

TE Bvwg Erkenntnis 2016/1/26 W164 2006227-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 26.01.2016

Entscheidungsdatum

26.01.2016

Norm

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §7 Z3

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

VwGVG §28 Abs5

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 § 7 heute
2. ASVG § 7 gültig ab 01.04.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2026
3. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.03.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
4. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
5. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 197/2021
7. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 03.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
9. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
10. ASVG § 7 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
11. ASVG § 7 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
12. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
13. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
14. ASVG § 7 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
15. ASVG § 7 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
16. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
17. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
18. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
19. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
20. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
21. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
22. ASVG § 7 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
23. ASVG § 7 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2004
24. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
25. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
26. ASVG § 7 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
27. ASVG § 7 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
28. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
29. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2000

30. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
31. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
32. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
33. ASVG § 7 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
34. ASVG § 7 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
35. ASVG § 7 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1998 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

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W164 2006227-1/30E

W164 2006218-1/25E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Einzelrichterin über die Beschwerden der XXXX GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. Martin Nemec, Wien, Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Einzelrichterin über die Beschwerden der römisch 40 GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. Martin Nemec, Wien,

1) gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 4.9.2013, Zl. MA 40-SR619.197/13, und

2) gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 3.9.2013, Zl. MA 40-SR619.098/13

nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung vom 12.1.2016 zu Recht erkannt:

A)

1) Der Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 4.9.2013, Zl. MA 40-SR619.197/13, wird gemäß § 28 Abs 1, Abs 2 und Abs 5 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) idgF dahingehend abgeändert, als er zu lauten hat: Der Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse vom 23.5.2013, Zl. VA-VR. 9372520/ XXXX /13-Sig wird aufgehoben. 1) Der Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 4.9.2013, Zl. MA 40-SR619.197/13, wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins,, Absatz 2 und Absatz 5, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) idgF dahingehend abgeändert, als er zu lauten hat: Der Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse vom 23.5.2013, Zl. VA-VR. 9372520/ römisch 40 /13-Sig wird aufgehoben.

2) Der Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 3.9.2013, Zl. MA 40-SR619.098/13 wird gemäß § 28 Abs 1, Abs

2 und Abs 5 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) idgF dahingehend abgeändert, als er zu lauten hat: Der Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse vom 23.5.2013, Zl. VA-VR 9372520/ XXXX /13-Sig wird aufgehoben.2) Der Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 3.9.2013, Zl. MA 40-SR619.098/13 wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins,, Absatz 2 und Absatz 5, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) idgF dahingehend abgeändert, als er zu lauten hat: Der Bescheid der Wiener Gebietskrankenkasse vom 23.5.2013, Zl. VA-VR 9372520/ römisch 40 /13-Sig wird aufgehoben.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

Mit Bescheid vom 23.5.2013 VA-VR 9372520/ XXXX /13-Sig, hat die Wiener Gebietskrankenkasse (im Folgenden WGKK) festgestellt, dass Frau XXXX , VSNr XXXX , (im Folgenden Erstmitbeteiligte, =MB1) aufgrund ihrer Beschäftigung bei der Dienstgeberin XXXX GmbH, Wien (im Folgenden Beschwerdeführerin =BF), vom 15.6.2009 bis 30.6.2009, von 1.8.2009 bis 30.11.2009 und von 1.4.2010 bis 31.7.2010 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gemäß § 7 Z 3 lit a i.V.m. 5 Abs 1 Z 2 ASVG unterlag.Mit Bescheid vom 23.5.2013 VA-VR 9372520/ römisch 40 /13-Sig, hat die Wiener Gebietskrankenkasse (im Folgenden WGKK) festgestellt, dass Frau römisch 40 , VSNr römisch 40 , (im Folgenden Erstmitbeteiligte, =MB1) aufgrund ihrer Beschäftigung bei der Dienstgeberin römisch 40 GmbH, Wien (im Folgenden Beschwerdeführerin =BF), vom 15.6.2009 bis 30.6.2009, von 1.8.2009 bis 30.11.2009 und von 1.4.2010 bis 31.7.2010 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, in Verbindung mit 5 Absatz eins, Ziffer 2, ASVG unterlag.

