Zeiträume dann nachträglich eingetragen worden.“ Der BF wandte diesbezüglich ein, er habe Frau B. J. die genauen Zeiträume nicht angegeben, vielmehr habe er ihr nur gesagt, er sei zwei oder drei Monate bei der A. GmbH gewesen und habe Frau B. J. dann die genauen Daten eingetragen (Verhandlungsschrift S. 23). Jedenfalls wirft diese von Frau B. J. selbst behauptete Vorgangsweise ein fragwürdiges Bild auf die Vorgänge im Rahmen der S. Initiative bzw. konkret im Hinblick auf den Beweiswert von entsprechenden Dokumentationen durch Frau B. J. und fügen sich diese Vorkommnisse insofern in das bisher gezeichnete Bild der Ergebnisse des Beweisverfahrens. Es ist schwer nachvollziehbar, dass Frau B. J., nur weil gerade die Datenbank nicht funktionieren sollte, wohl über die rechtliche Bedeutung der entsprechenden „Vereinbarung“ Bescheid wissend, hier Daten (nachträglich) einträgt, deren Richtigkeit sie in keiner Weise nachprüfen kann (wobei auch nochmals angemerkt sei, dass sie im gegenständlichen Verfahren vielmehr angibt, sie könne sich ihrer Erinnerung nach nicht vorstellen, dass der BF nach März 2016 noch für die A. GmbH tätig war), anstatt die Wiedererlangung der Funktionsfähigkeit der Datenbank abzuwarten. Wäre der Ablauf aber tatsächlich wie von Frau B. J. geschildert gewesen, so wäre dies doch als befremdlich zu bezeichnen und dem Beweiswert ihrer Dokumentationen insgesamt wenig zuträglich.

Ganz abgesehen davon ist aber auch anzumerken, dass Frau B. J. (insofern nachvollziehbar) keine konkreten Aussagen dazu machen konnte, ob der BF nach März 2016 tatsächlich nicht mehr für die A. GmbH tätig war: So gab sie auf die Frage, ob sie ausschließen könne, dass der BF nach dem 31.3.2016 für die A. GmbH ohne ihr Wissen tätig war, an, sie könne es sich „nicht vorstellen, der BF hätte es mir erzählt. Ausschließen kann ich es aber nicht, ich glaube aber, er hätte es mir erzählt“ (Verhandlungsschrift S. 19). Zudem wies Frau B. J. hier aber auch darauf hin, in diesem Zeitraum (gemeint: April, Mai, Juni 2016) habe es „wenig Kontakt zwischen ihr und dem BF gegeben“, wobei sie ergänzte, dass der BF zu Hause viel damit beschäftigt gewesen sei, mit seinem Vater einen Fitnessraum zu bauen (Verhandlungsschrift S. 18). Der Vater des BF bestätigte zeugenschaftlich den Umstand, dass es derartige Arbeiten zu Hause gegeben habe, allerdings habe er selbst beruflich ausschließlich Nachtdienste, sodass er früh morgens nach Hause komme und dann vormittags schlafe und diese Arbeiten jedenfalls später stattgefunden hätten

(Verhandlungsschrift S. 27). Auch insofern können diesen Angaben keine Hinweise auf den Wahrheitsgehalt der Angaben des BF geben, wenn dieser vorbringt, er sei im relevanten Zeitraum stets vormittags für die A. GmbH tätig gewesen.

