

TE Bvwg Erkenntnis 2016/6/29 G312 2107692-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.06.2016

Entscheidungsdatum

29.06.2016

Norm

AIVG §1 Abs1 lita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §44

ASVG §49

B-VG Art.133 Abs4

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

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

1. ASVG § 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 § 44 heute
2. ASVG § 44 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. ASVG § 44 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2025
4. ASVG § 44 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
5. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
6. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
7. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
8. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
9. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
10. ASVG § 44 gültig von 01.07.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
11. ASVG § 44 gültig von 01.03.2017 bis 30.06.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
12. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
13. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
14. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
15. ASVG § 44 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
16. ASVG § 44 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
17. ASVG § 44 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
18. ASVG § 44 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
19. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
20. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
21. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
22. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 137/2013
23. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
24. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
25. ASVG § 44 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
26. ASVG § 44 gültig von 01.01.2013 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
27. ASVG § 44 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
28. ASVG § 44 gültig von 01.01.2012 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
29. ASVG § 44 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
30. ASVG § 44 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
31. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 30.06.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2000
32. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
33. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
34. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
35. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
36. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
37. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
38. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
39. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
40. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
41. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
42. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
43. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
44. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
45. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
46. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
47. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
48. ASVG § 44 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
49. ASVG § 44 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
50. ASVG § 44 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008

51. ASVG § 44 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
52. ASVG § 44 gültig von 01.10.2008 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
53. ASVG § 44 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
54. ASVG § 44 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
55. ASVG § 44 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
56. ASVG § 44 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
57. ASVG § 44 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
58. ASVG § 44 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
59. ASVG § 44 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
60. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
61. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
62. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
63. ASVG § 44 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
64. ASVG § 44 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
65. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
66. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
67. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
68. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
69. ASVG § 44 gültig von 01.10.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
70. ASVG § 44 gültig von 01.01.2001 bis 30.09.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
71. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2000
72. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
73. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
74. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
75. ASVG § 44 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
76. ASVG § 44 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
77. ASVG § 44 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
78. ASVG § 44 gültig von 23.04.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
79. ASVG § 44 gültig von 01.11.1996 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 764/1996

1. ASVG § 49 heute
2. ASVG § 49 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. ASVG § 49 gültig von 01.01.2025 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2024
4. ASVG § 49 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
5. ASVG § 49 gültig von 01.05.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
6. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 200/2023
7. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
8. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2023
9. ASVG § 49 gültig von 23.12.2023 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
10. ASVG § 49 gültig von 01.01.2023 bis 22.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 236/2022
11. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 108/2022
12. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2022
13. ASVG § 49 gültig von 01.01.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
14. ASVG § 49 gültig von 31.12.2021 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
15. ASVG § 49 gültig von 01.07.2021 bis 30.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2021
16. ASVG § 49 gültig von 01.01.2021 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021
17. ASVG § 49 gültig von 01.07.2020 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 54/2020
18. ASVG § 49 gültig von 05.04.2020 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 23/2020
19. ASVG § 49 gültig von 01.01.2020 bis 04.04.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
20. ASVG § 49 gültig von 17.05.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2018
21. ASVG § 49 gültig von 01.01.2018 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 105/2017
22. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015

23. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
24. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
25. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/2013
26. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2009
27. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
28. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2009
29. ASVG § 49 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
30. ASVG § 49 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
31. ASVG § 49 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
32. ASVG § 49 gültig von 10.07.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2007
33. ASVG § 49 gültig von 01.07.2007 bis 09.07.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
34. ASVG § 49 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2006
35. ASVG § 49 gültig von 01.09.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
36. ASVG § 49 gültig von 01.07.2002 bis 31.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
37. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
38. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
39. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
40. ASVG § 49 gültig von 06.01.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2001
41. ASVG § 49 gültig von 01.01.1998 bis 05.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
42. ASVG § 49 gültig von 01.08.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

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

Spruch

G312 2107692-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Manuela WILD als Einzelrichterin über die Beschwerde des Vereins XXXX in XXXX, vertreten durch Steuerberatung und Unternehmensberatung XXXX, in XXXX, gegen den Bescheid der XXXX Gebietskrankenkasse, Zl. XXXX, vom 12.02.2015, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Manuela WILD als Einzelrichterin über die Beschwerde des Vereins römisch 40 in römisch 40, vertreten durch Steuerberatung und Unternehmensberatung römisch 40, in römisch 40, gegen den Bescheid der römisch 40 Gebietskrankenkasse, Zl. römisch 40, vom 12.02.2015, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als **u n b e g r ü n d e t a b g e w i e s e n**.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid der XXXX Gebietskrankenkasse (im Folgenden: belangte Behörde), Zl. XXXX, vom 12.02.2015 wurde ausgesprochen, dass die im Anhang I. des gegenständlichen Bescheides genannten Personen in den angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit als Erziehungshelfer für den Verein "XXXX", XXXX (im Folgenden: BF), gemäß § 410 Abs. 1 Z 2 iVm § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG sowie gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG 1977 der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen würden (Spruchpunkt I). 1. Mit Bescheid der römisch 40 Gebietskrankenkasse (im Folgenden: belangte Behörde), Zl. römisch 40, vom 12.02.2015 wurde ausgesprochen, dass die im Anhang römisch eins. des gegenständlichen Bescheides genannten Personen in den angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit als Erziehungshelfer für den Verein "XXXX", römisch 40 (im Folgenden: BF), gemäß Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG sowie gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG 1977 der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen würden (Spruchpunkt römisch eins).

Des Weiteren wurde gemäß § 410 Abs. 1 Z 2 iVm § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, § 5 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 und § 7 Z 3 lit a ASVG sowie gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG 1977 ausgesprochen, dass die im Anhang II. des Bescheides genannten Personen in den angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit für den BF 1 der Unfallversicherungspflicht unterliegen würden (Spruchpunkt II). Des Weiteren wurde gemäß Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2,, Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2 und Absatz 2 und Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG sowie gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG 1977 ausgesprochen, dass die im Anhang römisch zwei. des Bescheides genannten Personen in den angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit für den BF 1 der Unfallversicherungspflicht unterliegen würden (Spruchpunkt römisch zwei).

In Spruchpunkt III. wurde ausgesprochen, dass der BF wegen der im Zuge der GPLA (Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängigen Abgaben) festgestellten Meldedifferenzen gemäß § 410 Abs. 1 Z 7 iVm §§ 44 Abs. 1 und 49 Abs. 1 ASVG verpflichtet sei, die in der Beitragsabrechnung vom 31.03.2014 und im dazugehörigen Prüfbericht vom 01.04.2014 zu Dienstgeberkontonummer XXXX ausgewiesenen allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen, Sonderbeiträge und Zuschläge nach den jeweils angeführten Beitragsgrundlagen und für die jeweils näher bezeichneten Zeiten im Betrage von insgesamt € 1.947,30 nachzuentrichten habe. Die Beitragsabrechnung vom 31.03.2014 und der dazugehörige Prüfbericht vom 01.04.2014 würden einen integrierenden Bestandteil des Bescheides bilden. In Spruchpunkt römisch drei. wurde ausgesprochen, dass der BF wegen der im Zuge der GPLA (Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängigen Abgaben) festgestellten Meldedifferenzen gemäß Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraphen 44, Absatz eins und 49 Absatz eins, ASVG verpflichtet sei, die in der Beitragsabrechnung vom 31.03.2014 und im dazugehörigen Prüfbericht vom 01.04.2014 zu Dienstgeberkontonummer römisch 40 ausgewiesenen allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen, Sonderbeiträge und Zuschläge nach den jeweils angeführten Beitragsgrundlagen und für die jeweils näher bezeichneten Zeiten im Betrage von insgesamt € 1.947,30 nachzuentrichten habe. Die Beitragsabrechnung vom 31.03.2014 und der dazugehörige Prüfbericht vom 01.04.2014 würden einen integrierenden Bestandteil des Bescheides bilden.

In der Bescheidbegründung wurde im Wesentlichen zusammengefasst ausgeführt, dass das Land XXXX eine schriftliche - insgesamt 9 Seiten umfassende - Vereinbarung (Rahmenvertrag) zur Durchführung der Erziehungshilfe mit dem BF auf Basis des XXXX Jugendwohlfahrtsgesetzes bzw. der dazu ergangenen Durchführungsverordnung abgeschlossen habe. Diese Vereinbarung regle unter anderem die Mindestanzahl der Kontakte pro Woche, den Ort der Leistungserbringung, den Inhalt des Betreuungskonzepts, den Inhalt des Betreuungsvertrages, das Führen von Berichten und Dokumentationen sowie die verpflichtende Teilnahme an Teambesprechungen und Supervisionen. In dieser Vereinbarung würde sich der BF verpflichten, die angeführten Rahmenbedingungen einzuhalten. Des Weiteren seien in der Vereinbarung Ab- und Verrechnungsbestimmungen festgelegt. Der Rechnungslegung seien Betreuungsnachweise beizuschließen, welche die unmittelbare Betreuungszeit durch eine Bestätigung nachweisen. Der BF verpflichte sich zudem, über Ersuchen ein Qualitätssicherungs- und Controllingblatt an die Landesregierung zu übermitteln. Schließlich werde die Höhe des Kostenersatzes durch das Land an den BF für die Durchführung der Erziehungshilfe (Stundensatz) festgelegt. Gleiche Vereinbarungen ähnlichen Inhalts seien zur Durchführung der Sozialbetreuung, zur Durchführung der Sozial- und Lernbetreuung sowie zur Durchführung der psychologischen Behandlung abgeschlossen worden. In der Bescheidbegründung wurde im Wesentlichen zusammengefasst ausgeführt, dass das Land römisch 40 eine schriftliche - insgesamt 9 Seiten umfassende - Vereinbarung (Rahmenvertrag) zur

Durchführung der Erziehungshilfe mit dem BF auf Basis des römisch 40 Jugendwohlfahrtsgesetzes bzw. der dazu ergangenen Durchführungsverordnung abgeschlossen habe. Diese Vereinbarung regle unter anderem die Mindestanzahl der Kontakte pro Woche, den Ort der Leistungserbringung, den Inhalt des Betreuungskonzepts, den Inhalt des Betreuungsvertrages, das Führen von Berichten und Dokumentationen sowie die verpflichtende Teilnahme an Teambesprechungen und Supervisionen. In dieser Vereinbarung würde sich der BF verpflichten, die angeführten Rahmenbedingungen einzuhalten. Des Weiteren seien in der Vereinbarung Ab- und Verrechnungsbestimmungen festgelegt. Der Rechnungslegung seien Betreuungsnachweise beizuschließen, welche die unmittelbare Betreuungszeit durch eine Bestätigung nachweisen. Der BF verpflichte sich zudem, über Ersuchen ein Qualitätssicherungs- und Controllingblatt an die Landesregierung zu übermitteln. Schließlich werde die Höhe des Kostenersatzes durch das Land an den BF für die Durchführung der Erziehungshilfe (Stundensatz) festgelegt. Gleiche Vereinbarungen ähnlichen Inhalts seien zur Durchführung der Sozialbetreuung, zur Durchführung der Sozial- und Lernbetreuung sowie zur Durchführung der psychologischen Behandlung abgeschlossen worden.

Der BF schließe für jedes zu betreuende Kind einen eigenen Betreuungsvertrag ab. Darin seien die Ziele der jeweiligen Betreuung festzulegen, den Ort der Leistungserbringung, Beginn und Ende der Betreuung, das Ausmaß der bewilligten Betreuungsstunden, die Mindestanzahl der Kontakte pro Woche, die verrechenbaren Leistungen, Rechnungslegungsbestimmungen (unter Verwendung des vom Land vorgegebenen Formulars), Verschwiegenheitspflichten, Kontrollrechte sowie Berichts- und Dokumentationsverpflichtungen.

Desweiteren sei vom BF mit den Betreuern eine schriftliche Tätigkeitsvereinbarung abgeschlossen worden, diese umfassen die Art der Dienstleistung, das Betreuungsjahr, das Ausmaß der Betreuung pro Monat sowie den vereinbarten Stundensatz festlegen. Unter "§ 4 Leistungsverpflichtung" verpflichte sich der Auftragnehmer, das Kind zu betreuen. Darüber hinaus sei normiert, dass die übrigen Vertragsbedingungen, soweit nicht gesondert angeführt, ausnahmslos der Betreuungsvereinbarung mit dem Land XXXX zu entsprechen hätten. Des Weiteren werde festgehalten, dass der Auftragnehmer die Leistung als selbstständig Erwerbstätiger mit eigenen Betriebsmitteln sowie auf eigene Rechnung und Gefahr erbringe. Geregelt sei zudem, dass der Auftragnehmer die beschriebene Leistung weisungsfrei und zeitlich uneingeschränkt erbringe sowie berechtigt sei, sich auf eigene Kosten durch eine qualifizierte Person vertreten zu lassen. Desweiteren sei vom BF mit den Betreuern eine schriftliche Tätigkeitsvereinbarung abgeschlossen worden, diese umfassen die Art der Dienstleistung, das Betreuungsjahr, das Ausmaß der Betreuung pro Monat sowie den vereinbarten Stundensatz festlegen. Unter "§ 4 Leistungsverpflichtung" verpflichte sich der Auftragnehmer, das Kind zu betreuen. Darüber hinaus sei normiert, dass die übrigen Vertragsbedingungen, soweit nicht gesondert angeführt, ausnahmslos der Betreuungsvereinbarung mit dem Land römisch 40 zu entsprechen hätten. Des Weiteren werde festgehalten, dass der Auftragnehmer die Leistung als selbstständig Erwerbstätiger mit eigenen Betriebsmitteln sowie auf eigene Rechnung und Gefahr erbringe. Geregelt sei zudem, dass der Auftragnehmer die beschriebene Leistung weisungsfrei und zeitlich uneingeschränkt erbringe sowie berechtigt sei, sich auf eigene Kosten durch eine qualifizierte Person vertreten zu lassen.

Zusammenfassend stellte die belangte Behörde fest, dass die Betreuer insofern ortsgebunden seien, als der Ort der Betreuung aus dem Rahmenvertrag bzw. den Zielvorgaben des individuellen Betreuungsvertrages hervorgehe. Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit würden insofern vorliegen, als das Betreuungsausmaß, die Anzahl und die Häufigkeit der Kontakte vorgegeben seien. Weitere Einschränkungen würden sich durch die Situation der Familie sowie die Bedürfnisse der Kinder ergeben. In Krisensituationen bestehe ebenfalls Zeitbindung. Das arbeitsbezogene Verhalten der Betreuer werde durch die zahlreichen Abrechnungs- und Abgabemodalitäten festgelegt, welche exakt einzuhalten seien. Weiters würden Melde- und Berichtspflichten bestehen. Weisungen würden den Betreuern zum Beispiel durch Vorgaben über geänderte Abrechnungs- und Abgabemodalitäten erteilt. Kontrollen über die Einhaltung der zahlreichen Auflagen würden laufend vorgenommen.

Kontrollmöglichkeiten würden auch über das Berichtswesen bzw. über die Betreuungsdokumentationen stattfinden. Persönliche Arbeitspflicht sei gegeben, ein generelles Vertretungsrecht liege nicht vor.

Wesentliche Betriebsmittel würden für die Ausübung der Betreuungstätigkeit nicht benötigt.

Im vorliegenden Fall seien Weisungsbindung, Eingliederung in den Betrieb als auch keinerlei Unternehmerwagnis gegeben. Lohnsteuerpflicht gemäß § 47 Abs. 1 iVm Abs. 2 EStG liege damit jedenfalls vor. Im vorliegenden Fall seien Weisungsbindung, Eingliederung in den Betrieb als auch keinerlei Unternehmerwagnis gegeben. Lohnsteuerpflicht

gemäß Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG liege damit jedenfalls vor.

Die Betreuer seien daher in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig gewesen.