Gleichzeitig wurde festgestellt, dass die MB1 aufgrund dieser Tätigkeit in keinem die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht begründenden Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen eines freien Dienstvertrages gemäß § 4 Abs 1 Z 14 i.V.m. 4 Abs 4 ASVG stand.Gleichzeitig wurde festgestellt, dass die MB1 aufgrund dieser Tätigkeit in keinem die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht begründenden Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen eines freien Dienstvertrages gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, in Verbindung mit 4 Absatz 4, ASVG stand.

Mit Bescheid vom 23.5.2013, VA-VR 9372520/ XXXX /13-Sig, hat die WGKK festgestellt, dass Frau XXXX , VSNr XXXX , (im Folgenden Zweitmitbeteiligte, =MB2) aufgrund ihrer Tätigkeit als Interviewerin bei der Dienstgeberin XXXX GmbH (BF), Wien, in der Zeit vom 15.10.2009 bis 30.4.2010 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gemäß § 7 Z 3 lit a i.V.m. 5 Abs 1 Z 2 ASVG unterlag.Mit Bescheid vom 23.5.2013, VA-VR 9372520/ römisch 40 /13-Sig, hat die WGKK festgestellt, dass Frau römisch 40 , VSNr römisch 40 , (im Folgenden Zweitmitbeteiligte, =MB2) aufgrund ihrer Tätigkeit als Interviewerin bei der Dienstgeberin römisch 40 GmbH (BF), Wien, in der Zeit vom 15.10.2009 bis 30.4.2010 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, in Verbindung mit 5 Absatz eins, Ziffer 2, ASVG unterlag.

Gleichzeitig wurde festgestellt, dass die MB2 aufgrund dieser Tätigkeit in keinem die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht begründenden Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen eines freien Dienstvertrages gemäß § 4 Abs 1 Z 14 i.V.m. 4 Abs 4 ASVG stand.Gleichzeitig wurde festgestellt, dass die MB2 aufgrund dieser Tätigkeit in keinem die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht begründenden Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen eines freien Dienstvertrages gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, in Verbindung mit 4 Absatz 4, ASVG stand.

Zur Begründung beider Bescheide stützte sich die WGKK auf eine bei der nunmehrigen BF durchgeführte allgemeine Prüfung lohnabhängiger Abgaben über die Beitragsjahre 01/2006 bis 12/2010, weiters auf eine am 16.1.2013 mit den beiden Geschäftsführern der BF, auf eine am 22.1.2013 mit der MB1 und auf eine am 29.1.2013 mit der MB2 aufgenommene Niederschrift.Zur Begründung beider Bescheide stützte sich die WGKK auf eine bei der nunmehrigen

BF durchgeführte allgemeine Prüfung lohnabhängiger Abgaben über die Beitragsjahre 01 aus 2006, bis 12 aus 2010,, weiters auf eine am 16.1.2013 mit den beiden Geschäftsführern der BF, auf eine am 22.1.2013 mit der MB1 und auf eine am 29.1.2013 mit der MB2 aufgenommene Niederschrift.