2.6. All diese Umstände lassen umgekehrt freilich noch nicht den Schluss zu, dass das Vorbringen des BF für wahr zu halten wäre. So wird nicht verkannt, dass der BF seinerzeit keinerlei Entgeltansprüche gegen die A. GmbH geltend gemacht hatte (wiewohl er vorbringt, sein Vater hätte ihm ungeachtet der fehlenden Bezahlung zunächst empfohlen, weiter hinzugehen, „weil es eine riesen Chance ist, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen“ – Verhandlungsschrift S. 6; vgl. auch die diesbezüglichen zeugenschaftlichen Angaben seiner Mutter: „Es hat aber immer geheißen, es muss überlegt werden und es sich länger angesehen werden. Die Einschulung dauert auch länger. Wir dachten, schauen wir darüber hinweg, wenn es eine Fixanstellung wird.“ – Verhandlungsschrift S. 25), dass er am 21.4.2016 – somit noch zur Zeit der vorgebrachten Tätigkeit bei der A. GmbH – bei der PVA einen Antrag auf berufliche Maßnahmen der Rehabilitation (Arbeitstraining bei A. in W. vom 1.8.2016 bis voraussichtlich 31.10.2017) gestellt hatte (wiewohl der BF diesbezüglich angab, er habe sich nur „zu 100 Prozent absichern“ wollen und habe es „länger gedauert, bis es durch war“ [Verhandlungsschrift S. 15] und sein Vater diesbezüglich sinngemäß ebenso angab, dieser Antrag sei rein sicherheitshalber und auf Empfehlung des AMS gestellt worden [Verhandlungsschrift S. 28]), dass zunächst ein Beschäftigungsende mit 5.5.2016, in der Beschwerdeverhandlung davon abweichend jedoch sodann mit 15.6.2016 vorgebracht wurde und dass der BF insbesondere ein konkretes Motiv – nämlich im Hinblick auf das von ihm nunmehr geführte Verfahren betreffend Invaliditätspension – hätte, ein tatsächlich nicht bestehendes Dienstverhältnis ins Treffen zu führen. 2.6. All diese Umstände lassen umgekehrt freilich noch nicht den Schluss zu, dass das Vorbringen des BF für wahr zu halten wäre. So wird nicht verkannt, dass der BF seinerzeit keinerlei Entgeltansprüche gegen die A. GmbH geltend gemacht hatte (wiewohl er vorbringt, sein Vater hätte ihm ungeachtet der fehlenden Bezahlung zunächst empfohlen, weiter hinzugehen, „weil es eine riesen Chance ist, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen“ – Verhandlungsschrift S. 6; vergleiche auch die diesbezüglichen zeugenschaftlichen Angaben seiner Mutter: „Es hat aber immer geheißen, es muss überlegt werden und es sich länger angesehen werden. Die Einschulung dauert auch länger. Wir dachten, schauen wir darüber hinweg, wenn es eine Fixanstellung wird.“ – Verhandlungsschrift S. 25), dass er am 21.4.2016 – somit noch zur Zeit der vorgebrachten Tätigkeit bei der A. GmbH – bei der PVA einen Antrag auf berufliche Maßnahmen der Rehabilitation (Arbeitstraining bei A. in W. vom 1.8.2016 bis voraussichtlich 31.10.2017) gestellt hatte (wiewohl der BF diesbezüglich angab, er habe sich nur „zu 100 Prozent absichern“ wollen und habe es „länger gedauert, bis es durch war“ [Verhandlungsschrift S. 15] und sein Vater diesbezüglich sinngemäß ebenso angab, dieser Antrag sei rein sicherheitshalber und auf Empfehlung des AMS gestellt worden [Verhandlungsschrift S. 28]), dass zunächst ein Beschäftigungsende mit 5.5.2016, in der Beschwerdeverhandlung davon abweichend jedoch sodann mit 15.6.2016 vorgebracht wurde und dass der BF insbesondere ein konkretes Motiv – nämlich im Hinblick auf das von ihm nunmehr geführte Verfahren betreffend Invaliditätspension – hätte, ein tatsächlich nicht bestehendes Dienstverhältnis ins Treffen zu führen.