2. Gegen den Bescheid der belangten Behörde brachte die steuerliche Vertretung des BF fristgerecht die mit 12.03.2015 datierte Beschwerde ein und verband sie mit dem Antrag, der Beschwerde Folge zu geben.

In der Begründung heißt es im Wesentlichen zusammengefasst, dass es sich bei den vorliegenden Auftragsverhältnissen eindeutig um freie Dienstverhältnisse handeln würde.

Im Rahmen der Erziehungshilfe würden zur Leistungserbringung nur mehr bescheidmäßig anerkannte freie Träger der Jugendwohlfahrt herangezogen werden können und nicht einzelne Betreuer direkt.

Es liege ein Rahmenvertrag des Landes XXXX zur Durchführung der Erziehungshilfe mit dem BF vor. Es liege ein Rahmenvertrag des Landes römisch 40 zur Durchführung der Erziehungshilfe mit dem BF vor.

Im Weiteren werde insbesondere geltend gemacht, dass im Zuge des Beweisverfahrens seitens der Behörde Befragungen der Betreuerinnen vorgenommen worden seien, die jedoch keinen Niederschlag in den Feststellungen hätten.

Zu den Vorgaben sei anzumerken, dass hier hinsichtlich der Abrechnung eine nicht nur stündliche, sondern sogar minutliche Vorgabe seitens der Behörde - übrigens auch seitens der Bezirkshauptmannschaft an den Verein - erfolge. Jedoch stelle diese stundenweise Abrechnung geradezu das Merkmal des freien Dienstvertrages dar. Aus der Vorgabe der Abrechnungsmodalitäten und der Kontrolle derselben und der Verrechnung nach genauen Zeiteinheiten sei keine Weisungs- und Kontrollbefugnis abzuleiten, die ein "echtes Dienstverhältnis" nach sich ziehe.

Das hohe Formerfordernis der Abrechnung habe überhaupt keine Auswirkung auf die inhaltliche Gestaltung der Tätigkeit.

Dass Vertretungen in vorliegenden Fall nicht stattgefunden hätten, liege aber nicht daran, dass es sich um vertretungsfeindliche Tätigkeiten handle, sondern vielmehr an dem Umstand, dass seitens der Betreuerinnen aufgrund der Möglichkeit der freien Zeiteinteilung ein solcher Vertretungsfall schon von vornherein ausgeschlossen hätte werden können.

Auch wenn das Hauptaugenmerk in Gesprächen mit den Jugendlichen liege, würde sehr wohl eine Vielzahl an Hilfsmitteln seitens der Betreuerinnen eingebracht und in den jeweiligen Gewinnermittlungen als Betriebsausgabe auch angesetzt.

3. Die belangte Behörde legte eine mit 11.05.2015 datierte Stellungnahme vor, in welcher im Wesentlichen das Verfahren der Leistungsabwicklung zwischen dem Träger der Jugendwohlfahrt und dem Land XXXX sowie den Betreuungspersonen umschrieben und mit dem Antrag verbunden wurde, das Verfahren bis zur Erledigung eines ähnlich gelagerten, beim Bundesverwaltungsgericht anhängigen Verfahrens Zl. G302 2005091-1, auszusetzen. 3. Die belangte Behörde legte eine mit 11.05.2015 datierte Stellungnahme vor, in welcher im Wesentlichen das Verfahren der Leistungsabwicklung zwischen dem Träger der Jugendwohlfahrt und dem Land römisch 40 sowie den Betreuungspersonen umschrieben und mit dem Antrag verbunden wurde, das Verfahren bis zur Erledigung eines ähnlich gelagerten, beim Bundesverwaltungsgericht anhängigen Verfahrens Zl. G302 2005091-1, auszusetzen.

4. Mit Aktenvorlage der belangten Behörde vom 27.05.2015 wurden dem Bundesverwaltungsgericht die Verfahrensakten samt Beschwerde und bekämpften Bescheid zur weiteren Entscheidung vorgelegt und der Gerichtsabteilung G312 zugewiesen.

5. Das von der belangten Behörde genannte ähnlich gelagerte Verfahren G302 2005091-1 wurde am 03.09.2015 mit Abweisung der Beschwerde und Feststellung der Dienstnehmereigenschaft der betroffenen Personen entschieden.

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

1. Feststellungen:

1.1. Der BF ist im Zentralen Vereinsregister zur ZVR-Zahl XXXX als Verein eingetragen, hat den Sitz in XXXX und trägt die Bezeichnung 1.1. Der BF ist im Zentralen Vereinsregister zur ZVR-Zahl römisch 40 als Verein eingetragen, hat den Sitz in römisch 40 und trägt die Bezeichnung

"XXXX.

1.2. Der Vereinszweck bzw. die Aufgaben des Vereines ergeben sich aus den Statuten des Vereines XXXX, die auszugsweise wie folgt lauten: 1.2. Der Vereinszweck bzw. die Aufgaben des Vereines ergeben sich aus den Statuten des Vereines römisch 40, die auszugsweise wie folgt lauten:

"[...]"

§ 1: Name, Sitz und Tätigkeitsbereich Paragraph eins :, Name, Sitz und Tätigkeitsbereich

(1) Der Verein führt den Namen "XXXX".

(2) Er hat seinen Sitz in XXXX und erstreckt seine Tätigkeit auf die Republik Österreich (2) Er hat seinen Sitz in römisch 40 und erstreckt seine Tätigkeit auf die Republik Österreich

(3) Die Errichtung von Zweigstellen ist beabsichtigt.

§ 2: Zweck

(1) Der Verein, dessen Tätigkeit nicht auf Gewinn gerichtet ist, bezweckt die Leistungserbringung im Rahmen der Erziehungshilfe insbesondere die Unterstützung der Erziehung gemäß § 36 StfWFG 1991 i. d.g.F. auf der Basis des Konzeptes vom 23.07.2001 gemäß Erlass des Landes XXXX vom 02.07.2001. Zweck ist, eine Infrastruktur und strukturierte Rahmenbedingungen für Vereinsmitglieder und Auftraggeber zu bieten, um Aufträge im Bereich der Erziehungshilfe bestmöglich umsetzen zu können. Zweck ist außerdem, die Wahrung von Betreuungskontinuität und -qualität sowie eine Optimierung der Leistungserbringung. (1) Der Verein, dessen Tätigkeit nicht auf Gewinn gerichtet ist, bezweckt die Leistungserbringung im Rahmen der Erziehungshilfe insbesondere die Unterstützung der Erziehung gemäß Paragraph 36, StfWFG 1991 i. d.g.F. auf der Basis des Konzeptes vom 23.07.2001 gemäß Erlass des Landes römisch 40 vom 02.07.2001. Zweck ist, eine Infrastruktur und strukturierte Rahmenbedingungen für Vereinsmitglieder und Auftraggeber zu bieten, um Aufträge im Bereich der Erziehungshilfe bestmöglich umsetzen zu können. Zweck ist außerdem, die Wahrung von Betreuungskontinuität und -qualität sowie eine Optimierung der Leistungserbringung.

(2) Der Verein verfolgt gemeinnützige -Zwecke im. Sinn der §§ 34 (1) BAO. Die Förderung der Allgemeinheit geschieht insbesondere auf dem Gebiet der Kinder-, Jugend- und Familienfürsorge. (2) Der Verein verfolgt gemeinnützige -Zwecke im. Sinn der Paragraphen 34, (1) BAO. Die Förderung der Allgemeinheit geschieht insbesondere auf dem Gebiet der Kinder-, Jugend- und Familienfürsorge.

(3) Der Verein wurde zur ausschließlichen und unmittelbaren Förderung des genannten Zweckes errichtet (§ 39, 40 BAO). Ein eventueller Zufallsgewinn wird auf neue Rechnung vorgetragen. Die Organe des Vereins erhalten keine Gewinnanteile.

"[...]"

1.3. Das Land XXXX, p.A. Amt der XXXX Landesregierung, Fachabteilung 11 A - XXXX und der BF schlossen am 13.10.2011 einen Rahmenvertrag betreffend die Erziehungshilfe (EH) für Minderjährige im Versorgungsbereich XXXX und XXXX ab. Es wurden damit alle Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Betreuung von Minderjährigen im Sinne des XXXX Jugendwohlfahrtsgesetzes festgelegt. 1.3. Das Land römisch 40, p.A. Amt der römisch 40 Landesregierung, Fachabteilung 11 A - römisch 40 und der BF schlossen am 13.10.2011 einen Rahmenvertrag betreffend die Erziehungshilfe (EH) für Minderjährige im Versorgungsbereich römisch 40 und römisch 40 ab. Es wurden damit alle Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Betreuung von Minderjährigen im Sinne des römisch 40 Jugendwohlfahrtsgesetzes festgelegt.

1.4. Der BF schloss mit jedem einzelnen Betreuer eine "Tätigkeitsvereinbarung" für Erziehungshilfe ab.

Aus dem dem BVwG vorliegenden schriftlichen Vertrag mit XXXX wird der Vertragstext auszugsweise wiedergegeben: Aus dem dem BVwG vorliegenden schriftlichen Vertrag mit römisch 40 wird der Vertragstext auszugsweise wiedergegeben:

"1 Vertragsdauer

Der Verein XXXX ist anerkannter Träger der freien Jugendwohlfahrt im Sinne des § 10 des XXXX Jugendwohlfahrtsgesetzes 1991. Der Verein römisch 40 ist anerkannter Träger der freien Jugendwohlfahrt im Sinne des § 10 des römisch 40 Jugendwohlfahrtsgesetzes 1991.

Das Vertragsverhältnis beginnt mit 18.10.2011: es wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2 Aufgabenbereich der/s Auftragnehmer/in

Die gegenständliche Tätigkeitsvereinbarung verpflichtet den/die Auftragnehmer/in den/die Mj. im Rahmen der Unterstützung der Erziehung gemäß §36 StfWG 1991 i.d.g.F. auf der Basis des Konzeptes vom 23.07.2001 gemäß Erlass des Landes XXXX vom 02.07.2001 zu betreuen. Ab 01.10. 2011 gelten die Bestimmungen des Rahmenvertrages (GZ; XXXX) mit der XXXX Landesregierung. Die gegenständliche Tätigkeitsvereinbarung verpflichtet den/die Auftragnehmer/in den/die Mj. im Rahmen der Unterstützung der Erziehung gemäß §36 StfWG 1991 i.d.g.F. auf der Basis des Konzeptes vom 23.07.2001 gemäß Erlass des Landes römisch 40 vom 02.07.2001 zu betreuen. Ab 01.10. 2011 gelten die Bestimmungen des Rahmenvertrages (GZ; römisch 40) mit der römisch 40 Landesregierung.

Der/die Auftragnehmer/in ist verpflichtet die im Rahmenvertrag mit dem/der zuständigen Sozialarbeiter/in vereinbarte Ziele bestmöglich zu verfolgen.

Gravierende Ereignisse und Umstände- wie beispielsweise schwere Erkrankungen/ Suizidgefährdung des Klienten, Abgleiten in die Kriminalität - welche die Zielerreichung gefährden können, sind sofort nach Bekanntwerden dem Verein XXXX, Fr. XXXX, sowie der Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, in Akutfällen ist der Notfallplan zu befolgen. Gravierende Ereignisse und Umstände- wie beispielsweise schwere Erkrankungen/ Suizidgefährdung des Klienten, Abgleiten in die Kriminalität - welche die Zielerreichung gefährden können, sind sofort nach Bekanntwerden dem Verein römisch 40 , Fr. römisch 40 , sowie der Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, in Akutfällen ist der Notfallplan zu befolgen.

Der /die Auftragnehmer/in ist bei der Erbringung seiner/ihrer Tätigkeit an keinen Arbeitsort und keine Arbeitszeit gebunden; er/sie unterliegt gegenüber dem Auftraggeber keinen Weisungsbindungen bei der Erfüllung seiner/ihrer Tätigkeit und kann auch. den Ablauf bzw. die Reihenfolge der Tätigkeiten selbst bestimmen. Der/die Auftragnehmer/in hat für die Sicherung und Qualität seiner/ihrer Leistung zu sorgen sowie den Verlauf der Tätigkeit entsprechend der Vorschriften vom Land XXXX zu dokumentieren. Weiters ist das vom Land XXXX geforderte Betreuungskonzept sowie die halbjährlichen Betreuungsberichte bzw. Abschlussberichte zeitgerecht zu erstellen und dem Sozialarbeiter zukommen zu lassen, Dem Auftraggeber sind sämtliche Konzepte und Berichte in Kopie zu übermitteln. Zudem verpflichtet sich die/der Auftragnehmer/in an fortlaufender Supervision im Ausmaß von mindestens vier Stunden pro Jahr teilzunehmen sowie Fortbildungen im Ausmaß von zwei Tagen pro Jahr zu absolvieren. Die diesbezüglichen Teilnahmebestätigungen sind dem Verein in Kopie zur Verfügung zu stellen. Der /die Auftragnehmer/in ist bei der Erbringung seiner/ihrer Tätigkeit an keinen Arbeitsort und keine Arbeitszeit gebunden; er/sie unterliegt gegenüber dem Auftraggeber keinen Weisungsbindungen bei der Erfüllung seiner/ihrer Tätigkeit und kann auch. den Ablauf bzw. die Reihenfolge der Tätigkeiten selbst bestimmen. Der/die Auftragnehmer/in hat für die Sicherung und Qualität seiner/ihrer Leistung zu sorgen sowie den Verlauf der Tätigkeit entsprechend der Vorschriften vom Land römisch 40 zu dokumentieren. Weiters ist das vom Land römisch 40 geforderte Betreuungskonzept sowie die halbjährlichen Betreuungsberichte bzw. Abschlussberichte zeitgerecht zu erstellen und dem Sozialarbeiter zukommen zu lassen, Dem Auftraggeber sind sämtliche Konzepte und Berichte in Kopie zu übermitteln. Zudem verpflichtet sich die/der Auftragnehmer/in an fortlaufender Supervision im Ausmaß von mindestens vier Stunden pro Jahr teilzunehmen sowie Fortbildungen im Ausmaß von zwei Tagen pro Jahr zu absolvieren. Die diesbezüglichen Teilnahmebestätigungen sind dem Verein in Kopie zur Verfügung zu stellen.

Der/die Auftragnehmer/in erbringt seine/ihre Dienstleistung vorwiegend persönlich; er/sie hat aber das Recht in Absprache mit dem/der Sozialarbeiter/in, sich bei seiner/ihrer Vertragserfüllung auf eigene Kosten und eigenes Risiko von einem geeigneten Dritten vertreten zu lassen. Hiervon hat er/sie im Voraus den Auftraggeber zu verständigen, In begründeten Fällen bleibt es dem Auftraggeber vorbehalten, die Vertretung durch die namhaft gemachte Person abzulehnen. in diesem Fall hat der/die Auftragnehmer/in entweder eine andere geeignete Person zu. nennen, oder die Vertragsleistung persönlich zu erbringen. Es besteht die Möglichkeit, wenn Vertretungen notwendig werden, im Pool der über den Verein tätigen Erziehungshelfer/innen nach einer passenden Vertretung zu suchen.