Die beiden Geschäftsführer der BF, Herr XXXX und Herr XXXX hatten im Wesentlichen folgendes zu Protokoll gegeben: Das Betätigungsfeld der BF umfasse Unternehmensberatung, Markt- und Meinungsforschung und Call-Center. Die Unternehmensberatung würden die Geschäftsführer durchführen. Im Rahmen der Markt- und Meinungsforschung und der Callcenter seien angestellte Teams mit Projektleitern eingerichtet. Für Outbound-Telemarketing-Projekte würden zusätzlich Call-Agents benötigt, für die Markt- und Meinungsforschung Interviewer. Aufgabe des Interviewers sei es, die Fragen vorzulesen und die Antworten zu notieren. Ein sachliches Weisungsrecht sei beschränkt auf die inhaltliche Durchführung wie das Vorlesen des Fragebogens. Ein persönliches Weisungsrecht gebe es nicht. Bei Projekten mit Kundenbefragungen gebe es definierte Kundenadressen, die man anrufen könne. Bei Repräsentativbefragungen würden Personen ausgewählt werden können. Das Gesprächsergebnis gebe der Mitarbeiter zu den jeweiligen Adressen ein. Der Projektleiter habe darauf zu achten, dass die vom Auftraggeber vorgegebenen Quoten stimmen. Die Kontrolle erfolge durch die Gesprächsdauer. Der Supervisor sei zumeist anwesend. Bei Abrechnung nach Stundensatz werde auch auf die Dauer der Pausen geachtet. Die Bezahlung erfolge im Markt- und Meinungsforschungsbereich projektspezifisch. Ein Projekt dauere maximal zwei Wochen. Es sei entweder ein Stundensatz (7 bis 9 Euro) oder ein Honorar pro Interview (2 - 10 Euro) vorgesehen. Ausschlaggebend sei die Länge des Fragebogens. Aufgrund der Adresslisten könne der Projektleiter die Abrechnung kontrollieren. Im Fall von Beschwerden könne aufgrund der Gesprächsmitschnitte nachvollzogen werden, wie das Gespräch geführt wurde. Theoretisch würden die Gespräche auch zu Hause aus durchgeführt werden können. Dies werde aber praktisch nicht genutzt. Eine Vertretungsmöglichkeit bestehe de facto nur aus dem Pool. Es bestehe keine Arbeitsverpflichtung. Die beiden Geschäftsführer der BF, Herr römisch 40 und Herr römisch 40 hatten im Wesentlichen folgendes zu Protokoll gegeben: Das Betätigungsfeld der BF umfasse Unternehmensberatung, Markt- und Meinungsforschung und Call-Center. Die Unternehmensberatung würden die Geschäftsführer durchführen. Im Rahmen der Markt- und Meinungsforschung und der Callcenter seien angestellte Teams mit Projektleitern eingerichtet. Für Outbound-Telemarketing-Projekte würden zusätzlich Call-Agents benötigt, für die Markt- und Meinungsforschung Interviewer. Aufgabe des Interviewers sei es, die Fragen vorzulesen und die Antworten zu notieren. Ein sachliches Weisungsrecht sei beschränkt auf die inhaltliche Durchführung wie das Vorlesen des Fragebogens. Ein persönliches Weisungsrecht gebe es nicht. Bei Projekten mit Kundenbefragungen gebe es definierte Kundenadressen, die man anrufen könne. Bei Repräsentativbefragungen würden Personen ausgewählt werden können. Das Gesprächsergebnis gebe der Mitarbeiter zu den jeweiligen Adressen ein. Der Projektleiter habe darauf zu achten, dass die vom Auftraggeber vorgegebenen Quoten stimmen. Die Kontrolle erfolge durch die Gesprächsdauer. Der Supervisor sei zumeist anwesend. Bei Abrechnung nach Stundensatz werde auch auf die Dauer der Pausen geachtet. Die Bezahlung erfolge im Markt- und Meinungsforschungsbereich projektspezifisch. Ein Projekt dauere maximal zwei Wochen. Es sei entweder ein Stundensatz (7 bis 9 Euro) oder ein Honorar pro Interview (2 - 10 Euro) vorgesehen. Ausschlaggebend sei die Länge des Fragebogens. Aufgrund der Adresslisten könne der Projektleiter die Abrechnung kontrollieren. Im Fall von Beschwerden könne aufgrund der Gesprächsmitschnitte nachvollzogen werden, wie das Gespräch geführt wurde. Theoretisch würden die Gespräche auch zu Hause aus durchgeführt werden können. Dies werde aber praktisch nicht genutzt. Eine Vertretungsmöglichkeit bestehe de facto nur aus dem Pool. Es bestehe keine Arbeitsverpflichtung.

Die MB1 hatte im Wesentlichen ausgesagt, sie habe im Rahmen der verfahrensgegenständlichen Tätigkeit telefonische Interviews durchgeführt. Es sei in der Firma ein Zettel aufgelegt, in den man sich jeweils ein paar Tage vorher eingetragen habe, um einen Platz zu bekommen. Am eingetragenen Arbeitstag habe sich die MB1 entweder einen freien Arbeitsplatz ausgesucht oder es sei ihr einer zugewiesen worden; dann habe sie ihren Arbeitsauftrag zugeteilt bekommen. Sie habe eine Liste erhalten, die abzarbeiten war. Sie habe mit den auf der Liste stehenden Personen Telefoninterviews anhand von Fragebögen geführt. Die MB1 habe sich ihre Arbeitszeit aufgeschrieben. Sie sei nach ihrer Arbeitszeit entlohnt worden. Dass sie speziell kontrolliert wurde, sei ihr nicht aufgefallen, es sei aber immer jemand im Raum gewesen. Über ein Vertretungsrecht sei nie gesprochen worden.