Allerdings wäre es unzulässig, den zuletzt erwähnten Aspekt – nämlich, dass der BF für sein Verfahren betreffend Invaliditätspension unbestritten ein rechtliches (und finanzielles) Interesse an der nachträglichen Feststellung eines Dienstverhältnisses hat – dem BF im Rahmen der Beweiswürdigung insofern zur Last zu legen, als dieser Umstand per se bereits gegen seine Glaubwürdigkeit sprechen würde. Vielmehr ist der Sachverhalt in seiner Gesamtheit entsprechend zu würdigen. In diesem Zusammenhang ist neben den bereits dargestellten Beweisergebnissen darauf hinzuweisen, dass in der Beschwerdeverhandlung auch die Eltern des BF – mit denen der BF im gemeinsamen Haushalt lebt – sowie dessen Großvater als Zeugen befragt wurden. Vor allem seine Mutter, die zu Hause arbeite, schilderte detailliert, ihr Sohn sei – auch noch in den Monaten April, Mai und Anfang Juni – regelmäßig um 7:30 Uhr in die Arbeit gefahren und habe etwa beim gemeinsamen Frühstück stets von der Firma A. gesprochen; er sei dann um etwa 12:45 Uhr nach Hause gekommen (Verhandlungsschrift S. 24). Nachgefragt gab sie zudem an, sie persönlich könne ausschließen, dass ihr Sohn woanders gearbeitet habe und sie könne sich auch nicht vorstellen, dass er gar nicht arbeiten gefahren wäre; sie hätten ein ehrliches Verhältnis zu Hause (Verhandlungsschrift S. 26). Sein Vater gab an, er habe aufgrund seiner Nachtdienste und seiner damit in Zusammenhang stehenden Schlafenszeiten zwar nicht mitbekommen, wann sein Sohn in die Arbeit gefahren und wieder nach Hause gekommen sei, er habe jedoch keinen Grund, an den Angaben seines Sohnes, wonach dieser regelmäßig in die Arbeit zur A. GmbH gefahren sei, zu zweifeln. Er habe seinen Sohn bei Arbeiten zu Hause „eingespannt“ und habe dieser dabei auch von seiner Tätigkeit bei der A. GmbH berichtet, wobei sein Sohn dann wegen seiner Tätigkeit bei der A. GmbH manchmal auch keine Zeit mehr für

ihn gehabt habe. Nachgefragt gab sein Vater zudem an, an das Datum 15.6.2016 (der vom BF nunmehr vorgebrachte letzte Tag seiner Tätigkeit für die A. GmbH) könne er sich deshalb genau erinnern bzw. dieses nachvollziehen, weil er an diesem Tag in seiner Firma – in von ihm dokumentierter Weise – die Bremsen an einem Fahrzeug habe reparieren müssen, wobei sein Sohn anwesend gewesen sei und er mit diesem vereinbart habe, die Tätigkeit bei der A. GmbH aufgrund der nach wie vor fehlenden Anmeldung zur Sozialversicherung zu beenden (Verhandlungsschrift S. 26). Der ebenso kurz befragte Großvater des BF gab auf Nachfragen, warum er davon ausgehe, dass die Tätigkeit seines Enkelsohnes für die A. GmbH im Juni 2016 geendet habe, spontan an, der BF habe ihm beim Rasenmähen geholfen und dabei vom Ende seiner Tätigkeit für die A. GmbH berichtet (Verhandlungsschrift S. 29).

Hier wird freilich nicht verkannt, dass sich die Zeugenaussagen lediglich darauf beziehen, welche Angaben ihnen gegenüber der BF gemacht habe bzw. wann er das Elternhaus zwecks Arbeit verlassen habe und wieder nach Hause gekommen sei. Es liegt auch auf der Hand, dass unter diesen Umständen allfällige Falschaussagen schon dem Grunde nach praktisch nicht nachgewiesen werden könnten. Dessen ungeachtet entstand in der Beschwerdeverhandlung aber nicht der Eindruck, als hätten sich der Vater des BF, seine Mutter und sein Großvater abgesprochen, um Falschaussagen zu tätigen. Vor diesem Hintergrund kommt den Zeugenaussagen sehr wohl entsprechender Beweiswert zu.

2.7. Nach § 45 Abs 2 AVG ist eine Tatsache nicht erst dann als erwiesen anzunehmen, wenn sie mit „absoluter Sicherheit“ erweislich ist. Es genügt, von mehreren Möglichkeiten jene als erwiesen anzunehmen, die gegenüber allen anderen Möglichkeiten eine überragende Wahrscheinlichkeit oder gar die Gewissheit für sich hat und alle anderen Möglichkeiten absolut oder mit Wahrscheinlichkeit ausschließt oder zumindest weniger wahrscheinlich erscheinen lässt (VwGH 22.3.2015, Zl. 2013/02/0005, mit weiteren Judikaturhinweisen). 2.7. Nach Paragraph 45, Absatz 2, AVG ist eine Tatsache nicht erst dann als erwiesen anzunehmen, wenn sie mit „absoluter Sicherheit“ erweislich ist. Es genügt, von mehreren Möglichkeiten jene als erwiesen anzunehmen, die gegenüber allen anderen Möglichkeiten eine überragende Wahrscheinlichkeit oder gar die Gewissheit für sich hat und alle anderen Möglichkeiten absolut oder mit Wahrscheinlichkeit ausschließt oder zumindest weniger wahrscheinlich erscheinen lässt (VwGH 22.3.2015, Zl. 2013/02/0005, mit weiteren Judikaturhinweisen).