3 Honorar

Der/die Auftragnehmer/in erhält als Honorar € 21,10 pro Tätigkeitsstunde (ä 60 Minuten). Das Honorar ist gebunden an tatsächlich erbrachte Leistungen, die durch die Betreuungsdokumentationen von den Erziehungsberechtigten bestätigt werden und enthält auch die Vor- und Nachbereitung. Die Überweisung erfolgt spätestens 5 Werktage

nachdem die Honorarnöte vom Land XXXX auf das Konto des XXXX überwiesen wurde. Außer diesem Honorar werden die Reisekosten im Ausmaß des gegenwärtigen amtlichen Kilometergeldes laut Rechnungslegung des/der Auftragnehmers/in vergütet, wobei für die Fahrzeiten (Fahrkosten) im Rahmen der unmittelbaren Betreuung je Betreuungseinheit (à 60 min) maximal 15 Minuten verrechenbar sind. Dies entspricht einer durchschnittlichen Kilometerleistung von maximal 18 Kilometern. Ausgenommen von der Beschränkung mit 16 Kilometern, sind Fahrten mit dem/der Jugendlichen die von diesem/dieser nicht selbständig mittels öffentlichen Verkehrsmitteln oder anderen Fahrmöglichkeiten vorgenommen werden können und seine/ihre Verselbständigung (beispielsweise im Rahmen seiner/ihrer schulischen Bildung, seines/ihrer beruflichen Fortkommens, bzw. seiner/ihrer gesundheitlichen Konstitution) betreffen. Jedenfalls sind dazu allenfalls erforderliche Begleitmaßnahmen bei Terminen (Besuche bei Behörden, Ärzten, Schulen, Arbeitsstätten, Hilfsorganisationen,...) und die etwaige gleichzeitige Überschreitung von 18 Kilometern entsprechend über die Beilage einer Bestätigung der dortigen Anwesenheit mit dem/der Jugendlichen verrechenbar. Der/die Auftragnehmer/in erhält als Honorar € 21,10 pro Tätigkeitsstunde (à 60 Minuten). Das Honorar ist gebunden an tatsächlich erbrachte Leistungen, die durch die Betreuungsdokumentationen von den Erziehungsberechtigten bestätigt werden und enthält auch die Vor- und Nachbereitung. Die Überweisung erfolgt spätestens 5 Werktage nachdem die Honorarnöte vom Land römisch 40 auf das Konto des römisch 40 überwiesen wurde. Außer diesem Honorar werden die Reisekosten im Ausmaß des gegenwärtigen amtlichen Kilometergeldes laut Rechnungslegung des/der Auftragnehmers/in vergütet, wobei für die Fahrzeiten (Fahrkosten) im Rahmen der unmittelbaren Betreuung je Betreuungseinheit (à 60 min) maximal 15 Minuten verrechenbar sind. Dies entspricht einer durchschnittlichen Kilometerleistung von maximal 18 Kilometern. Ausgenommen von der Beschränkung mit 16 Kilometern, sind Fahrten mit dem/der Jugendlichen die von diesem/dieser nicht selbständig mittels öffentlichen Verkehrsmitteln oder anderen Fahrmöglichkeiten vorgenommen werden können und seine/ihre Verselbständigung (beispielsweise im Rahmen seiner/ihrer schulischen Bildung, seines/ihrer beruflichen Fortkommens, bzw. seiner/ihrer gesundheitlichen Konstitution) betreffen. Jedenfalls sind dazu allenfalls erforderliche Begleitmaßnahmen bei Terminen (Besuche bei Behörden, Ärzten, Schulen, Arbeitsstätten, Hilfsorganisationen,...) und die etwaige gleichzeitige Überschreitung von 18 Kilometern entsprechend über die Beilage einer Bestätigung der dortigen Anwesenheit mit dem/der Jugendlichen verrechenbar.

4 Verschwiegenheitspflicht und Konkurrenzverbot

Der/die Auftragnehmer/In ist zur Verschwiegenheitspflicht aller ihm/ihr aus seiner/ihrer Tätigkeit für den Auftraggeber bekannt werdenden Umstände (z.B. Familienverhältnisse, Jugendwohlfahrtsmaßnahmen, Krankheiten und dgl.) verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung dieses Vertrages aufrecht. Der Informationsaustausch mit anderen Einrichtungen und Personen, die für den Erfolg der Tätigkeit von Relevanz sind, bedürfen der Abstimmung mit dem/der Sozialarbeiter/in und-mit der Projektleitung.

Projektierung.

Für den/die Auftragnehmer/in besteht als Dienstnehmer kein Konkurrenzverbot. Man ist berechtigt, ähnliche Tätigkeiten auch für andere Dienstgeber auszuüben, jedoch ist es dem Auftragnehmer/in für 12 Monate nach Beendigung dieser Tätigkeitsvereinbarung untersagt, selbst im Vorstand eines Vereins mit dem Tätigkeitsschwerpunkt "Erziehungshilfe" zu sein.

5 Vertragsauflösung

Die Vertragsparteien kommen überein, dass eine Kontinuität in der Betreuung von Kindern und Jugendlichen angestrebt wird. Daher kann der Vertrag nur aus wichtigen Gründen (zB. Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen durch einen Vertragspartner), von jedem Vertragsteil aufgelöst werden, jedenfalls als gewichtiger Grund gilt für den Auftraggeber die fehlende Kostenübernahme durch den Jugendwohlfahrtsträger. Als wichtiger Grund in der Sphäre des Auftragnehmers wird vereinbart:

6 Sonstige Bestimmungen

Der Ordnung halber wird festgehalten, dass arbeitsrechtliche Bestimmungen auf das vorliegende Vertragsverhältnis keine Anwendung finden. Da es sich um einen freien Dienstvertrag gem. § 4 Abs. 4 ASVG handelt, wird der/die. Auftragnehmer/in das Entgelt in seiner/ihrer Einkommenssteuer berücksichtigen. Der Ordnung halber wird

festgehalten, dass arbeitsrechtliche Bestimmungen auf das vorliegende Vertragsverhältnis keine Anwendung finden. Da es sich um einen freien Dienstvertrag gem. Paragraph 4, Absatz 4, ASVG handelt, wird der/die. Auftragnehmer/in das Entgelt in seiner/ihrer Einkommenssteuer berücksichtigen.

Bei einem monatlichen Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze wird der Dienstnehmeranteil vom Auftraggeber einbehalten und gemeinsam mit dem Arbeitgeberanteil an die Stmk. Gebietskrankenkasse überwiesen.

[...]"

1.5. Für jedes einzelne zu betreuende Kind wurde zwischen dem Land XXXX als Kinder- und Jugendhilfeträger, vertreten durch die Bezirkshauptmannschaft als Auftraggeber und dem Beschwerdeführer als bewilligte private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung eine Vereinbarung über die Sozialpädagogische Kinder- und Jugendbetreuung (individueller Betreuungsvertrag) abgeschlossen. Die Vereinbarung regelt die Ziele der jeweiligen Betreuung, den Ort der Leistungserbringung, Beginn und Ende der Betreuung, das Ausmaß der bewilligten Betreuungsstunden, Mindestanzahl der Kontakte pro Woche, die verrechenbaren Leistungen sowie Sonderleistungen, Rechnungslegungsbestimmungen, Verschwiegenheitspflichten, Kontrollrechte sowie Berichts- und Dokumentationsverpflichtungen.

1.5. Für jedes einzelne zu betreuende Kind wurde zwischen dem Land römisch 40 als Kinder- und Jugendhilfeträger, vertreten durch die Bezirkshauptmannschaft als Auftraggeber und dem Beschwerdeführer als bewilligte private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung eine Vereinbarung über die Sozialpädagogische Kinder- und Jugendbetreuung (individueller Betreuungsvertrag) abgeschlossen. Die Vereinbarung regelt die Ziele der jeweiligen Betreuung, den Ort der Leistungserbringung, Beginn und Ende der Betreuung, das Ausmaß der bewilligten Betreuungsstunden, Mindestanzahl der Kontakte pro Woche, die verrechenbaren Leistungen sowie Sonderleistungen, Rechnungslegungsbestimmungen, Verschwiegenheitspflichten, Kontrollrechte sowie Berichts- und Dokumentationsverpflichtungen.

1.6. Dem Akt ist auch folgendes Dokument des BF zu entnehmen, das wie folgt lautet:

"Definition Erziehungshilfe:

Die Erziehungshilfe stellt eine Intensivbetreuung für Minderjährige in verschiedenen Problem Situationen oder nach stationären Unterbringung dar, um den Erziehungserfolg zu stabilisieren. Die Betreuung erfolgt grundsätzlich als Einzelbetreuung. Die Betreuungsarbeit bezieht das soziale Lebensumfeld "-soweit es von Bedeutung ist - mit ein, jedoch steht im Fokus des sozial pädagogischen Handelns die/der Minderjährige selbst.

Ziel:

Besserung von psychischen und sozialen Entwicklungsstörungen durch eine individuelle Intensivbetreuung in verschiedenen Problemsituationen. Erreichung altersentsprechender und - üblicher Entwicklungsetappen. Stabilisierung des Erziehungserfolgs nach einer stationären Unterbringung oder erlebnispädagogischen Projekten. Erweiterung der individuellen sozialen Handlungsfähigkeit, Selbstständigkeit sowie die Befähigung, die Freizeit sinnvoll zu gestalten. Erweiterung der Kompetenzen zur Alltags- und Lebensbewältigung.

Zielgruppe:

Minderjährige ab dem 10. Lebensjahr (in Ausnahmefällen ab dem 8. Lebensjahr als gelindertes Mittel anstelle der vollen Erziehung) bis zur Erreichung der Volljährigkeit

Wie kommen die ErziehungshelferInnen zu einer Betreuung?

Die Erziehungshelferinnen geben dem Verein bekannt, wie viele freie Kapazitäten sie haben. Dann erfolgt die Kontaktaufnahme mit den verschiedenen BHs von Seiten des Vereins. Die einzelnen SozialarbeiterInnen kontaktieren dann persönlich den/die ErziehungshelferIn und machen mit ihm/ihr einen Termin aus, um Grundlegendes zu besprechen bzw. einen Erstkontakt zum/zur Minderjährigen herzustellen.

oder

Die SozialarbeiterInnen schreiben an die verschiedenen Firmen/Vereine eine Rundmail oder nehmen persönlich mit dem Verein Kontakt auf, mit einer Kurzbeschreibung eines aktuellen Falles (inkl. Ziele) und der Bitte die Profile der Mitarbeiterinnen, mit freien Kapazitäten, bekannt zu geben und melden sich dann persönlich bei der/dem Erziehungshelferin, wenn sie diese/n für den Fall einsetzen wollen und klären mit diesem/dieser wieder Grundlegendes und stellen Kontakt zum/zur Minderjährigen her und deren/dessen Herkunftsfamilie.

oder

Die Erziehungshelferinnen nehmen persönlich Kontakt zu den Sozialarbeiterinnen auf und geben dann dem Verein bekannt, wenn sie einen neuen Fall über den Trägerverein übernehmen wollen.

Es obliegt dem/der ErziehungshelferIn allein ob er/sie einen Fall übernehmen möchte oder nicht und gibt dies dann dem Verein bekannt. Ein Betreuungsfall kann also sanktionslos abgelehnt werden.

Von Seiten des Vereins werden dann alle notwendigen Formulare zur Fall Übernahme (Abrechnung, Betreuungsnachweis, Stammdatenblatt des/der Minderjährigen für die Erziehungshelfer) vorbereitet und alle notwendigen Daten bei dem/der zuständigen Sozialarbeiterin eingeholt.

Leistungserbringung

Die Erziehungshilfe beginnt mit Vertragsbeginn, der von der BH in einer schriftlichen Vereinbarung festgelegt wird. Es wird von der BH ein bestimmtes Stundenkontingent für einen gewissen Zeitraum (meistens für ein Jahr) bewilligt, welcher nicht überschritten, jedoch aber unterschritten werden darf.

Es obliegt dem/der ErziehungshelferIn wann (an jedem beliebigen Wochentag), wo und wie oft er/sie den/die Minderjährige/n betreut. Auch wie viele Stunden am Stück er mit der/dem Mj. verbringt, entscheidet er selbst. Er/sie arbeitet eigenverantwortlich auf Basis der vereinbarten Zielvorgaben, des Betreuungszeitraums und des Stundenmaximums und orientiert sich an sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Konzepten (Empowerment, Individualisierung, lebensweltorientierte Kinder- und Jugendhilfe..). In Krisensituationen kann das Stundenausmaß nach Rücksprache mit der/dem zuständigen Sozialarbeiter überschritten werden. Es gibt weder vorgegebene Stundenpläne noch Arbeitszeitbindungen. Die Gestaltung des Arbeitsablaufes obliegt ausschließlich dem Erziehungshelfer, wann wo und wie die Leistung erbracht wird.

Vertretbarkeit

Die Betreuung eines/einer Mj. erfolgt über die/den betreffende/n ErziehungshelferIn. Bei längerfristigen Urlaubs- bzw. Abwesenheitszeiten des Betreuers, kann er sich durch jemand ähnlich Befähigten (Ausbildung...) vertreten lassen. Nach Rücksprache mit Fr. XXXX wird die obige Vertretungsregelung wie folgt gelebt: Bei langfristigen Verhinderungen des Erziehungshelfers setzt sich dieser grundsätzlich mit dem betreuten Minderjährigen bzw. den Erziehungsberechtigten in Verbindung um abzuklären, wie die weitere Betreuung erfolgen wird. Der Erziehungshelfer teilt den Auftraggeber - der Bezirkshauptmannschaft - diesen Umstand mit und schlägt selbst (weisungsungebunden) eine Betreuungsperson vor, welche seines Erachtens für den jeweiligen Minderjährigen geeignet erscheint. Die Vertretungsperson muss also nicht zwangsläufig aus dem Pool der im Verein tätigen Erziehungshelfer gewählt werden, dies stellt lediglich eine Möglichkeit dar. Die Betreuung eines/einer Mj. erfolgt über die/den betreffende/n ErziehungshelferIn. Bei längerfristigen Urlaubs- bzw. Abwesenheitszeiten des Betreuers, kann er sich durch jemand ähnlich Befähigten (Ausbildung...) vertreten lassen. Nach Rücksprache mit Fr. römisch 40 wird die obige Vertretungsregelung wie folgt gelebt: Bei langfristigen Verhinderungen des Erziehungshelfers setzt sich dieser grundsätzlich mit dem betreuten Minderjährigen bzw. den Erziehungsberechtigten in Verbindung um abzuklären, wie die weitere Betreuung erfolgen wird. Der Erziehungshelfer teilt den Auftraggeber - der Bezirkshauptmannschaft - diesen Umstand mit und schlägt selbst (weisungsungebunden) eine Betreuungsperson vor, welche seines Erachtens für den jeweiligen Minderjährigen geeignet erscheint. Die Vertretungsperson muss also nicht zwangsläufig aus dem Pool der im Verein tätigen Erziehungshelfer gewählt werden, dies stellt lediglich eine Möglichkeit dar.

Nur der Erziehungshelfer selbst kann dies durch den unmittelbaren Kontakt zum Minderjährigen beurteilen. Der XXXX als Dienstgeber (Trägerverein) ist grundsätzlich in diesen Prozess nicht eingebunden. Dass eine Absprache nach erfolgter Auswahl einer Vertretungsperson durch den Erziehungshelfer selbst mit der Bezirkshauptmannschaft noch erfolgt, ist aufgrund der Sensibilität im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit notwendig. Daraus ist jedoch auf keinen Fall eine Weisungsgebundenheit abzuleiten bzw. ist auch deswegen keine eingeschränkte Vertretungsmöglichkeit gegeben. Der XXXX als Dienst- (Auftraggeber) beeinflusst die Vertretungsmöglichkeit in keiner Weise. Nur der Erziehungshelfer selbst kann dies durch den unmittelbaren Kontakt zum Minderjährigen beurteilen. Der römisch 40 als Dienstgeber (Trägerverein) ist grundsätzlich in diesen Prozess nicht eingebunden. Dass eine Absprache nach erfolgter Auswahl einer Vertretungsperson durch den Erziehungshelfer selbst mit der Bezirkshauptmannschaft noch

erfolgt, ist aufgrund der Sensibilität im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit notwendig. Daraus ist jedoch auf keinen Fall eine Weisungsgebundenheit abzuleiten bzw. ist auch deswegen keine eingeschränkte Vertretungsmöglichkeit gegeben. Der römisch 40 als Dienst- (Auftraggeber) beeinflusst die Vertretungsmöglichkeit in keiner Weise.