Die MB2 hatte im Wesentlichen ausgesagt, sie habe ein Aufnahmegespräch mit dem Teamleiter XXXX geführt und sei als Interviewerin aufgenommen worden. Es sei vereinbart worden, dass sie 10-15 Stunden die Woche, auf jeden Fall aber geringfügig arbeiten würde. Über eine Vertretungsmöglichkeit sei nicht gesprochen worden. Gemäß ihrer

Erinnerung seien etwa acht Euro pro Stunde vereinbart gewesen. Es habe eine einstündige Einschulung in der Gruppe gegeben wobei die damaligen Projekte vorgestellt wurden und auch die Firma selbst. Etwa eine Woche im Vorhinein habe die MB2 ihrer Ansprechperson, Frau XXXX (im Folgenden Zeugin A), mitgeteilt, wann sie in der darauffolgenden Woche arbeiten würde. Zu Beginn ihres Arbeitstages habe sich die MB2 im Büro ein Namensschild geholt und sich in eine Anwesenheitsliste eingetragen. Beim Gehen habe sie das Namensschild wieder abgegeben und sich aus der Liste ausgetragen. Der MB2 seien Projekte zugewiesen worden. Im Arbeitsraum sei meist Zeugin A anwesend gewesen. Die MB2 habe wahrgenommen, dass Personen stichprobenhaft beim Telefonieren zugehört wurde. Sie habe auch gewusst dass Telefonate zwecks Kontrolle aufgezeichnet wurden. Die MB2 glaube sich zu erinnern, dass die Interviewerinnen 15 Minuten Pause am Tag hatten, die sie sich einteilen konnten. Das Geld sei aufgrund der Zeiterfassung überwiesen worden. Die MB2 hatte im Wesentlichen ausgesagt, sie habe ein Aufnahmegespräch mit dem Teamleiter römisch 40 geführt und sei als Interviewerin aufgenommen worden. Es sei vereinbart worden, dass sie 10-15 Stunden die Woche, auf jeden Fall aber geringfügig arbeiten würde. Über eine Vertretungsmöglichkeit sei nicht gesprochen worden. Gemäß ihrer Erinnerung seien etwa acht Euro pro Stunde vereinbart gewesen. Es habe eine einstündige Einschulung in der Gruppe gegeben wobei die damaligen Projekte vorgestellt wurden und auch die Firma selbst. Etwa eine Woche im Vorhinein habe die MB2 ihrer Ansprechperson, Frau römisch 40 (im Folgenden Zeugin A), mitgeteilt, wann sie in der darauffolgenden Woche arbeiten würde. Zu Beginn ihres Arbeitstages habe sich die MB2 im Büro ein Namensschild geholt und sich in eine Anwesenheitsliste eingetragen. Beim Gehen habe sie das Namensschild wieder abgegeben und sich aus der Liste ausgetragen. Der MB2 seien Projekte zugewiesen worden. Im Arbeitsraum sei meist Zeugin A anwesend gewesen. Die MB2 habe wahrgenommen, dass Personen stichprobenhaft beim Telefonieren zugehört wurde. Sie habe auch gewusst dass Telefonate zwecks Kontrolle aufgezeichnet wurden. Die MB2 glaube sich zu erinnern, dass die Interviewerinnen 15 Minuten Pause am Tag hatten, die sie sich einteilen konnten. Das Geld sei aufgrund der Zeiterfassung überwiesen worden.

Gegen den Bescheid der WGKK erhob die nunmehrige BF durch ihren Rechtsvertreter fristgerecht Einsprüche und brachte folgendes vor:

Die MB1 habe einen Out-Bound-Call-Center-Dienstvertrag gehabt. Sie habe sowohl als Interviewerin als auch (zu einem späteren Zeitpunkt) als Outbound-Call-Agent für die BF gearbeitet. Es seien zwei unterschiedliche Verträge zur Anwendung gekommen. Die MB1 habe sich laut ihrer eigenen Aussage an wichtige Details (Bezahlung) nicht mehr erinnern können und in ihren Aussagen beide Tätigkeiten vermischt. Die MB1 habe nur temporär in drei Etappen vom 15.6.2009 bis 30.6.2009, von 1.8.2009 bis 30.11.2009 und von 1.4.2010 bis 31.7.2010 gearbeitet. Sie habe diese Etappen bewusst nach freier Entscheidung ausgewählt. Die MB1 habe selbst angegeben, lediglich eine kleine Einschulung erhalten zu haben. Zwar habe die MB1 angegeben, dass eine Vertretung nicht notwendig gewesen sei, daraus dürfe aber nicht auf das Fehlen einer Vertretungsmöglichkeit geschlossen werden. Der MB1 sei eine grundsätzliche Vertretungsmöglichkeit zugestanden. Die MB2 sei lediglich 6 Monate geringfügig tätig gewesen. Sie sei projektbezogen entlohnt worden, mit ihr sei keine Mindeststundenzeit vereinbart worden. Sie sei in keiner Weise kontrolliert worden und habe sich nicht abmelden müssen. Beide Beschäftigte seien nicht organisatorisch in den Betrieb der BF eingegliedert gewesen seien. Sie seien während der Arbeitstätigkeit keinem Kontrollsystem unterlegen, nicht weisungsgebunden gewesen und es habe keinerlei Arbeitszeiterfassung stattgefunden, weder elektronisch noch durch sonstige Überwachung. Es sei projektbezogen entlohnt worden. Beide Beschäftigte hätten die Möglichkeit gehabt, sich - bei entsprechender fachlicher Qualifikation - jederzeit nach eigenem Gutdünken vertreten zu lassen. Ihre Zeiteinteilung sei frei und eigenständig gewesen. Es habe keine intensive Einschulung stattgefunden. Die Verwendung von Namenskärtchen sei aus Sicherheitsgründen erfolgt, damit sich keine unberechtigten betriebsfremden Personen zu den Büroräumlichkeiten Zutritt verschaffen können. Mittlerweile sei dieses System durch ein elektronisches Zutrittssystem ersetzt worden. Dadurch erfolge jedoch keine Kontrolle und keine Einbindung der betreffenden DienstnehmerInnen. Jeder Interviewer logge sich mit dem Einheitsnamen "Agent" und dem Passwort "Agent" in das System ein. Kein freier Dienstnehmer verfüge über einen eigenen personalisierten Useraccount. Auch dies spreche gegen eine organisatorische Einbindung. Freie Dienstnehmer hätten keinen fixen Arbeitsplatz gehabt sondern hätten sich durch vorherige Anmeldung in einer Liste einen Arbeitsplatz reserviert. Die Zeiterfassung erfolge nur deshalb, da projektspezifisch ein Stundenlohn vereinbart wurde. Jedoch sei keine fixe oder gleichbleibende Stundenzahl vereinbart worden. Arbeitseinsatz und Bezahlung würden für jeden Mitarbeiter wöchentlich und monatlich unterschiedlich ausfallen. Gesprächsmitschnitte durch die Geschäftsleitung würden stattfinden, dies diene jedoch ausschließlich dem Nachweis der Durchführung der Dienstleistung gegenüber dem Auftraggeber. Die Mitschnitte seien weder dafür