Ungeachtet der Durchführung einer (ausführlichen) Beschwerdeverhandlung samt Einvernahmen zahlreicher Zeugen lässt sich im gegenständlichen Verfahren nicht mit absoluter Sicherheit feststellen, welches der – konträren – Vorbringen (wenige Tage Berufserprobung des BF im März 2016 laut Herrn P. F. versus durchgehende, regelmäßige Beschäftigung des BF vom 2.3.2016 bis zum 15.6.2016 im Ausmaß von 20 Wochenstunden laut dem BF) zutreffend ist. Insbesondere der Umstand, dass es sich bei der A. GmbH um einen „Einmannbetrieb“ handelt, erschwert – im Unterschied zu vergleichbaren Verfahren – das Beweisverfahren, zumal nicht auf Zeugenaussagen von anderen Beschäftigten der A. GmbH zurückgegriffen werden kann.

Berücksichtigt man jedoch, dass, wie oben ausführlich dargestellt, Herr P. F. zwar konsistent eine Tätigkeit des BF nach dem März 2016 in Abrede stellte, im Detail aber doch einige Ungereimtheiten in seinen Angaben aufgetreten sind, dass die Angaben und vor allem Dokumentationen von Frau B. J. von der S. Initiative vielfach sehr fragwürdig waren, dass die Angaben des BF hinsichtlich seiner Tätigkeit für die A. GmbH dem Grunde nach konsistent waren und dass die Aussagen der Eltern des BF und seines Großvaters nicht den Eindruck von Falschaussagen erweckten, so ist – im Rahmen der freien Beweiswürdigung - zum Ergebnis zu gelangen, dass das Vorbringen des BF mit weit größerer Wahrscheinlichkeit zutreffend ist als jenes von Herrn P. F., welches dem BVwG als weniger wahrscheinlich erscheint. Eine „absolute Sicherheit“ besteht diesbezüglich hingegen nicht; eine solche ist – der dargestellten Rechtsprechung des VwGH folgend – aber nicht erforderlich, um eine Tatsache als erwiesen anzusehen.

Vor diesem Hintergrund war – dem Vorbringen des BF folgend – die obige Feststellung zu treffen, dass dieser mit Herrn P. F. eine „Erprobung“ bzw. ein „Schnuppern“ in der A. GmbH vereinbart und am 2.3.2016 erstmals bei der A. GmbH begonnen hat, dass er in den ersten Tagen durch Herrn P. F. eine entsprechende Einschulung in den Zusammenbau von Apothekenschränken aus Karton erhalten hat und dass er diese Tätigkeit dann in weiterer Folge, nachdem er mit den notwendigen Arbeitsschritten durch Herrn P. F. vertraut gemacht worden war, teils in Anwesenheit, vielfach aber auch in Abwesenheit von Herrn P. F. – im Einvernehmen mit bzw. im Auftrag von Herrn P. F. – werktags von 8:00 Uhr bis 12:00 durchgeführt hat, und zwar bis zum 15.6.2016 sowie dass eine Anmeldung auf Basis von 20 Wochenstunden samt entsprechender Entlohnung dem BF nach erfolgreicher „Erprobung“ durch Herrn P. F. mehrfach in Aussicht gestellt wurde, jedoch unterblieb.

Die übrigen getroffenen Feststellungen hinsichtlich der Anmeldung des BF als geringfügig beschäftigter Angestellter zur Sozialversicherung seitens der S. Initiative und der „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ vom „10.3.2016“ ergeben sich unmittelbar aus dem beim Dachverband gespeicherten Daten und der bereits eingangs näher beschriebenen Vereinbarung.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Stattgabe der Beschwerde und Feststellung der Versicherungspflicht

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. Gemäß Paragraph 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.

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

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

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

3.2. Rechtliche Grundlagen im ASVG und AIVG in der hier anzuwendenden Fassung:

3.2.1. § 4 ASVG lautet auszugsweise: 3.2.1. Paragraph 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) In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach Paragraph 7, nur eine Teilversicherung begründet:

1. die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer;

[...]

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher

Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. [...]

3.2.2. § 8 ASVG lautet auszugsweise: 3.2.2. Paragraph 8, ASVG lautet auszugsweise:

(1) Nur in den nachstehend angeführten Versicherungen sind überdies auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (teilversichert):

[...]