Qualifikation

Die Erziehungshelferinnen müssen eine abgeschlossene Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen, welche von Bund oder Ländern anerkannt sind, vorweisen. Diese Ausbildung muss zumindest 120 ECTS-Punkten oder 3000h entsprechen: Psychologinnen, PädagogInnen, (Dipl.-)SozialarbeiterInnen, PflichtschullehrerInnen mit Lehramt, ErzieherInnen/(Diplom-)SozialpädagogInnen, KindergartenpädagogInnen, Jugendarbeiterinnen.

Betreuerinnen ab 25 Jahren, mit Supervisions- und Selbsterfahrung und zwei Jahren einschlägiger Praxis in der Altersgruppe ab zehn Jahren.

Dokumentation:

Der/die Erziehungshelferin füllt zu Betreuungsbeginn ein Stammdatenblatt/Anamneseblatt inkl. Notfallsplan aus, welches er/sie während der Betreuung immer bei sich hat

Die ErziehungshelferInnen schicken der BH unaufgefordert Betreuungsberichte: zumindest vor Vertragsende, um zu klären, ob es Sinn macht, die Betreuung zu verlängern oder nicht oder, wenn gravierende Ereignisse und Umstände (z.B. schwere Erkrankung, Suizidalität, Abgleiten in Kriminalität) die Zielerreichung gefährden.

Jede/r Erziehungshelferin führt für sich eine Verlaufsdocumentation und dokumentiert für sich (Evaluations-)Gespräche mit der/dem zuständigen SozialarbeiterIn. Mach jedem)Betreuungsmonat werden dem Trägerverein die tatsächlich erbrachten Leistungen in Form einer Honorarnote/Abrechnung dargelegt inkl. dem (von dem Erziehungsberechtigten des/der Minderjährigen) unterschriebenen Betreuungsnachweis.

Der Trägerverein wiederum verrechnet die tatsächlich erbrachten Leistungen weiter mit dem Land.

Arbeitsmittel:

Der Verein stellt alle erforderlichen Formulare zur Verfügung. (Stammdatenblatt/Anamneseblatt inkl. Notfallsplan, Blatt für Evaluationsgespräch,..) und füllt sie teilweise vorab aus (Vorgefertigtes Abrechnungsformular und Betreuungsnachweis mit den notwendigen Daten des/der Erziehungshelferin und des/der betreuten Minderjährigen,...)

Um zur Betreuung zu gelangen bzw. mit dem/der Minderjährigen Sachen zu unternehmen (Begleitung zu Ämtern, Freizeitgestaltung,...), werden von den Erziehungshelferinnen ausschließlich ihre Privatfahrzeuge verwendet. Die dafür verwendeten Kilometer und die Fahrzeit werden vom Verein vergolten.

Fortbildungen/Supervision:

Der/die Erziehungshelferin kann selbst entscheiden welche Fortbildungen er/sie besucht und bei wem er/sie Supervision nimmt."

1.7. Das Land XXXX führte in regelmäßigen Abständen "Trägerprüfungen" beim BF durch. Im Rahmen dieser Prüfung wurde die Einhaltung der erteilten Auflagen (u.a. Berichtspflicht, einheitliche Abläufe, Erreichung der Ziele, Teilnahme an Supervision und Fortbildungen etc.) durch den BF sowie in weiterer Folge durch die einzelnen Betreuer überprüft.1.7. Das Land römisch 40 führte in regelmäßigen Abständen "Trägerprüfungen" beim BF durch. Im Rahmen dieser Prüfung wurde die Einhaltung der erteilten Auflagen (u.a. Berichtspflicht, einheitliche Abläufe, Erreichung der Ziele, Teilnahme an Supervision und Fortbildungen etc.) durch den BF sowie in weiterer Folge durch die einzelnen Betreuer überprüft.

1.8. Das Vertragsverhältnis gestaltete sich folgendermaßen:

Für das Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses war eine Ausbildungsqualifizierung erforderlich. Es war eine abgeschlossene Ausbildung im psychosozialen Bereich, die zumindest 120 ECTS-Punkten oder 3000 Stunden entsprechen musste.

Die Zuteilung des zu betreuenden Kindes erfolgte regelmäßig durch einen Sozialarbeiter der zuständigen Bezirkshauptmannschaft und nach Verfügbarkeit bzw. freien Kapazität des jeweiligen Betreuers.

Im Anschluss wurden ein individueller Betreuungsvertrag zwischen der zuständigen Bezirkshauptmannschaft und dem BF, sowie die obig dargestellte Tätigkeitsvereinbarung zwischen dem Verein und dem jeweiligen Betreuer geschlossen.

Der Vertrag wurde grundsätzlich auf ein Jahr geschlossen, wobei die Stundenanzahl monatlich variiert hat.

Der Ort der Betreuung ergab sich aus den Rahmenverträgen sowie den vereinbarten Betreuungszielen des individuellen Betreuungsvertrages. Die Erziehungshilfe hatte im aktuellen sozialen Umfeld des Kindes im Sinne lebensweltorientierter Sozialarbeit stattzufinden und war auf die individuellen Bedürfnisse des Kindes gerichtet.

Das Ausmaß der Betreuung richtete sich nach den Bedürfnissen des zu betreuenden Kindes, wobei vorgeschrieben wurde, dass zumindest ein Kontakt pro Woche stattzufinden hatte.

Die Betreuung erfolgte stundenweise, verteilt auf alle Tage der Woche zu unterschiedlichen Tageszeiten.

In jeder Vereinbarung war ein Stundenkontingent festgelegt, welches ohne Genehmigung durch die zuständige Sozialbetreuerin und den Verein nicht überschritten, jedoch unterschritten werden durfte. Innerhalb des Stundenkontingents konnte der Betreuer abhängig von den Bedürfnissen des Kindes bzw. der Familie die Betreuungszeiten frei einteilen.

In Krisensituationen des Kindes bzw. der Familie (z.B.: bei Alkoholisierung, Suizidgefährdung oder Inhaftierung) erfolgte eine Kontaktaufnahme auch an Wochenenden sowie außerhalb der üblich vereinbarten Zeiten (z.B. in der Nacht). Eine Krisensituation war der zuständigen Sozialarbeiterin sowie dem BF zu melden.

Zu Beginn der Betreuung war vom Betreuer ein Datenblatt und Anamneseblatt inkl. Notfallplan (vom Verein aufgelegt) auszufüllen und an den Verein zu übermitteln. Zusätzlich war nach Betreuungsbeginn ein Betreuungskonzept mit entsprechender Zielsetzung zu verfassen.

Nach Ablauf von drei Betreuungsmonaten war ein Erstbericht, bedarfsweise Zwischenberichte sowie vor Ablauf des Vertrages ein Abschluss- bzw. Verlängerungsbericht zu erstellen. Sämtliche Berichte waren an den zuständigen Sozialarbeiter der Bezirkshauptmannschaft sowie an den BF zu übermitteln.

Monatliche Verlaufsdocumentationen sind zu erstellen und an den BF zu übermitteln. Regelmäßige Evaluierungsgespräche sind abzuhalten, zu protokollieren und dem BF zu zukommen zu lassen.

Die Betreuer waren verpflichtet eine monatliche Abrechnung ihrer Betreuungszeiten sowie ein Betreuungsprotokoll über ihre Tätigkeit zu erstellen. Dafür wurden vom BF Vorlagen zur Verfügung gestellt.

Im Betreuungsprotokoll waren Tag und Uhrzeit der Betreuung, Ort und Betreuungstätigkeit anzugeben. Der Ausdruck des Betreuungsprotokolls musste von den Erziehungsberechtigten oder vom mündig minderjährigen Jugendlichen unterschrieben werden. Das vollständig ausgefüllte Abrechnungsformular sowie die Betreuungsdokumentation waren bis zum

5. des Folgemonats an den BF zu übermitteln.

Den Betreuern wurde das amtliche Kilometergeld abgegolten.

Bei den verrechneten Zeiten wurde in den Abrechnungen auch zwischen Anfahrtszeiten und tatsächlichen Betreuungszeiten (Minutenabrechnung) mit dem Klienten unterschieden, die von den Betreuern auch mit unterschiedlichen Honorarsätzen zur Verrechnung zu bringen waren.

Die Erziehungshelfer waren verpflichtet, einmal pro Quartal eine Supervision in Anspruch zu nehmen. Die entsprechenden Teilnahmebestätigungen waren dem BF vorzulegen.

Die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen (regelmäßige Berichtspflicht, Teilnahme an Sitzungen und Fortbildungen etc.) wurde vom BF kontrolliert.

Eine Vertretung war zwar vertraglich grundsätzlich erlaubt, und hatte nach Rücksprache mit Fr. XXXX zu erfolgen, wobei der Erziehungshelfer bei längerfristigen Verhinderungen aufgrund des besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen dem Betreuer und dem Minderjährigen dem Auftraggeber - der Bezirkshauptmannschaft - den Umstand mitteilte und selbst eine Betreuungsperson vorschlug, welche seines Erachtens für den jeweiligen Minderjährigen geeignet erschien. Eine Vertretung war zwar vertraglich grundsätzlich erlaubt, und hatte nach Rücksprache mit Fr. römisch 40 zu erfolgen, wobei der Erziehungshelfer bei längerfristigen Verhinderungen aufgrund des besonderen

Vertrauensverhältnisses zwischen dem Betreuer und dem Minderjährigen dem Auftraggeber - der Bezirkshauptmannschaft - den Umstand mitteilte und selbst eine Betreuungsperson vorschlug, welche seines Erachtens für den jeweiligen Minderjährigen geeignet erschien.

Es bestand eine Verschwiegenheitsverpflichtung.

Die betreuenden Personen verfügten über keine eigene Betriebsstätte bzw. keine eigene betriebliche Organisation und stellten lediglich fallweise Lernmaterial und Spiele bei.

Vom BF wurden Formulare für die Abrechnungs- und Betreuungsdokumentation bereitgestellt.

2. Beweiswürdigung:

Der oben angeführte Verfahrensgang sowie die getroffenen Feststellungen ergeben sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakten der belangten Behörde.

Beweis wurde erhoben durch Einholung eines Vereinsregistrauszuges, durch die im Verwaltungsakt enthaltenen Vereinsstatuten sowie durch die dem Akt inliegenden einheitlich gestalteten Vertragsvereinbarungen.

Die zur Ausgestaltung der Dienstverhältnisse getroffenen Feststellungen stützen sich auf die niederschriftlichen, zeugenschaftlichen Einvernahmen von XXXX vom 23.01.2014, XXXX vom 08.11.2013 und XXXX, MSc vom 08.11.2013 sowie der Rahmenvertrag über die mobile/ambulante Betreuung von Minderjährigen zur Durchführung der Erziehungshilfe - abgeschlossen zwischen dem Land XXXX und dem Verein, die Vereinbarung über die Erziehungshilfe (individueller Betreuungsvertrag) - abgeschlossen zwischen der Bezirkshauptmannschaft und dem BF, die Tätigkeitsvereinbarung von XXXX, MSc, das Merkblatt für Erziehungshelfer, ein Abrechnungsprotokoll, eine Betreuungsdokumentation sowie eine Stellungnahme des Vereins zur Ausübung der Erziehungshilfe. Die zur Ausgestaltung der Dienstverhältnisse getroffenen Feststellungen stützen sich auf die niederschriftlichen, zeugenschaftlichen Einvernahmen von römisch 40 vom 23.01.2014, römisch 40 vom 08.11.2013 und römisch 40, MSc vom 08.11.2013 sowie der Rahmenvertrag über die mobile/ambulante Betreuung von Minderjährigen zur Durchführung der Erziehungshilfe - abgeschlossen zwischen dem Land römisch 40 und dem Verein, die Vereinbarung über die Erziehungshilfe (individueller Betreuungsvertrag) - abgeschlossen zwischen der Bezirkshauptmannschaft und dem BF, die Tätigkeitsvereinbarung von römisch 40, MSc, das Merkblatt für Erziehungshelfer, ein Abrechnungsprotokoll, eine Betreuungsdokumentation sowie eine Stellungnahme des Vereins zur Ausübung der Erziehungshilfe.

Die zur Organisation des BF getroffenen Feststellungen gründen auf den in den Vereinstatuten enthaltenen Angaben, den Betreuungsvertrag, den Abrechnungsblatt, sowie der Betreuungsdokumentation.

Die zur Anzahl der im beschwerdegegenständlichen Zeitraum beim BF beschäftigten Personen getroffenen Feststellungen gehen auf den Bericht der beim BF durchgeführten GPLA-Prüfung zurück und wurden im Übrigen nicht bestritten.

Das Bundesverwaltungsgericht erachtet das bisherige Ermittlungsverfahren als hinreichend, um den maßgeblichen Sachverhalt festzustellen. Aus den angeführten Gründen konnte der dem Bundesverwaltungsgericht vorliegende Akteninhalt dem gegenständlichen Erkenntnis im Rahmen der freien Beweiswürdigung zugrunde gelegt werden.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu Spruchteil A): Abweisung der Beschwerde

3.1. Gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG unterliegen die bei einem oder mehreren Dienstgebern Beschäftigten Dienstnehmer der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach dem § 7 ASVG nur eine Teilversicherung begründet. 3.1. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG unterliegen die bei einem oder mehreren Dienstgebern Beschäftigten Dienstnehmer der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach dem Paragraph 7, ASVG nur eine Teilversicherung begründet.

Aufgrund der Bestimmungen des § 4 Abs. 2 ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird. Hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit, gegenüber den

Merkmale, selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl. I Nr. 45/2005, entlohnt werden. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um 1. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. a oder b EStG 1988 oder 2. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. c EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen oder 3. Bezieher/innen von Geld- oder Sachleistungen nach dem Freiwilligengesetz. Aufgrund der Bestimmungen des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird. Hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit, gegenüber den Merkmalen, selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 45 aus 2005,, entlohnt werden. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um 1. Bezieher von Einkünften nach Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 4, Litera a, oder b EStG 1988 oder 2. Bezieher von Einkünften nach Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 4, Litera c, EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen oder 3. Bezieher/innen von Geld- oder Sachleistungen nach dem Freiwilligengesetz.

Gemäß § 4 Abs. 4 ASVG stehen Personen, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe, den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes gleich, wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn, a) dass sie auf Grund dieser Tätigkeit bereits nach § 2 Abs. 1 Z 1 bis 3 GSVG oder § 2 Abs. 1 BSVG oder nach § 2 Abs. 1 und 2 FSVG versichert sind oder b) dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben)Tätigkeit nach § 19 Abs. 1 Z 1 lit. f B-KUVG handelt oder c) dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird oder d) dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschaffender, insbesondere als Künstler im Sinne des § 2 Abs. 1 des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt. Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG stehen Personen, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe, den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes gleich, wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn, a) dass sie auf Grund dieser Tätigkeit bereits nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer eins bis 3 GSVG oder Paragraph 2, Absatz eins, BSVG oder nach Paragraph 2, Absatz eins und 2 FSVG versichert sind oder b) dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben)Tätigkeit nach Paragraph 19, Absatz eins, Ziffer eins, Litera f, B-KUVG handelt oder c) dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird oder d) dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschaffender, insbesondere als Künstler im Sinne des Paragraph 2, Absatz eins, des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt.

Als Dienstgeber gilt gemäß § 35 ASVG derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht) geführt wird, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in den Dienst genommen hat, oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter anstelle des Entgelts verweist. Als Dienstgeber gilt gemäß Paragraph 35, ASVG derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht) geführt wird, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in den Dienst genommen hat, oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter anstelle des Entgelts verweist.

Für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) sind gemäß § 1 Für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) sind gemäß Paragraph eins

Abs. 1 AIVG Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind, (...) soweit sie in der

Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben und nicht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen versicherungsfrei sind. Absatz eins, AIVG Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind, (...) soweit sie in der Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben und nicht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen versicherungsfrei sind.