gedacht noch dazu geeignet gewesen, Weisungen gegenüber den Mitarbeitern der BF zu transportieren. Kein/e MitarbeiterIn hätte angegeben, jemals mit den Inhalten oder Ergebnissen der Mitschnitte konfrontiert worden zu sein. Eine nachträgliche Qualitätskontrolle sei nicht geeignet, die Dienstnehmereigenschaft zu begründen. Die MitarbeiterInnen hätten ein eigenes Telefon und einen eigenen PC gehabt. Dies sei anlässlich des Einstellungsgesprächs von ihnen erfragt worden. Sie hätten die Wahl gehabt, ihre eigenen Betriebsmittel oder die Betriebsmittel der BF zu verwenden. Aus der Geringfügigkeit der Tätigkeiten sei abzuleiten, dass es sich um Nebenerwerbstätigkeiten handle, was gegen die wirtschaftliche Abhängigkeit der Mitarbeiterinnen spreche. Es habe eine generelle und uneingeschränkte Vertretungsmöglichkeit gegeben, die nur durch das Erfordernis, eine gewisse Qualität der Dienstleistung sicherzustellen, eingeschränkt gewesen sei. Die MB1 und Frau XXXX, eine weitere Mitarbeiterin der BF, seien Geschwister und hätten sich gegenseitig des Öfteren vertreten. Projekte (vor allem in der Marktforschung) würden zu unterschiedlichen Zeitpunkten starten und würden unterschiedlich lange dauern. Am Anfang neuer Projekte hätten die Mitarbeiterinnen frei entscheiden können, ob sie mitmachen wollen. Die Projekte seien mit unterschiedlichen Stundensätzen meist mit Leistungskomponenten abgegolten worden. Die Beschäftigten würden darüber eigene Aufzeichnungen führen und seien darauf auch immer hingewiesen worden. Die MB1 habe einen Out-Bound-Call-Center-Dienstvertrag gehabt. Sie habe sowohl als Interviewerin als auch (zu einem späteren Zeitpunkt) als Outbound-Call-Agent für die BF gearbeitet. Es seien zwei unterschiedliche Verträge zur Anwendung gekommen. Die MB1 habe sich laut ihrer eigenen Aussage an wichtige Details (Bezahlung) nicht mehr erinnern können und in ihren Aussagen beide Tätigkeiten vermischt. Die MB1 habe nur temporär in drei Etappen vom 15.6.2009 bis 30.6.2009, von 1.8.2009 bis 30.11.2009 und von 1.4.2010 bis 31.7.2010 gearbeitet. Sie habe diese Etappen bewusst nach freier Entscheidung ausgewählt. Die MB1 habe selbst angegeben, lediglich eine kleine Einschulung erhalten zu haben. Zwar habe die MB1 angegeben, dass eine Vertretung nicht notwendig gewesen sei, daraus dürfe aber nicht auf das Fehlen einer Vertretungsmöglichkeit geschlossen werden. Der MB1 sei eine grundsätzliche Vertretungsmöglichkeit zugestanden. Die MB2 sei lediglich 6 Monate geringfügig tätig gewesen. Sie sei projektbezogen entlohnt worden, mit ihr sei keine Mindeststundenzeit vereinbart worden. Sie sei in keiner Weise kontrolliert worden und habe sich nicht abmelden müssen. Beide Beschäftigte seien nicht organisatorisch in den Betrieb der BF eingegliedert gewesen. Sie seien während der Arbeitstätigkeit keinem Kontrollsystem unterlegen, nicht weisungsgebunden gewesen und es habe keinerlei Arbeitszeiterfassung stattgefunden, weder elektronisch noch durch sonstige Überwachung. Es sei projektbezogen entlohnt worden. Beide Beschäftigte hätten die Möglichkeit gehabt, sich - bei entsprechender fachlicher Qualifikation - jederzeit nach eigenem Gutdünken vertreten zu lassen. Ihre Zeiteinteilung sei frei und eigenständig gewesen. Es habe keine intensive Einschulung stattgefunden. Die Verwendung von Namenskartchen sei aus Sicherheitsgründen erfolgt, damit sich keine unberechtigten betriebsfremden Personen zu den Büroräumlichkeiten Zutritt verschaffen können. Mittlerweile sei dieses System durch ein elektronisches Zutrittssystem ersetzt worden. Dadurch erfolge jedoch keine Kontrolle und keine Einbindung der betreffenden DienstnehmerInnen. Jeder Interviewer logge sich mit dem Einheitsnamen "Agent" und dem Passwort "Agent" in das System ein. Kein freier Dienstnehmer verfüge über einen eigenen personalisierten Useraccount. Auch dies spreche gegen eine organisatorische Einbindung. Freie Dienstnehmer hätten keinen fixen Arbeitsplatz gehabt sondern hätten sich durch vorherige Anmeldung in einer Liste einen Arbeitsplatz reserviert. Die Zeiterfassung erfolge nur deshalb, da projektspezifisch ein Stundenlohn vereinbart wurde. Jedoch sei keine fixe oder gleichbleibende Stundenzahl vereinbart worden. Arbeitseinsatz und Bezahlung würden für jeden Mitarbeiter wöchentlich und monatlich unterschiedlich ausfallen. Gesprächsmitschnitte durch die Geschäftsleitung würden stattfinden, dies diene jedoch ausschließlich dem Nachweis der Durchführung der Dienstleistung gegenüber dem Auftraggeber. Die Mitschnitte seien weder dafür gedacht noch dazu geeignet gewesen, Weisungen gegenüber den Mitarbeitern der BF zu transportieren. Kein/e MitarbeiterIn hätte angegeben, jemals mit den Inhalten oder Ergebnissen der Mitschnitte konfrontiert worden zu sein. Eine nachträgliche Qualitätskontrolle sei nicht geeignet, die Dienstnehmereigenschaft zu begründen. Die MitarbeiterInnen hätten ein eigenes Telefon und einen eigenen PC gehabt. Dies sei anlässlich des Einstellungsgesprächs von ihnen erfragt worden. Sie hätten die Wahl gehabt, ihre eigenen Betriebsmittel oder die Betriebsmittel der BF zu verwenden. Aus der Geringfügigkeit der Tätigkeiten sei abzuleiten, dass es sich um Nebenerwerbstätigkeiten handle, was gegen die wirtschaftliche Abhängigkeit der Mitarbeiterinnen spreche. Es habe eine generelle und uneingeschränkte Vertretungsmöglichkeit gegeben, die nur durch das Erfordernis, eine gewisse Qualität der Dienstleistung sicherzustellen, eingeschränkt gewesen sei. Die MB1 und Frau römisch 40, eine weitere Mitarbeiterin der BF, seien Geschwister und hätten sich gegenseitig des Öfteren vertreten. Projekte (vor allem in der