3. in der Unfallversicherung hinsichtlich der nachstehend bezeichneten Tätigkeiten (Beschäftigungsverhältnisse):

[...]

c) die Teilnehmer an Umschulungs-, Nachschulungs- und sonstigen beruflichen Ausbildungslehrgängen der Gebietskörperschaften, des Arbeitsmarktservice, des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen, der Sozialversicherungsträger sowie der gesetzlichen beruflichen Vertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer, soweit die Schulung nicht im Rahmen eines Dienst- oder Lehrverhältnisses durchgeführt wird, sowie die Lehrenden bei solchen Lehrgängen, desgleichen die Volontäre, ferner Personen, die in einer Einrichtung untergebracht sind, die der medizinischen Rehabilitation oder Gesundheitsvorsorge dient;

[...]

3.2.3. § 35 ASVG lautet auszugsweise: 3.2.3. Paragraph 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.

[...]

3.2.4. § 539a ASVG lautet: 3.2.4. Paragraph 539 a, 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. die Zurechnung nach den Paragraphen 21 bis 24 der Bundesabgabenordnung für Abgaben zu beurteilen sind, gelten auch dann, wenn eine Pflichtversicherung und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten nach diesem Bundesgesetz zu beurteilen sind.

3.2.5. § 1 AIVG lautet auszugsweise: 3.2.5. Paragraph eins, AIVG 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 [...].

3.3. Im konkreten Fall bedeutet dies:

3.3.1. Den getroffenen Feststellungen zufolge hat der BF in der Zeit vom 2.3.2016 bis zum 15.6.2016, nachdem er eingangs von Herrn P. F. von der A. GmbH eine entsprechende Einschulung in den Zusammenbau von Apothekenschränken aus Karton erhalten hatte, diese Tätigkeit teils in Anwesenheit, vielfach aber auch in Abwesenheit von Herrn P. F. – im Einvernehmen mit bzw. im Auftrag von Herrn P. F. –, von Montag bis Freitag von 8:00 bis 12:00 Uhr durchgeführt. Bei solchen Tätigkeiten handelt es sich unzweifelhaft dem Grunde nach um ein Dienstverhältnis im Sinne von § 4 Abs 2 ASVG, ohne dass es diesbezüglich weitwendiger rechtlicher Überlegungen bedarf: So kann nach ständiger Rechtsprechung des VwGH 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, das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs 2 ASVG ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden (vgl. z. B. VwGH vom 24.7.2018, ZlRa 2017/08/0045).

3.3.1. Den getroffenen Feststellungen zufolge hat der BF in der Zeit vom 2.3.2016 bis zum 15.6.2016, nachdem er eingangs von Herrn P. F. von der A. GmbH eine entsprechende Einschulung in den Zusammenbau von Apothekenschränken aus Karton erhalten hatte, diese Tätigkeit teils in Anwesenheit, vielfach aber auch in Abwesenheit von Herrn P. F. – im Einvernehmen mit bzw. im Auftrag von Herrn P. F. –, von Montag bis Freitag von 8:00 bis 12:00 Uhr durchgeführt. Bei solchen Tätigkeiten handelt es sich unzweifelhaft dem Grunde nach um ein Dienstverhältnis im Sinne von Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, ohne dass es diesbezüglich weitwendiger rechtlicher Überlegungen bedarf: So kann nach ständiger Rechtsprechung des VwGH 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, das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden vergleiche z. B. VwGH vom 24.7.2018, Zl. Ra 2017/08/0045).