Gemäß § 5 Abs. 1 Z 2 sind von der Vollversicherung nach § 4, unbeschadet einer nach § 7 oder nach § 8 eintretenden Teilversicherung Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie die im § 4 Abs. 1 Z 6 genannten Personen ausgenommen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Abs. 2 nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen). Gemäß Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, sind von der Vollversicherung nach Paragraph 4, unbeschadet einer nach Paragraph 7, oder nach Paragraph 8, eintretenden Teilversicherung Dienstnehmer und ihnen gemäß Paragraph 4, Absatz 4, gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie die im Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 6, genannten Personen ausgenommen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Absatz 2, nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen).

Gemäß § 7 Z 3 lit. a ASVG sind die im § 5 Abs. 1 Z 2 leg. cit. von der Vollversicherung ausgenommenen Beschäftigten in der Unfallversicherung versichert (teilversichert). Gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG sind die im Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, leg. cit. von der Vollversicherung ausgenommenen Beschäftigten in der Unfallversicherung versichert (teilversichert).

Gemäß § 44 Abs. 1 ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst, welcher nach Z 1 bei den pflichtversicherten Dienstnehmern das Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1 ASVG ist. Gemäß Paragraph 44, Absatz eins, ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst, welcher nach Ziffer eins, bei den pflichtversicherten Dienstnehmern das Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG ist.

Unter Entgelt sind gemäß § 49 Abs. 1 ASVG die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus aufgrund des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält. Unter Entgelt sind gemäß Paragraph 49, Absatz eins, ASVG die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus aufgrund des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

Gemäß § 539a Abs. 1 ASVG ist für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (z.B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Nach Abs. 3 leg. cit. ist ein Sachverhalt so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre. Scheingeschäfte und andere Scheinhandlungen sind gemäß Abs. 4 leg. cit. 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. Gemäß Paragraph 539 a, Absatz eins, ASVG ist für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (z.B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Nach Absatz 3, leg. cit. ist ein Sachverhalt so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre. Scheingeschäfte und andere Scheinhandlungen sind gemäß Absatz 4, leg. cit. 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.

3.2. Mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits hat sich der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1980, VwSlg. Nr. 10.140 A, grundlegend beschäftigt und - in Übereinstimmung mit der in diesem Erkenntnis zitierten Lehre - ausgeführt, dass es entscheidend darauf ankommt, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor), wobei es sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und

konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt (vgl. VwGH vom 14.02.2013, Zl. 2011/08/0391). 3.2. Mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits hat sich der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1980, VwSlg. Nr. 10.140 A, grundlegend beschäftigt und - in Übereinstimmung mit der in diesem Erkenntnis zitierten Lehre - ausgeführt, dass es entscheidend darauf ankommt, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor), wobei es sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt (vergleiche VwGH vom 14.02.2013, Zl. 2011/08/0391).

Ein freier Dienstvertrag umfasst die Verpflichtung, eine Mehrheit gattungsmäßig umschriebener Leistungen ohne persönliche Abhängigkeit des Leistungserbringers vom Auftraggeber zu erbringen, die vom Auftraggeber konkretisiert werden und die - im Gegensatz zur Leistungserbringung im Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG - vorgenommen werden. Der freie Dienstnehmer muss sich zur kontinuierlichen Arbeitsleistung für eine bestimmte oder eine unbestimmte Zeit verpflichten. Die Verpflichtung besteht sohin darin, ihrer Art nach bestimmte Arbeiten, die von Seiten des Bestellers konkretisiert werden, wiederholt durch einige Zeit hindurch auszuführen (VwGH vom 02.04.2008, Zl. 2007/08/0107; VwGH vom 25.04.2007, Zl. 2005/08/0082 mwN). Ein freier Dienstvertrag umfasst die Verpflichtung, eine Mehrheit gattungsmäßig umschriebener Leistungen ohne persönliche Abhängigkeit des Leistungserbringers vom Auftraggeber zu erbringen, die vom Auftraggeber konkretisiert werden und die - im Gegensatz zur Leistungserbringung im Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG - vorgenommen werden. Der freie Dienstnehmer muss sich zur kontinuierlichen Arbeitsleistung für eine bestimmte oder eine unbestimmte Zeit verpflichten. Die Verpflichtung besteht sohin darin, ihrer Art nach bestimmte Arbeiten, die von Seiten des Bestellers konkretisiert werden, wiederholt durch einige Zeit hindurch auszuführen (VwGH vom 02.04.2008, Zl. 2007/08/0107; VwGH vom 25.04.2007, Zl. 2005/08/0082 mwN).

Demnach stellt sich die Abgrenzung zwischen einem Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 2 ASVG und einem freien Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG dar wie folgt, dass ersterer Arbeitsleistungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit als Vertragsinhalt schuldet, persönlich und wirtschaftlich abhängig ist, während sich der freie Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 4, durch seine persönliche Unabhängigkeit vom Dienstgeber auszeichnet. Im Unterschied zum Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 leg. cit., den auch das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit auszeichnet, trifft dieses Merkmal auf einen freien Dienstnehmer nicht zwangsläufig zu, da letzterer sowohl wirtschaftlich abhängig als auch wirtschaftlich unabhängig sein kann (Teschner/Widlar/Pöltner, ASVG 1, Anm. 29 zu § 4). Demnach stellt sich die Abgrenzung zwischen einem Dienstnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG und einem freien Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG dar wie folgt, dass ersterer Arbeitsleistungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit als Vertragsinhalt schuldet, persönlich und wirtschaftlich abhängig ist, während sich der freie Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, durch seine persönliche Unabhängigkeit vom Dienstgeber auszeichnet. Im Unterschied zum Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, leg. cit., den auch das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit auszeichnet, trifft dieses Merkmal auf einen freien Dienstnehmer nicht zwangsläufig zu, da letzterer sowohl wirtschaftlich abhängig als auch wirtschaftlich unabhängig sein kann (Teschner/Widlar/Pöltner, ASVG 1, Anmerkung 29 zu Paragraph 4,).

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs müsse im Hinblick auf die Abgrenzung zwischen Dienstvertrag und freiem Dienstvertrag die Richtigkeitsvermutung durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen (freier DV) abweichen, entkräftet werden (VwGH vom 19.12.2012, Zl. 2012/08/0224). Der Unterschied zwischen Dienstvertrag und freiem Dienstvertrag liegt nur im Fehlen der persönlichen Abhängigkeit. (Mosler, Der SV-Komm, § 4, Rz 86) Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs müsse im Hinblick auf die

Abgrenzung zwischen Dienstvertrag und freiem Dienstvertrag die Richtigkeitsvermutung durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen (freier DV) abweichen, entkräftet werden (VwGH vom 19.12.2012, Zl. 2012/08/0224). Der Unterschied zwischen Dienstvertrag und freiem Dienstvertrag liegt nur im Fehlen der persönlichen Abhängigkeit. (Mosler, Der SV-Komm, Paragraph 4., Rz 86)

Für die Pflichtversicherung als freier Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 4 ASVG sind folgende gesetzliche Merkmale zu erfüllen: Für die Pflichtversicherung als freier Dienstnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG sind folgende gesetzliche Merkmale zu erfüllen:

- Verpflichtung zur Dienstleistung
- im Wesentlichen persönliche Leistungserbringung
- Dauerschuldverhältnis
- keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel
- qualifizierte Dienstgebereigenschaft
- keine Versicherungspflicht auf Grund dieser Tätigkeit als Selbständiger
- Bezug von Entgelt.

Bei der Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag ist grundsätzlich von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Der Vertrag hat die Vermutung der Richtigkeit für sich. Diese müsste durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen über das Vorliegen eines freien Dienstvertrages abweichen, entkräftet werden. Solche Abweichungen werden naturgemäß umso weniger manifest sein, in je geringerem zeitlichen Ausmaß der Beschäftigte tätig ist (VwGH vom 19.12.2012, Zl. 2012/08/0224; VwGH vom 16.03.2011, Zl. 2007/08/0153, und VwGH vom 17.10.2012, Zl. 2010/08/0256).

Abgesehen davon ist festzuhalten, dass zwar die vertragliche Gestaltung der Beschäftigung in die Beurteilung des Gesamtbildes derselben einzubeziehen ist, weil sie (sofern keine Anhaltspunkte für ein Scheinverhältnis bestehen) die von den Parteien in Aussicht genommenen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar werden lässt, die wiederum bei der Deutung von Einzelmerkmalen der Beschäftigung eine Rolle spielen können. Entscheidend bleibt aber doch die tatsächlich ausgeübte Beschäftigung und deren nähere Umstände im Rahmen der Beurteilung eines Gesamtbildes (VwGH vom 29.06.2005, Zl. 2001/08/0053).

3.3. Für die Beantwortung der Frage, ob ein auf einem Vertrag beruhendes Beschäftigungsverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit besteht, sind auch die "wahren Verhältnisse" maßgeblich, d.h. ob bei der tatsächlichen und nicht bloß vereinbarten Art der Beschäftigung die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen. Dabei kann zunächst davon ausgegangen werden, dass der Vertrag seinem Wortlaut entsprechend durchgeführt wird. Soweit der Inhalt eines Vertrages von den tatsächlichen Gegebenheiten nicht abweicht, ist der Vertrag als Teilelement der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung (anhand der in der Judikatur herausgearbeiteten Kriterien) in diese einzubeziehen, weil er die von den Parteien in Aussicht genommenen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar werden lässt (VwGH vom 17.11.2004, 2001/08/0131).

Weichen die "wahren Verhältnisse" jedoch vom Vertrag ab, dann ist dies ein Indiz dafür, dass nur ein Scheinvertrag vorliegt. Eine Scheinvereinbarung ist von vornherein als Grundlage für die Beurteilung der Versicherungspflicht nicht geeignet (VwGH vom 13.08.2003, 99/08/0174). Insoweit kommt es daher auf die tatsächlichen Verhältnisse an (VwGH vom 17.10.2012, 2009/08/0188; VwGH vom 20.03.2014, Ro 2014/08/0044).

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

Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist, hängt davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder (wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung) nur beschränkt ist.

Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene grundsätzlich persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung (VwGH vom 20.02.2008, Zl. 2007/08/0053, mwN).

Die wirtschaftliche Abhängigkeit ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit. Das Fehlen eines an sich unterscheidungskräftigen Merkmales persönlicher Abhängigkeit lässt im Hinblick darauf, dass schon das Überwiegen genügt, keinen zwingenden Schluss darauf zu, dass die zu beurteilende Tätigkeit nicht der Versicherungspflicht unterliegt; es kommt vielmehr darauf an, ob unter Berücksichtigung aller im Einzelfall gegebenen Umstände die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet ist. (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232).

3.4. Für den gegenständlichen Fall bedeutet dies:

Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die in den Anhang zum Bescheid genannten Personen (Betreuer) aufgrund ihrer Tätigkeit zum BF in einem abhängigen (echten) Beschäftigungsverhältnis nach § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG oder aber der Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 4 ASVG (freies Dienstverhältnis) unterlagen. Im vorliegenden Fall ist strittig, ob die in den Anhang zum Bescheid genannten Personen (Betreuer) aufgrund ihrer Tätigkeit zum BF in einem abhängigen (echten) Beschäftigungsverhältnis nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG oder aber der Pflichtversicherung nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG (freies Dienstverhältnis) unterlagen.

Aus dem schriftlichen Dienstvertrag geht hervor, dass die betreuenden Personen für den BF im Rahmen eines "freien" Dienstverhältnisses als Erziehungshelfer tätig waren.

Gemäß § 4 Abs. 6 ASVG schließt eine Pflichtversicherung gemäß § 4 Abs. 1 ASVG für dieselbe Tätigkeit eine Pflichtversicherung gemäß § 4 Abs. 4 ASVG aus. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (vgl. VwGH vom 03.07.2002, Zl. 2000/08/0161) legt § 4 Abs. 6 ASVG nicht nur die Reihenfolge der Prüfung der Frage der Pflichtversicherung nach § 4 ASVG fest, sondern macht diese Frage auch zum Gegenstand eines einzigen Verfahrens. Diese Bestimmung verknüpft nämlich die Verfahrensgegenstände des § 4 Abs. 1 und § 4 Abs. 4 ASVG zu einer Rechtssache. Über die Pflichtversicherung nach § 4 ASVG ist somit in einem (umfassenden) Verfahren abzusprechen, und zwar mit der Konsequenz, dass beispielsweise bei Feststellung der Pflichtversicherung gemäß Abs. 1 gilt, dass eine solche nach Abs. 4 ausgeschlossen ist. (VwGH vom 19.12.2012, Zl. 2012/08/0279) Gemäß Paragraph 4, Absatz 6, ASVG schließt eine Pflichtversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, ASVG für dieselbe Tätigkeit eine Pflichtversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG aus. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs vergleiche VwGH vom 03.07.2002, Zl. 2000/08/0161) legt Paragraph 4, Absatz 6, ASVG nicht nur die Reihenfolge der Prüfung der Frage der Pflichtversicherung nach Paragraph 4, ASVG fest, sondern macht diese Frage auch zum Gegenstand eines einzigen Verfahrens. Diese Bestimmung verknüpft nämlich die Verfahrensgegenstände des Paragraph 4, Absatz eins und Paragraph 4, Absatz 4, ASVG zu einer Rechtssache. Über die Pflichtversicherung nach Paragraph 4, ASVG ist somit in einem (umfassenden) Verfahren abzusprechen, und zwar mit der Konsequenz, dass beispielsweise bei Feststellung der Pflichtversicherung gemäß Absatz eins, gilt, dass eine solche nach Absatz 4, ausgeschlossen ist. (VwGH vom 19.12.2012, Zl. 2012/08/0279)

Aufgrund der Subsidiarität gemäß § 4 Abs. 6 ASVG ist zunächst zu prüfen, ob die betreuenden Personen im Rahmen der vorliegenden Tätigkeit zur Erbringungen von Dienstleistung in persönlicher Abhängigkeit vom BF verpflichtet waren. Aufgrund der Subsidiarität gemäß Paragraph 4, Absatz 6, ASVG ist zunächst zu prüfen, ob die betreuenden Personen im Rahmen der vorliegenden Tätigkeit zur Erbringungen von Dienstleistung in persönlicher Abhängigkeit vom BF verpflichtet waren.

3.4.1. Vertretungsbefugnis und sanktionsloses Ablehnungsrecht:

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4

Abs. 2 ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG schon deshalb nicht vor (vgl. VwGH vom 25.04.2007, VwSlg. 17.185/A, VwGH vom 25.04.2013, Zl. 2013/08/0093; VwGH vom 15.04.2013, Zl. 2013/08/0124). Absatz 2, ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG schon deshalb nicht vor vergleiche VwGH vom 25.04.2007, VwSlg. 17.185/A, VwGH vom 25.04.2013, Zl. 2013/08/0093; VwGH vom 15.04.2013, Zl. 2013/08/0124).

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt einerseits dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann. Damit wird vor allem die Situation eines selbständig Erwerbstätigen in den Blick genommen, der - anders als ein letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponierender (abhängig) Beschäftigter - im Rahmen einer unternehmerischen Organisation (oft werkvertragliche) Leistungen zu erbringen hat und dabei Hilfspersonal zum Einsatz bringt oder sich eines Vertreters (Subunternehmers) bedient (VwGH vom 24.04.2014, Zl. 2013/08/0258).

Die Vereinbarung eines Vertretungsrechts kann - unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) - die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich geübt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde (VwGH vom 17.10.2012, Zl. 2010/08/0256, mwN). Die Vereinbarung eines Vertretungsrechts kann - unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (Paragraph 539 a, ASVG) - die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich geübt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde (VwGH vom 17.10.2012, Zl. 2010/08/0256, mwN).

Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Erwerbstätige berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. ohne weitere Verständigung des Vertragspartners eine Hilfskraft beizuziehen. Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen dar, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig die bloße wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (VwGH 16.11. 2011, Zl. 2008/08/0152, mwN).

3.4.2. Beschwerdegegenständlich bestimmt der mit "Aufgabenbereich der/s Auftragnehmer/in" betitelte Punkt 2 des dem erkennenden

Gericht vorliegenden Vertrages, wie folgt: "Der/die

Auftragnehmer/in erbringt seine/ihre Dienstleistung vorwiegend persönlich; er/sie hat aber das Recht in Absprache mit dem/der Sozialarbeiter/in, sich bei seiner/ihrer Vertragserfüllung auf eigene Kosten und eigenes Risiko von einem geeigneten Dritten vertreten zu lassen. Hiervon hat er/sie im Voraus den Auftraggeber zu verständigen, In begründeten Fällen bleibt es dem Auftraggeber vorbehalten, die Vertretung durch die namhaft gemachte Person abzulehnen. In diesem Fall hat der/die Auftragnehmer/m entweder eine andere geeignete Person zu nennen, oder die Vertragsleistung persönlich zu erbringen. Es besteht die Möglichkeit, wenn Vertretungen notwendig werden, im Pool der über den Verein tätigen Erziehungshelfer/innen nach einer passenden Vertretung zu suchen."

Den Erziehungshelfern war zwar vertraglich gestattet, sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit vertreten zu lassen, jedoch kann diese Vereinbarung - unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher

Betrachtungsweise nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt (§ 539a ASVG) - die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde. Den Erziehungshelfern war zwar vertraglich gestattet, sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit vertreten zu lassen, jedoch kann diese Vereinbarung - unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt (Paragraph 539 a, ASVG) - die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde.

Im vorliegenden Fall wurde eine generelle Vertretungsbefugnis weder gelebt noch konnte von den Vertragsparteien ernsthaft damit gerechnet werden, dass von dieser Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden wäre.

Die niederschriftlich einvernommenen Personen haben übereinstimmend vor der belangten Behörde angegeben, dass längere Abwesenheiten nicht vorgekommen sind und diese der Rücksprache mit der BH, dem Verein und dem Klienten bedurft hätten. Kurzfristige Verhinderungen bzw. Urlaube wurden mit dem Minderjährigen abgesprochen. Auch sagten alle drei Zeugen aus, dass sie für ihre Klienten jederzeit erreichbar seien.

Das durch die lange Aufbauarbeit entstandene besondere Vertrauensverhältnis des Erziehungshelfers zum Minderjährigen steht einer generellen Vertretungsbefugnis entgegen. Ein Betreuungsabbruch bzw. Betreuungswechsel wäre nicht im Sinne des "Kindeswohles" der Jugendwohlfahrt.

Die Betreuer waren für den BF permanent persönlich tätig und der BF konnte bei seinen organisatorischen Planungen mit der Arbeitskraft der betreuenden Personen rechnen und entsprechend disponieren.

Auch stünde eine generelle Vertretungsbefugnis mit den als "Tätigkeitsvereinbarung" titulierten schriftlichen Vereinbarungen sowie den Rahmenverträgen und individuellen Betreuungsvereinbarungen entgegen, wonach die jeweils fallführende betreuende Person bestimmten Obliegenheiten unterlag und individuelle Betreuungsziele zu erfüllen hatte.

Es ist davon auszugehen, dass das Erfordernis eines Nachweises einer entsprechenden Ausbildung sowie Berufserfahrung eine generelle Vertretung nicht praktikierbar machen. Die Dienstleistung wurde von den Erziehungshelfern persönlich erbracht, was sich auch daraus ergibt, dass es erst nach Überprüfung der zuständigen Behörde erlaubt war, die sozialen Dienstleistungen zu tätigen, bzw. erst nach Nachweis der beruflichen Eignung, der sozialen Ausbildung oder der geforderten Bildungswege und Erfahrungen eine gegenständliche Dienstleistung angeboten werden durfte.

Die persönliche Arbeitspflicht bildet die Grundvoraussetzung für die Annahme der persönlichen Abhängigkeit. Dass die für den BF tätigen Personen die Dienstleistung höchstpersönlich zu erbringen hatten und nicht berechtigt waren, ihre Arbeitsleistung durch Dritte erbringen zu lassen bzw. auch nicht berechtigt waren, sich bei längeren Abwesenheiten ohne jede weitere Verständigung mit dem BF zur Erbringung der Arbeitsleistung einer Ersatzkraft zu bedienen, sowie eine Vertretung tatsächlich nie gelebt worden ist, spricht für das Vorliegen einer persönlichen Arbeitspflicht (vgl. Zehetner in Sonntag, ASVG, Jahreskommentar, 5. Aufl., Rz. 43 ff). Die persönliche Arbeitspflicht bildet die Grundvoraussetzung für die Annahme der persönlichen Abhängigkeit. Dass die für den BF tätigen Personen die Dienstleistung höchstpersönlich zu erbringen hatten und nicht berechtigt waren, ihre Arbeitsleistung durch Dritte erbringen zu lassen bzw. auch nicht berechtigt waren, sich bei längeren Abwesenheiten ohne jede weitere Verständigung mit dem BF zur Erbringung der Arbeitsleistung einer Ersatzkraft zu bedienen, sowie eine Vertretung tatsächlich nie gelebt worden ist, spricht für das Vorliegen einer persönlichen Arbeitspflicht (vergleiche Zehetner in Sonntag, ASVG, Jahreskommentar, 5. Aufl., Rz. 43 ff).

Gegen das Vorliegen einer generellen Vertretungsbefugnis spricht weiters die vertraglich ausbedungene

Verschwiegenheitsverpflichtung (Punkt 4, Tätigkeitsvereinbarung), wonach der/die Auftragnehmer/In ist zur Verschwiegenheitspflicht aller ihm/ihr aus seiner/ihrer Tätigkeit für den Auftraggeber bekannt werdenden Umstände (z.B. Familienverhältnisse, Jugendwohlfahrtsmaßnahmen, Krankheiten und dgl.) verpflichtet ist. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung dieses Vertrages aufrecht. Der Informationsaustausch mit anderen Einrichtungen und Personen, die für den Erfolg der Tätigkeit von Relevanz sind, bedürfen der Abstimmung mit dem/der Sozialarbeiter/in und-mit der Projektleitung.

Eine weitere Verschwiegenheitspflicht ergibt sich für den Betreuer auch aus dem individuellen Betreuungsvertrag, der zwischen dem Land XXXX (vertreten durch die BH XXXX) und dem BF abgeschlossen wurde, wonach der Auftragnehmer sowie der Erziehungshelfer gegenüber Außenstehenden zur Verschwiegenheit über sämtliche ihnen aus dem Vertragsverhältnis bekannt gewordenen Tatsachen gemäß § 14 SUWG 1991 i. d.g.F. verpflichtet ist. Eine weitere Verschwiegenheitspflicht ergibt sich für den Betreuer auch aus dem individuellen Betreuungsvertrag, der zwischen dem Land römisch 40 (vertreten durch die BH römisch 40) und dem BF abgeschlossen wurde, wonach der Auftragnehmer sowie der Erziehungshelfer gegenüber Außenstehenden zur Verschwiegenheit über sämtliche ihnen aus dem Vertragsverhältnis bekannt gewordenen Tatsachen gemäß Paragraph 14, SUWG 1991 i. d.g.F. verpflichtet ist.

Der Verwaltungsgerichtshof führt in seinem Erkenntnis vom 18.02.2009, Zl. 2007/08/0041, an, dass eine Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen gegen eine umfassende Vertretungsbefugnis spricht.

Bei ihrer Tätigkeit hatten sich die betreuenden Personen des Gesamtkonzepts zu bedienen und unterlagen strengen Qualitätsstandards. Dies steht ebenso einer Vertretung durch beliebige außenstehende Dritte entgegen und spricht für eine persönliche Abhängigkeit. Im Übrigen wird eine generelle Stellvertretung im psychosozialen Bereich üblicherweise nicht vorgesehen sein, um zwischen dem Klienten und der betreuenden Person einen Vertrauensaufbau zu gewährleisten.

Im Sinne der angeführten Judikatur des VwGH kann dem von der steuerlichen Vertretung angeführten Einwand, dass Vertretungen im vorliegenden Fall nicht stattgefunden hätten, da seitens der Betreuerinnen aufgrund der Möglichkeit der freien Zeiteinteilung ein solcher Vertretungsfall schon von vornherein ausgeschlossen werden hätte können, kein Erfolg beschieden sein.

3.4.3. Die persönliche Arbeitspflicht fehlt andererseits auch dann, wenn einem Beschäftigten ein "sanktionsloses Ablehnungsrecht" zukommt, wenn er also die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann. Der Empfänger der Dienstleistungen kann unter solchen Umständen nicht darauf bauen und entsprechend disponieren, dass dieser Beschäftigte an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen vereinbarungsgemäß zur Verfügung steht (VwGH vom 25.06.2013, Zl. 2013/08/0093).

Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, ihm angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, berührt die persönliche Arbeitspflicht in keiner Weise, mag diese Befugnis auch als "sanktionsloses Ablehnungsrecht" (in einem weiteren Sinn) bezeichnet werden. Zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ist ein deutlicher Unterschied zu machen (vgl. VwGH vom 04.04.2007, Zl. 2006/08/0193 und nochmals VwGH vom 14.04.2013, Zl. 2012/08/0268). Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, ihm angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, berührt die persönliche Arbeitspflicht in keiner Weise, mag diese Befugnis auch als "sanktionsloses Ablehnungsrecht" (in einem weiteren Sinn) bezeichnet werden. Zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ist ein deutlicher Unterschied zu machen vergleiche VwGH vom 04.04.2007, Zl. 2006/08/0193 und nochmals VwGH vom 14.04.2013, Zl. 2012/08/0268).

Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, auch bereits zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu können, stünde nämlich im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vgl. §§ 539 und 539a ASVG). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, auch bereits

zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu können, stünde nämlich im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre vergleiche Paragraphen 539 und 539 a ASVG).

Im vorliegenden Fall war es zwar möglich, die Übernahme der Betreuung hinsichtlich einzelner Klienten abzulehnen, doch verpflichteten sich die betreuenden Personen im Fall der Übernahme eines Kindes zur Erbringung der Betreuungsleistung, welche in der Regel langfristig (über mehrere Monate) dauern. Tatsächlich waren, wie die belangte Behörde festgestellt hatte, die betreuenden Personen in den verfahrensgegenständlichen Zeiträumen durchgehend beschäftigt, hatten also in diesen Zeiträumen jeweils Betreuungspflichten übernommen und waren zusätzlich verpflichtet, an den Supervisionen teilzunehmen und mussten sich der umfangreichen Organisationsstruktur des BF unterwerfen.

Auch wenn die betreuenden Personen grundsätzlich berechtigt waren, die Übernahme einzelner Klienten in ihre Betreuung abzulehnen, kann der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, wenn sie für den Zeitraum, in dem eine derartige Betreuungsverpflichtung eingegangen wurde, das Vorliegen der für eine abhängige Beschäftigung im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 1 iVm. Abs. 2 ASVG wesentlichen Kriterien bejaht hat. Dass auf Grund der Ablehnung einer Betreuungsübernahme im verfahrensgegenständlichen Zeitraum eine Unterbrechung der Tätigkeit der betreuenden Personen eingetreten wäre, hat auch der BF nicht behauptet. Auch wenn die betreuenden Personen grundsätzlich berechtigt waren, die Übernahme einzelner Klienten in ihre Betreuung abzulehnen, kann der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, wenn sie für den Zeitraum, in dem eine derartige Betreuungsverpflichtung eingegangen wurde, das Vorliegen der für eine abhängige Beschäftigung im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG wesentlichen Kriterien bejaht hat. Dass auf Grund der Ablehnung einer Betreuungsübernahme im verfahrensgegenständlichen Zeitraum eine Unterbrechung der Tätigkeit der betreuenden Personen eingetreten wäre, hat auch der BF nicht behauptet.

Ein sanktionsloses, jederzeit beliebiges Ablehnungsrecht war im gegenständlichen Fall den Feststellungen zu Folge weder vereinbart noch jemals ausgeübt worden. Auch bei einer etwaig getroffenen Vereinbarung, bereits zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach eigenem Ermessen ablehnen zu können, hätte es verfahrensgegenständlich mit den Anforderungen der Vereinsorganisation des BF nicht in Einklang gebracht werden können.

3.5. Nach der Bejahung der persönlichen Arbeitspflicht ist zu klären, ob bei Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist. Dies hängt - im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffspaares - davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (z.B. auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG) - nur beschränkt ist (vgl. das Erkenntnis eines verstärkten Senates des VwGH vom 10.12.1986, VwSlg. Nr. 12.325/A).

3.5. Nach der Bejahung der persönlichen Arbeitspflicht ist zu klären, ob bei Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist. Dies hängt - im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffspaares - davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (z.B. auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) - nur beschränkt ist vergleiche das Erkenntnis eines verstärkten Senates des VwGH vom 10.12.1986, VwSlg. Nr. 12.325/A).

Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind - im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffes - als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene (grundsätzlich) persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung, während das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z. B. einer längeren Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder eines das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungsrechtes des Empfängers der Arbeitsleistung) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien

kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt allerdings im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgeblicher Bedeutung sein (vgl. unter vielen VwGH vom 27.04.2011, Zl. 2009/08/0123). Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind - im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffes - als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene (grundsätzlich) persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung, während das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie z. B. einer längeren Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder eines das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungsrechtes des Empfängers der Arbeitsleistung) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt allerdings im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgeblicher Bedeutung sein vergleiche unter vielen VwGH vom 27.04.2011, Zl. 2009/08/0123).

Die für die persönliche Abhängigkeit charakteristische weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Tätigkeit kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Betriebsübung oder der Art seiner Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann. Hat aber die allfällige Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit (vgl. VwGH vom 21.12.2011, Zl. 2010/08/0129, mwN). Die für die persönliche Abhängigkeit charakteristische weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Tätigkeit kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Betriebsübung oder der Art seiner Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann. Hat aber die allfällige Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit vergleiche VwGH vom 21.12.2011, Zl. 2010/08/0129, mwN).

3.6. Arbeitszeit/Arbeitsort:

Die Dienstnehmereigenschaft kann auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung, der Betriebsübung oder der Art der Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen kann. Ob dem Beschäftigten diese Berechtigung aus betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die alleine in seiner Sphäre liegen (z.B.: Einteilung der Arbeitszeit nach den Schulbesuchszeiten der Kinder), eingeräumt wurde, ist nicht relevant. Daher schließt auch eine zugunsten des Beschäftigten flexible, besonders "lockere" Arbeitszeiteinteilung persönliche Abhängigkeit nicht aus, wenn etwa durch die Verantwortung für ein Team und gewisse zeitgebundene Tätigkeiten sowie einen wöchentlichen Jour Fixe eine Einbindung in den Betrieb gegeben ist. Auch die ständige Erreichbarkeit (über Mobiltelefon oder Pager) kann die Freiheit der Arbeitszeiteinteilung entsprechend einschränken. Einem terminlichen Mitspracherecht kommt jedenfalls dann keine maßgebliche Bedeutung zu, wenn die Arbeitsleistung während eines bestimmten Zeitraums zu erbringen war. Kann der Beschäftigte die Arbeitszeit völlig frei alleine bestimmen, ist dies zwar ein Indiz für Selbständigkeit, schließt aber ebenso persönliche Abhängigkeit aufgrund anderweitiger Bindungen nicht aus. (Mosler, Der SV-Komm, § 4 ASVG, Rz 101) Die Dienstnehmereigenschaft kann auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung, der Betriebsübung oder der Art der Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weitgehend selbst

bestimmen kann. Ob dem Beschäftigten diese Berechtigung aus betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die alleine in seiner Sphäre liegen (z.B.: Einteilung der Arbeitszeit nach den Schulbesuchszeiten der Kinder), eingeräumt wurde, ist nicht relevant. Daher schließt auch eine zugunsten des Beschäftigten flexible, besonders "lockere" Arbeitszeiteinteilung persönliche Abhängigkeit nicht aus, wenn etwa durch die Verantwortung für ein Team und gewisse zeitgebundene Tätigkeiten sowie einen wöchentlichen Jour Fixe eine Einbindung in den Betrieb gegeben ist. Auch die ständige Erreichbarkeit (über Mobiltelefon oder Pager) kann die Freiheit der Arbeitszeiteinteilung entsprechend einschränken. Einem terminlichen Mitspracherecht kommt jedenfalls dann keine maßgebliche Bedeutung zu, wenn die Arbeitsleistung während eines bestimmten Zeitraums zu erbringen war. Kann der Beschäftigte die Arbeitszeit völlig frei alleine bestimmen, ist dies zwar ein Indiz für Selbständigkeit, schließt aber ebenso persönliche Abhängigkeit aufgrund anderweitiger Bindungen nicht aus. (Mosler, Der SV-Komm, Paragraph 4, ASVG, Rz 101)

Hat aber die allfällige Ungebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der zu besorgenden Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit (VwGH vom 24.04.2014, Zl. 2013/08/0258; VwGH vom 11.12.2013, Zl. 2011/08/0322; VwGH vom 21.12.2011, Zl.2010/08/0129, mwN).

Der BF bringt dazu vor, dass die Dienstnehmer an keine Arbeitszeitenregelungen gebunden gewesen seien. Es sei vertraglich lediglich eine jährliche Höchststundenanzahl vorgesehen gewesen.

Dazu wird festgehalten, dass die betreuenden Personen ihre Arbeitszeit nicht selbst festlegen konnten, sondern war diese von den Erfordernissen vornehmlich an den Bedürfnissen der Klienten orientiert. Die Arbeitszeit war insofern vorgegeben, als die Klienten von den betreuenden Personen nur nach vorheriger Terminvereinbarung aufgesucht werden konnten. Die Erziehungshelfer waren zudem verpflichtet, mindestens vier Stunden pro Jahr eine Supervision in Anspruch zu nehmen, wobei die Teilnahmebestätigung dem BF in Kopie zur Verfügung gestellt werden musste.

Eine Bestimmung über die Frequenz der Kontakte findet sich darüber hinaus auch in der Vereinbarung (individueller Betreuungsvertrag), wonach unter Punkt "Beginn, Ende und Ausmaß der Leistung" folgendes geregelt wurde: "Die Betreuung erfolgt stundenweise, verteilt auf alle Tage der Woche zu verschiedenen Tageszeiten, wobei zumindest 1 Kontakt (e) pro Woche stattfinden soll(en).

Eine Regelmäßigkeit der Betreuungszeiten ergibt sich auch aus den Betreuungszielen und würde Gegenteiliges in völligem Widerspruch zum Vereinszweck sowie der Richtlinien der Jugendwohlfahrt stehen. Letztendlich ergibt sich durch die Inanspruchnahme des vereinbarten Stundenkontingents eine Regelmäßigkeit der Kontakte.

Laut übereinstimmenden Zeugenaussagen waren die betreuenden Personen auch außerhalb der vereinbarten Termine (z.B. an Abenden, in der Nacht, an Wochenenden etc.), insbesondere in Krisensituationen, für die Klienten jederzeit telefonisch erreichbar, dies spricht ebenso gegen die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit weithin selbst bestimmen zu können.

Die Einteilung der Betreuung der Klienten im Hinblick auf die Arbeitszeit war zwar den betreuenden Personen überlassen, wobei sie die Termine in Absprache mit den Klienten festlegten. Von einer völlig den betreuenden Personen überlassenen Arbeitszeiteinteilung kann vor diesem Hintergrund nicht die Rede sein, vielmehr war diese durch allgemeine Regelungen betreffend die Betreuungstermine (erwünscht war mindestens eine Betreuungseinheit pro Klient pro Woche) an vertragliche Vorgaben des BF bzw. des Jugendwohlfahrtsträgers (Land XXXX vertreten durch BH) gebunden. Die Einteilung der Betreuung der Klienten im Hinblick auf die Arbeitszeit war zwar den betreuenden Personen überlassen, wobei sie die Termine in Absprache mit den Klienten festlegten. Von einer völlig den betreuenden Personen überlassenen Arbeitszeiteinteilung kann vor diesem Hintergrund nicht die Rede sein, vielmehr war diese durch allgemeine Regelungen betreffend die Betreuungstermine (erwünscht war mindestens eine Betreuungseinheit pro Klient pro Woche) an vertragliche Vorgaben des BF bzw. des Jugendwohlfahrtsträgers (Land römisch 40 vertreten durch BH) gebunden.

Laut übereinstimmenden Zeugenaussagen lag eine ständige Erreichbarkeit vor, dies spricht ebenso gegen die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit weithin selbst bestimmen zu können.

Ähnliches gilt für den Arbeitsort, der sich aus dem Erfordernis der Betreuung der Klienten ergab, sodass die

betreuenden Personen auch hinsichtlich des Arbeitsortes nicht frei von der Bindung an Ordnungsvorschriften des Dienstgebers waren. Auch wenn der Ort variierte (zu Hause, Kino, Berufsschule, Gefängnis, Krankenhaus, Schule, "L17-Begleitung"), so war den Erziehungshelfern die Wahl des Arbeitsortes nicht persönlich freigestellt. Der Arbeitsort war den betreuenden Personen auch insofern vorgegeben, als sie Klienten im Großraum XXXX zu betreuen hatten. Ähnliches gilt für den Arbeitsort, der sich aus dem Erfordernis der Betreuung der Klienten ergab, sodass die betreuenden Personen auch hinsichtlich des Arbeitsortes nicht frei von der Bindung an Ordnungsvorschriften des Dienstgebers waren. Auch wenn der Ort variierte (zu Hause, Kino, Berufsschule, Gefängnis, Krankenhaus, Schule, "L17-Begleitung"), so war den Erziehungshelfern die Wahl des Arbeitsortes nicht persönlich freigestellt. Der Arbeitsort war den betreuenden Personen auch insofern vorgegeben, als sie Klienten im Großraum römisch 40 zu betreuen hatten.

Die betreuenden Personen waren in zeitlicher und örtlicher Hinsicht fremdbestimmt und insofern in die Betriebsabläufe des BF unmittelbar eingebunden.

3.7. Weisungsgebundenheit:

Im Gegensatz zu den Fällen einer Einbindung in eine Betriebsorganisation im engeren Sinne lässt sich in Fällen einer Beschäftigung "im delegierten Aktionsbereich eines Unternehmens" die Frage nach den faktischen Verhältnissen in Bezug auf die Weisungsgebundenheit des Beschäftigten hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenen Verhaltens nicht immer leicht beantworten; insbesondere ist in diesen Fällen mitunter die Grenzziehung zwischen der Konkretisierung der Hauptleistung bei einer bloß nach Gattungsmerkmalen umschriebenen Leistungspflicht durch den "Leistungsabruf", wie er bei Werkverträgen und (vor allem) freien Dienstverträgen häufig ist, unter Erteilung arbeitsrechtlich relevanten Weisungen schwierig, da das Bestehen einer Verpflichtung, welcher der Beschäftigte nachkommt, oft auch mit Beschäftigungen vereinbar ist, die eindeutig in persönlicher Unabhängigkeit ausgeübt werden. Insbesondere tritt bei einer solchen Tätigkeit die sonst für die abhängigen Arbeitsverhältnisse typische Unterordnung nicht so auffällig zu Tage. Bei der Beantwortung der Frage, ob bei einer solchen Tätigkeit ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vorgelegen ist, wurde von der Rechtsprechung daher ein modifizierter Prüfungsmaßstab entwickelt.

Insbesondere kommen in diesem Zusammenhang die Weisungsgebundenheit in anderer Hinsicht als in Bezug auf die Arbeitszeit, den Arbeitsort und das arbeitsbezogene Verhalten, die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes, der Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung, die Berichterstattungspflicht sowie die mangelnde Verfügung über eine eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel als für die Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebliche Merkmale in Betracht. Dies erfordert im Einzelfall die Auseinandersetzung mit der Frage, ob tatsächlich diese Kriterien vorliegen, wobei dann bei einem Zusammentreffen von Merkmalen der Abhängigkeit und solchen, die auf eine Unabhängigkeit hinweisen, das Überwiegen der einen oder anderen Merkmale entscheidend ist (vgl. VwGH vom 21.12.1993, Zl. 90/08/0224, VwGH vom 17.11.2004, Zl. 2001/08/0158, VwGH vom 29.06.2005, Zl. 2001/08/0053). Insbesondere kommen in diesem Zusammenhang die Weisungsgebundenheit in anderer Hinsicht als in Bezug auf die Arbeitszeit, den Arbeitsort und das arbeitsbezogene Verhalten, die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes, der Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung, die Berichterstattungspflicht sowie die mangelnde Verfügung über eine eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel als für die Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebliche Merkmale in Betracht. Dies erfordert im Einzelfall die Auseinandersetzung mit der Frage, ob tatsächlich diese Kriterien vorliegen, wobei dann bei einem Zusammentreffen von Merkmalen der Abhängigkeit und solchen, die auf eine Unabhängigkeit hinweisen, das Überwiegen der einen oder anderen Merkmale entscheidend ist (vergleiche VwGH vom 21.12.1993, Zl. 90/08/0224, VwGH vom 17.11.2004, Zl. 2001/08/0158, VwGH vom 29.06.2005, Zl. 2001/08/0053).

Wesentlich ist aber auch in solchen Fällen, dass aus den Umständen, unter denen die Beschäftigung verrichtet wurde, abgeleitet werden kann, dass der Beschäftigte einem seine Bestimmungsfreiheit ausschaltenden Weisungs- und Kontrollrecht des Arbeitgebers unterlag. Dabei schadet es nicht, wenn der Arbeitgeber infolge der entweder vom Unternehmenssitz räumlich dislozierten (VwGH vom 21.12.2005, Zl. 2004/08/0066) oder überwiegend in seiner Abwesenheit verrichteten Beschäftigung nicht in der Lage ist, konkrete Weisungen zu erteilen, wenn nur aus den von ihm getroffenen vertraglichen und faktischen Vorkehrungen abgeleitet werden kann, dass an die Stelle der Weisungsmöglichkeit ein wirksames Kontrollrecht tritt, wobei die Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers genügt (VwGH vom 21.11.2007, Zl. 2005/08/0051).

Solche Fallkonstellationen ähneln jenen, in denen sich Weisungen an den Beschäftigten aus anderen Gründen erübrigen, zum Beispiel weil der Arbeitnehmer von sich aus weiß, wie er sich im Betrieb des Arbeitgebers zu verhalten hat, oder wenn der Arbeitgeber vorübergehend nicht in der Lage ist, seine Funktion wahrzunehmen. Das Weisungsrecht kommt in allen der genannten Fallgruppen letztlich im Bestehen von Kontrollrechten (auch mitunter genannt: "stille Autorität" des Arbeitgebers) zum Ausdruck (VwGH vom 04.06.2008, Zl. 2004/08/0190).

Bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit disloziert, d.h. in Abwesenheit des Dienstgebers oder des von ihm Beauftragten außerhalb einer Betriebsorganisation ausüben, stellt sich die Frage der Weisungsgebundenheit im Hinblick auf das arbeitsbezogene Verhalten - und damit der zur Rede stehende Nachweis zur Widerlegung der Vermutung der Richtigkeit des der Beschäftigung zugrunde liegenden Vertrages - in anderer Weise als bei einer Einbindung in eine Betriebsorganisation. Im ersten Fall wird das Vorliegen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses in der Regel durch explizite persönliche Weisungen dokumentiert, während die Einbindung eines Dienstnehmers in eine Betriebsorganisation in der Regel zur Folge hat, dass dieser den insoweit vorgegebenen Ablauf der Arbeit nicht jederzeit selbst regeln oder ändern kann. Ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis wird hier weniger durch die ausdrückliche Erteilung von persönlichen Weisungen als vielmehr durch die "stille Autorität" des Arbeitgebers indiziert (VwGH vom 17.10.2012, Zl. 2010/08/0256, VwGH vom 19.12.2012, 2012/08/0224).

Nach der Rechtsprechung kommt die Erteilung von Weisungen an den Dienstnehmer im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis im Wesentlichen in zwei (voneinander nicht immer scharf zu trennenden) Spielarten in Betracht, nämlich in Bezug auf das Arbeitsverfahren einerseits und das arbeitsbezogene Verhalten andererseits (Hinweis E 25. April 2007, Zl. 2005/08/0137, VwSlg 17185 A/2007). Auch die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH B 30.10.2003, 8ObA45/03f) unterscheidet bei der Beurteilung der Weisungsunterworfenheit entsprechend zwischen sachlichen Weisungen, die auch bei Werkverträgen oder Dauerschuldverhältnissen ohne echten Arbeitsvertragscharakter vorkommen (wobei in vielen Fällen derartige Verträge ohne Weisungen nicht vorstellbar sind), und persönlichen Weisungen, die die persönliche Gestaltung der Dienstleistung zum Gegenstand haben (VwGH vom 27. April 2011, Zl. 2009/08/0123).

Es trifft zwar zu, dass der Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung bei Beurteilung der Frage des Vorliegens einer Beschäftigung in persönlicher Abhängigkeit in erster Linie auf die Weisungsgebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenes Verhalten abstellt und nicht auf die Erteilung fachlicher Weisungen. Dies aber nur deshalb, weil Weisungen in Bezug auf das Arbeitsverfahren in der Realität des Arbeitslebens nicht immer erwartet werden können, weil sich schon bei einer geringen Qualifikation des Arbeitenden ein gewisser eigener fachlicher Entscheidungsbereich findet, der sich mit steigender Qualifikation entsprechend erweitert (VwGH vom 17.12.2002, Zl. 99/08/0102; VwGH vom 25.04.2007, Zl. 2005/08/0137). Das Fehlen von Weisungen in Bezug auf das Arbeitsverfahren spricht daher für sich genommen nicht gegen eine Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit. Werden aber auch fachliche Weisungen erteilt, dann sind diese bei der Beurteilung nicht nur bei verbleibenden Unklarheiten bei der Weisungsgebundenheit in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenes Verhalten nach Maßgabe ihrer Unterscheidungskraft mit heranzuziehen, sondern ihr Vorliegen ist ein Indiz für das Fehlen unternehmerischer Gestaltungsmöglichkeiten und damit für das Vorliegen einer Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit (VwGH vom 22.12.2009, Zl. 2006/08/0333).

Auch in einer vollständigen Einbindung des Beschäftigten in das betriebliche Formular- und Berichtswesen manifestiert sich eine gewisse Weisungsbindung in Bezug auf das arbeitsbezogene Verhalten und eine sich darauf beziehende Kontrollmöglichkeit (VwGH vom 29.06.2005, Zl. 2001/08/0053).