3.3.2. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass gegenständlich die bereits mehrfach dargestellte „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ zwischen Herrn P. F. und der S. Initiative vom „10.3.2016“ (welche im Übrigen weder vom BF, noch Herrn P. F. unterfertigt wurde und Herrn P. F. seinen eigenen Angaben in der Beschwerdeverhandlung zufolge nicht einmal bekannt ist – vgl. Verhandlungsschrift S. 12) eine bloße „Berufserprobung“ sowie keine Arbeitspflicht und keinen Entgeltanspruch vorsieht und insbesondere festhält, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wird und eine Unfallversicherung des „Lehrgangsteilnehmers“ durch die S. Initiative gemäß § 8 Abs 1 Z 3 lit c ASVG erfolgt. Nach § 539a ASVG ist nämlich auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes abzustellen. Insofern ist hier auch auf die ständige Rechtsprechung des VwGH zum „Volontariat“ im Sinne von § 8 Abs 1 Z 3 lit c ASVG zu verweisen: „Lehre und Rechtsprechung im Arbeitsrecht verstehen unter der Tätigkeit eines Volontärs eine solche Beschäftigung, die nicht in erster Linie Betriebsinteressen dient, sondern im Wesentlichen Zwecken der Ausbildung des Beschäftigten. Sie ist charakterisiert von Unentgeltlichkeit und Fehlen der Arbeitspflicht. Volontär ist, wer in einem Betrieb mit Erlaubnis des Betriebsinhabers die dort bestehenden maschinellen oder sonstigen Einrichtungen kennen lernen will und sich gewisse praktische Kenntnisse und Fertigkeiten durch Handanlegen aneignen darf. Die Initiative zur Beschäftigung geht in der Regel vom Volontär aus. Der ausschließliche Lernzweck, die beiderseitige Ungebundenheit und in der Regel auch die Unentgeltlichkeit sind somit wesentliche Merkmale des Volontariats“ (VwGH 17.10.2001, Zl. 96/08/0101; in diesem Sinne auch VwGH 14.3.2013, Zl. 2011/08/0015; 22.2.2012, Zl. 2011/08/0114). Im konkreten Fall wird nicht nur anhand der vom BF ausgeübten (einfachen) Tätigkeit an sich, sondern insbesondere auch in Anbetracht der zeitlichen Kontinuität dieser Tätigkeit (über drei Monate lang werktags von 08:00 bis 12:00 Uhr) deutlich, dass es nicht (vorrangig) um die „Ausbildung“ des BF oder eine „Berufserprobung“, sondern vielmehr um die Arbeitsleistung des BF und somit die betrieblichen Interessen der A. GmbH ging. In Anbetracht der festgestellten zeitlichen Dauer und Kontinuität der Tätigkeit ist auch jedenfalls von einer zwischen dem BF und Herrn P. F. zumindest konkludent vereinbarten Arbeitspflicht des BF auszugehen. Daran vermag auch der von der ÖGK ins Treffen geführte Umstand, dass der BF zumindest einmal wegen des Geburtstages seiner Mutter ein „Training“ nicht zur Gänze absolviert habe (früheres Nach-Hause-Gehen aus eigenem Antrieb), nichts zu ändern; in der Beschwerdeverhandlung stellte sich - nach