Im vorliegenden Beschwerdefall waren die betreuenden Personen verpflichtet das Abrechnungsformular sowie das von den Erziehungsberechtigten/Klienten unterfertigte Betreuungsprotokoll spätestens bis zum 5. des Folgemonats an den BF zu übermitteln. Darüber hinaus unterlagen die Betreuer einer umfangreichen Berichtspflicht und waren verpflichtet an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Eine Weisungsbindung zeigte sich unter anderem auch in der Festlegung der Betreuungsziele durch den Sozialarbeiter sowie des Betreuungsablaufs, der beim Erstgespräch mit dem Betreuer besprochen wurde. Auch legte die "Tätigkeitsvereinbarung" selbst fest, dass "der Auftragnehmer für die Sicherung der Qualität seiner Leistung zu sorgen sowie den Verlauf der Tätigkeit entsprechend der Vorschriften vom Land XXXX zu dokumentieren hat." Weiters ist das vom Land XXXX geforderte Betreuungskonzept sowie die halbjährlichen Betreuungsberichte bzw. Abschlussberichte

zeitgerecht zu erstellen und dem Sozialarbeiter zukommen zu lassen. Dem Auftraggeber sind sämtliche Konzepte und Berichte in Kopie zu übermitteln."Eine Weisungsbindung zeigte sich unter anderem auch in der Festlegung der Betreuungsziele durch den Sozialarbeiter sowie des Betreuungsablaufs, der beim Erstgespräch mit dem Betreuer besprochen wurde. Auch legte die "Tätigkeitsvereinbarung" selbst fest, dass " der Auftragnehmer für die Sicherung der Qualität seiner Leistung zu sorgen sowie den Verlauf der Tätigkeit entsprechend der Vorschriften vom Land römisch 40 zu dokumentieren hat." Weiters ist das vom Land römisch 40 geforderte Betreuungskonzept sowie die halbjährlichen Betreuungsberichte bzw. Abschlussberichte zeitgerecht zu erstellen und dem Sozialarbeiter zukommen zu lassen. Dem Auftraggeber sind sämtliche Konzepte und Berichte in Kopie zu übermitteln."

Auch mussten gravierende Ereignisse und Umstände - wie beispielsweise schwere Erkrankungen, Suizidgefährdung, Abgleiten in die Kriminalität des Minderjährigen, welche die Zielerreichung hätten gefährden können, sofort nach Bekanntwerden der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde und dem BF (XXXX) mitgeteilt werden (siehe Tätigkeitsvereinbarung Punkt 2.).Auch mussten gravierende Ereignisse und Umstände - wie beispielsweise schwere Erkrankungen, Suizidgefährdung, Abgleiten in die Kriminalität des Minderjährigen, welche die Zielerreichung hätten gefährden können, sofort nach Bekanntwerden der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde und dem BF (römisch 40) mitgeteilt werden (siehe Tätigkeitsvereinbarung Punkt 2.).

Die vertragliche Möglichkeit von "Rahmenanweisungen" in Verbindung mit tatsächlichen Kontrollen über Inhalt und Qualität der Arbeitsleistung spricht ebenso für persönliche Abhängigkeit, auch wenn dies vom Auftraggeber des Dienstgebers verlangt wurde (VwGH 2012/08/0018, 2010/08/0204). Auch soweit sich aus behördlichen Anordnungen, die zwingender Vertragsbestandteil sind, Weisungs- und Kontrollpflichten und eine Pflicht den Arbeitsablauf zu regeln, ergeben, ist dies für die Beurteilung der persönlichen Abhängigkeit zu berücksichtigen (VwGH 2006/08/0317)

Selbst wenn der BF nicht durch persönliche Weisungen auf das arbeitsbezogene Verhalten der Erziehungshelfer eingewirkt haben sollte, hat er entsprechend den Anforderungen, die er gegenüber dem Land XXXX bzw. der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu erfüllen hatte, in der Art sachlicher Weisungen Einfluss auf den Inhalt und die Qualität der Betreuungstätigkeit sowie auf das Arbeitsverfahren genommen und auch grundsätzlich dazugehörige Kontrollmaßnahmen vorgesehen.Selbst wenn der BF nicht durch persönliche Weisungen auf das arbeitsbezogene Verhalten der Erziehungshelfer eingewirkt haben sollte, hat er entsprechend den Anforderungen, die er gegenüber dem Land römisch 40 bzw. der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu erfüllen hatte, in der Art sachlicher Weisungen Einfluss auf den Inhalt und die Qualität der Betreuungstätigkeit sowie auf das Arbeitsverfahren genommen und auch grundsätzlich dazugehörige Kontrollmaßnahmen vorgesehen.

Im gegenständlichen Fall verpflichtete der mit dem BF abzuschließende Vertrag die betreuenden Personen dazu, die Tätigkeit nach den vom BF approbierten Unterlagen sowie unter Anwendung des Gesamtkonzeptes des BF auszuführen. Darüber hinaus waren sie zur Dokumentation und zur fristgemäßen Abgabe der Betreuungsdokumentation an den BF verpflichtet. Dadurch hatte der BF ein Kontrollsystem geschaffen, das es ihm ermöglichte, die betreuenden Personen zu kontrollieren. Dabei kommt es nicht darauf an, dass eine Kontrolle auch tatsächlich ausgeübt wird. Vielmehr genügt es nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs, dass ein Kontrollrecht auch nur in der Form der Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers bestanden hat (VwGH vom 21.11.2007, Zl. 2005/08/0051; VwGH vom 02.04.2008, Zl.2005/08/0197; VwGH 18.02.2009, Zl.2007/08/0041). Dass mit der angesprochenen Dokumentationspflicht und der Weiterleitung dieser Dokumentation an den BF diesem eine Kontrollmöglichkeit in die Hand gegeben wurde, steht für das erkennende Bundesverwaltungsgericht außer Zweifel.

Daraus ergibt sich im Ergebnis, dass von einer Weisungsunterworfenheit der betreuenden Personen auszugehen ist.

3.8. Wirtschaftliche Abhängigkeit:

Neben der persönlichen Abhängigkeit ist die wirtschaftliche Abhängigkeit das zweite Tatbestandsmerkmal des Dienstnehmerbegriffes. Die wirtschaftliche Abhängigkeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne bedeutet das Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel. Bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen ist die wirtschaftliche Abhängigkeit die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit. Die wirtschaftliche Abhängigkeit findet ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen Einrichtungen und Betriebsmittel.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit darf nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit dem Angewiesensein des Beschäftigten auf

das Entgelt zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes, gleichgesetzt werden. Sie findet vielmehr ihren Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel und ergibt sich im Allgemeinen bereits aus dem Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit (VwGH vom 02.04.2008, Zl. 2007/08/0107).

Die vom BF zur Verfügung gestellte organisatorische Infrastruktur (Abrechnungswesen, Berichtswesen) für die Klientenbetreuung war für die gegenständlichen betreuenden Personen als wesentliches Betriebsmittel anzusehen, ohne dessen die Durchführung der Tätigkeit entsprechend den schriftlich ausbedungen "Tätigkeitsvereinbarungen" sowie den Betreuungsvorgaben des Landes XXXX nicht möglich gewesen wäre. Den betreuenden Personen war insofern die Verwendung dieser Betriebsmittel vom BF vorgegeben. Die vom BF zur Verfügung gestellte organisatorische Infrastruktur (Abrechnungswesen, Berichtswesen) für die Klientenbetreuung war für die gegenständlichen betreuenden Personen als wesentliches Betriebsmittel anzusehen, ohne dessen die Durchführung der Tätigkeit entsprechend den schriftlich ausbedungen "Tätigkeitsvereinbarungen" sowie den Betreuungsvorgaben des Landes römisch 40 nicht möglich gewesen wäre. Den betreuenden Personen war insofern die Verwendung dieser Betriebsmittel vom BF vorgegeben.

Zudem haben die Erziehungshelfer für den Einsatz des eigenen PKW Kilometergeld sowie die angefallene Fahrtzeit monatlich refundiert bekommen, sodass diesbezüglich nicht vom Einsatz eigener Betriebsmittel der betreuenden Personen die Rede sein kann (vgl. zum Spesenersatz bei Privat-PKW, VwGH vom 21. 09.1993, Zl. 92/08/0186). Zudem haben die Erziehungshelfer für den Einsatz des eigenen PKW Kilometergeld sowie die angefallene Fahrtzeit monatlich refundiert bekommen, sodass diesbezüglich nicht vom Einsatz eigener Betriebsmittel der betreuenden Personen die Rede sein kann vergleiche zum Spesenersatz bei Privat-PKW, VwGH vom 21. 09.1993, Zl. 92/08/0186).

Für die Tätigkeiten der betreuenden Personen wurden keine wesentlichen Sachmittel durch Aufnahme in das Betriebsvermögen der Schaffung einer eigenen unternehmerischen Struktur gewidmet, ein selbständig betrieblicher motivierter Geschäftssinn ist für das erkennende Gericht nicht erkennbar.

Die betreuenden Personen verfügten über keine eigene Betriebsstätte bzw. keine eigene betriebliche Organisation und stellten lediglich fallweise Spielzeug bei, was aber keine Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel darstellt. Wesentliche Betriebsmittel wie PKW wurden nicht vordergründig zum Zwecke der Tätigkeit angeschafft.

Der Einsatz der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten ("geistiges Eigenkapital") - wie im vorliegenden Beschwerdefall durch die erfolgte Unterstützung der Erziehung - liegt im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft und stellt gerade keine Verwendung eigener Betriebsmittel im Sinne der Rechtsprechung dar (VwGH vom 25.06.2013, Zl. 2013/08/0093).

Hinsichtlich der Einbindung in die Organisation des BF ist auf die festgestellten Pflichten zur Berichterstattung und Abgabe von Abrechnungen, Betreuungsnachweisen, welche vom BF auch kontrolliert wurden, zu verweisen.

Atypische Umstände, die einer solchen Beurteilung entgegenstehen würden, sind nicht ersichtlich, zumal nicht festgestellt wurde, dass die betreuenden Personen über eine markttaugliche und tatsächlich entsprechend eingesetzte betriebliche Organisation mit der Beschäftigung eigener Dienstnehmer verfügt hätten, eigene unternehmerische Entscheidungen hätte treffen können, bzw. - außer für den BF - in maßgeblicher Weise auch noch für verschiedene andere Auftraggeber Betreuungstätigkeiten übernommen oder diese Tätigkeiten in der Art selbständig am Markt auftretender Unternehmer mit Aussicht auf Erfolg angeboten hätten (VwGH vom 11.07.2012, Zl. 2010/08/0217; VwGH vom 02.07.2013, Zl. 2013/08/0106).

3.9. Entgelt:

Das Vorliegen einer entgeltlichen Tätigkeit wurde nicht bestritten. Die Entlohnung der betreuenden Personen erfolgte nach monatlich geleisteten Einheiten. Hatten diese eine Betreuung übernommen, so bestand grundsätzlich ein Anspruch auf Entlohnung entsprechend der gemäß unter "Punkt 3) Honorar" ausbedungen Vertragsklausel.

3.10. Abschließend wird auf die Judikatur des VwGH zur Tätigkeit von "mobilen Frühförderern" verwiesen, die durch einen Träger über Auftrag des Landes XXXX beschäftigt wurden. In diesem Erkenntnis, der Parallelen zum gegenständlichen Fall aufweist, wonach ebenso eine echte Dienstnehmereigenschaft höchstgerichtlich bejaht wurde, gelangte der VwGH zum Ergebnis, dass aufgrund des Vorliegens persönlicher Arbeitspflicht, der Kontrolle bzw. Kontrollmöglichkeit durch den Dienstgeber sowie der festgestellten Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit und

des Arbeitsortes die in Rede stehenden mobilen Frühförderer als Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG zu beurteilen sind (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232).3.10. Abschließend wird auf die Judikatur des VwGH zur Tätigkeit von "mobilen Frühförderern" verwiesen, die durch einen Träger über Auftrag des Landes römisch 40 beschäftigt wurden. In diesem Erkenntnis, der Parallelen zum gegenständlichen Fall aufweist, wonach ebenso eine echte Dienstnehmereigenschaft höchstgerichtlich bejaht wurde, gelangte der VwGH zum Ergebnis, dass aufgrund des Vorliegens persönlicher Arbeitspflicht, der Kontrolle bzw. Kontrollmöglichkeit durch den Dienstgeber sowie der festgestellten Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes die in Rede stehenden mobilen Frühförderer als Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG zu beurteilen sind (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232).

Der Beschwerdeeinwand, wonach die Sachverhalte nicht vergleichbar seien, da die mobile Frühförderung behinderter Kinder ausschließlich in deren Wohnung betreut worden seien, gegenständlich jedoch keine Ortsbindung vorliege, kann seitens des erkennenden Gerichtes nicht gefolgt werden, da allein das Merkmal des Arbeitsortes nicht ausschlaggebend ist, hat doch eine umfassende Prüfung sämtlicher Merkmale der persönlichen Abhängigkeit zu erfolgen und kommt es letztlich auf ein Überwiegen der Merkmale der persönlichen Abhängigkeit an. Somit geht auch dieser Einwand ins Leere.

3.11. Eine Überprüfung der Dienstnehmereigenschaft gemäß § 4 Abs. 4 ASVG erübrigt sich, da ein "echtes" Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 2 ASVG bejaht worden ist. Der belangten Behörde ist daher nicht entgegenzutreten, wenn sie zum Ergebnis gelangte, dass die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwogen.3.11. Eine Überprüfung der Dienstnehmereigenschaft gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG erübrigt sich, da ein "echtes" Dienstverhältnis gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG bejaht worden ist. Der belangten Behörde ist daher nicht entgegenzutreten, wenn sie zum Ergebnis gelangte, dass die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwogen.

3.12. Die nachträgliche Vorschreibung der allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen Sonderbeiträge und Zuschläge gründete die belangte Behörde auf die §§ 44 Abs. 1, 49 Abs. 1 und 2 ASVG.3.12. Die nachträgliche Vorschreibung der allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen Sonderbeiträge und Zuschläge gründete die belangte Behörde auf die Paragraphen 44, Absatz eins, 49, Absatz eins und 2 ASVG.

Aus dem Sachverhalt und der obigen Erörterung ergibt sich, dass eine Entgeltlichkeit der vorliegenden Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des ASVG gegeben ist und wurde dies auch nicht bestritten, wobei die Abgeltung in monatlichen Entgelten erfolgt ist.

Der BF zahlte den betreuenden Personen im beschwerdegegenständlichen Zeitraum ein monatliches Entgelt aus, das in Ermangelung eines der in § 49 Abs. 3 ASVG aufgezählten Ausnahmen der im Übrigen der Höhe nach unbestritten gebliebenen Berechnung der allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen, Sonderbeiträge und Zuschläge zu Grunde gelegt werden konnte. Der BF zahlte den betreuenden Personen im beschwerdegegenständlichen Zeitraum ein monatliches Entgelt aus, das in Ermangelung eines der in Paragraph 49, Absatz 3, ASVG aufgezählten Ausnahmen der im Übrigen der Höhe nach unbestritten gebliebenen Berechnung der allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen, Sonderbeiträge und Zuschläge zu Grunde gelegt werden konnte.

3.13. Die Beschwerde erweist sich aus den genannten Gründen insgesamt als unbegründet und war daher abzuweisen.

4. Entfall einer mündlichen Verhandlung

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

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

Im gegenständlichen Fall ist dem angefochtenen Bescheid ein umfassendes Ermittlungsverfahren durch die belangte Behörde vorangegangen. Für die in der Beschwerde behauptete Mangelhaftigkeit des Verfahrens ergeben sich aus der Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes keinerlei Anhaltspunkte. Vielmehr wurde den Grundsätzen der Amtswegigkeit, der freien Beweiswürdigung, der Erforschung der materiellen Wahrheit und des Parteiengehörs entsprochen. So ist die belangte Behörde ihrer Ermittlungspflicht durch detaillierte Recherche nachgekommen. Der Sachverhalt wurde nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahrens unter schlüssiger Beweiswürdigung festgestellt.

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

Zu Spruchteil B): Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG), BGBl. Nr. 10/1985 idGF, 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, des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG), Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, idGF, hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

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

Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht worden noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen.

Schlagworte

Beitragsgrundlagen, Dienstverhältnis, freier Dienstvertrag,
persönliche Abhängigkeit, Pflichtversicherung, wirtschaftliche
Abhängigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2016:G312.2107692.1.00

Zuletzt aktualisiert am

23.09.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at