zeugenschaftlicher Befragung der Mutter des BF – in diesem Zusammenhang im Übrigen heraus, dass es sich hierbei um den 2.3., somit um den allerersten Tag des BF bei der A. GmbH, handelte, wodurch schon dem Grunde nach keine Rückschlüsse auf die Qualifikation der Tätigkeit des BF in den nachfolgenden Zeiträumen gezogen werden können. 3.3.2. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass gegenständlich die bereits mehrfach dargestellte „Vereinbarung Lehrgang zur Berufserprobung“ zwischen Herrn P. F. und der S. Initiative vom „10.3.2016“ (welche im Übrigen weder vom BF, noch Herrn P. F. unterfertigt wurde und Herrn P. F. seinen eigenen Angaben in der Beschwerdeverhandlung zufolge nicht einmal bekannt ist – vergleiche Verhandlungsschrift S. 12) eine bloße „Berufserprobung“ sowie keine Arbeitspflicht und keinen Entgeltanspruch vorsieht und insbesondere festhält, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wird und eine Unfallversicherung des „Lehrgangsteilnehmers“ durch die S. Initiative gemäß Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 3, Litera c, ASVG erfolgt. Nach Paragraph 539 a, ASVG ist nämlich auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes abzustellen. Insofern ist hier auch auf die ständige Rechtsprechung des VwGH zum „Volontariat“ im Sinne von Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 3, Litera c, ASVG zu verweisen: „Lehre und Rechtsprechung im Arbeitsrecht verstehen unter der Tätigkeit eines Volontärs eine solche Beschäftigung, die nicht in erster Linie Betriebsinteressen dient, sondern im Wesentlichen Zwecken der Ausbildung des Beschäftigten. Sie ist charakterisiert von Unentgeltlichkeit und Fehlen der Arbeitspflicht. Volontär ist, wer in einem Betrieb mit Erlaubnis des Betriebsinhabers die dort bestehenden maschinellen oder sonstigen Einrichtungen kennen lernen will und sich gewisse praktische Kenntnisse und Fertigkeiten durch Handanlegen aneignen darf. Die Initiative zur Beschäftigung geht in der Regel vom Volontär aus. Der ausschließliche Lernzweck, die beiderseitige Ungebundenheit und in der Regel auch die Unentgeltlichkeit sind somit wesentliche Merkmale des Volontariats“ (VwGH 17.10.2001, Zl. 96/08/0101; in diesem Sinne auch VwGH 14.3.2013, Zl.2011/08/0015; 22.2.2012, Zl. 2011/08/0114). Im konkreten Fall wird nicht nur anhand der vom BF ausgeübten (einfachen) Tätigkeit an sich, sondern insbesondere auch in Anbetracht der zeitlichen Kontinuität dieser Tätigkeit (über drei Monate lang werktags von 08:00 bis 12:00 Uhr) deutlich, dass es nicht (vorrangig) um die „Ausbildung“ des BF oder eine „Berufserprobung“, sondern vielmehr um die Arbeitsleistung des BF und somit die betrieblichen Interessen der A. GmbH ging. In Anbetracht der festgestellten zeitlichen Dauer und Kontinuität der Tätigkeit ist auch jedenfalls von einer zwischen dem BF und Herrn P. F. zumindest konkludent vereinbarten Arbeitspflicht des BF auszugehen. Daran vermag auch der von der ÖGK ins Treffen geführte Umstand, dass der BF zumindest einmal wegen des Geburtstages seiner Mutter ein „Training“ nicht zur Gänze absolviert habe (früheres Nach-Hause-Gehen aus eigenem Antrieb), nichts zu ändern; in der Beschwerdeverhandlung stellte sich - nach zeugenschaftlicher Befragung der Mutter des BF – in diesem Zusammenhang im Übrigen heraus, dass es sich hierbei um den 2.3., somit um den allerersten Tag des BF bei der A. GmbH, handelte, wodurch schon dem Grunde nach keine Rückschlüsse auf die Qualifikation der Tätigkeit des BF in den nachfolgenden Zeiträumen gezogen werden können.

Insofern steht das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit des BF im Sinne von § 4 Abs 2 ASVG gegenständlich außer Zweifel. Insofern steht das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit des BF im Sinne von Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegenständlich außer Zweifel.

3.3.3. Aufgrund des festgestellten zeitlichen Umfangs der Tätigkeit des BF (20-Stunden-Woche) wird jedenfalls die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne von § 5 Abs 2 ASVG überschritten, sodass er der Vollversicherung unterliegt. 3.3.3. Aufgrund des festgestellten zeitlichen Umfangs der Tätigkeit des BF (20-Stunden-Woche) wird jedenfalls die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne von Paragraph 5, Absatz 2, ASVG überschritten, sodass er der Vollversicherung unterliegt.

3.3.4. Dass die A. GmbH als Dienstgeberin des BF im Sinne von § 35 Abs 1 ASVG anzusehen ist (als Dienstgeber gilt dieser Bestimmung zufolge derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb geführt wird, in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht), steht ebenso außer Zweifel. 3.3.4. Dass die A. GmbH als Dienstgeberin des BF im Sinne von Paragraph 35, Absatz eins, ASVG anzusehen ist (als Dienstgeber gilt dieser Bestimmung zufolge derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb geführt wird, in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht), steht ebenso außer Zweifel.

3.4. Aus den dargelegten Gründen war der Beschwerde spruchgemäß stattzugeben und auszusprechen, dass der BF hinsichtlich der für die A. GmbH ausgeübten Tätigkeit als Hilfsarbeiter in der Zeit vom 2.3.2016 bis zum 15.6.2016 als Dienstnehmer der Vollversicherung (Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) sowie der Arbeitslosenversicherung unterliegt.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

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

Schlagworte

betriebliches Interesse Dienstverhältnis Lehrgang mündliche Verhandlung persönliche Abhängigkeit persönliche Arbeitsleistung Pflichtversicherung Versicherungspflicht wahrer wirtschaftlicher Gehalt wirtschaftliche Abhängigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:L503.2237377.1.00

Im RIS seit

27.06.2022

Zuletzt aktualisiert am

27.06.2022

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at