Marktforschung) würden zu unterschiedlichen Zeitpunkten starten und würden unterschiedlich lange dauern. Am Anfang neuer Projekte hätten die Mitarbeiterinnen frei entscheiden können, ob sie mitmachen wollen. Die Projekte seien mit unterschiedlichen Stundensätzen meist mit Leistungskomponenten abgegolten worden. Die Beschäftigten würden darüber eigene Aufzeichnungen führen und seien darauf auch immer hingewiesen worden.

Der Landeshauptmann von Wien gab diesen Einsprüchen mit 1) Bescheid vom 4.9.2013, MA 40-SR619197/13, und 2) mit Bescheid vom 03.09.2013 GZ. MA 40-SR619.098/13 keine Folge und bestätigte die angefochtenen Bescheide.

Gegen diese Bescheide erhob die BF fristgerecht Berufungen an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Mit der Schaffung der neuen Verwaltungsgerichtsbarkeit ging die Zuständigkeit ab 1.1.2014 auf das Bundesverwaltungsgericht über.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die BF mit Schreiben vom 21.7.2014 aufgefordert, jene schriftlichen Verträge vorzulegen, die mit den beiden mitbeteiligten Parteien geschlossen wurden, weiters eine lückenlose Darlegung sämtlicher an die beiden Mitbeteiligten geleisteten monatlichen Zahlungen und sämtliche Unterlagen, die zur Errechnung der konkreten monatlichen Zahlungen (Stundenaufzeichnungen, Listen abgeleiteter Fragebögen) herangezogen wurden sodass nachvollzogen werden könne, an welchen Tagen und wie viele Stunden die beiden Mitbeteiligten gearbeitet haben. Schließlich wurde die BF um Bekanntgabe jener Person(en) ersucht, die für die beiden Mitbeteiligten die Funktion der Supervisorin innehatten.

Mit Stellungnahme vom 19.8.2014 legte die BF einen mit der MB2 angeschlossenen schriftlichen freien Dienstvertrag vor und brachte vor, mit der MB1 sei ein gleichlautender schriftlicher Vertrag geschlossen worden, dieser sei aber nicht mehr auffindbar.

Die BF legte weiters Honorarnoten für die verfahrensgegenständlichen Zeiträume vor und brachte vor, es würden keine Zeitaufzeichnungen existieren. Es hätte Anwesenheitslisten gegeben. Diese seien aber nicht archiviert worden. Es könne nicht im Detail angegeben werden, an welchen Tagen und wie viele Stunden die beiden Mitbeteiligten gearbeitet haben. Die Daten der Supervisorinnen wurden nicht bekannt gegeben mit der Begründung dass für die Berechnung der Interviewer der Teamleiter XXXX zuständig gewesen wäre. Die von der BF vorgelegten monatlichen Honorarnoten nennen neben den persönlichen Daten der MB1 und MB2 die Projekte, an denen mitgearbeitet wurde, das Gesamthonorar sowie fallweise den Stundenlohn und die monatliche Stundenzahl. Die einzelnen Beschäftigungstage gehen aus den Honorarnoten nicht hervor. Die BF legte weiters Honorarnoten für die verfahrensgegenständlichen Zeiträume vor und brachte vor, es würden keine Zeitaufzeichnungen existieren. Es hätte Anwesenheitslisten gegeben. Diese seien aber nicht archiviert worden. Es könne nicht im Detail angegeben werden, an welchen Tagen und wie viele Stunden die beiden Mitbeteiligten gearbeitet haben. Die Daten der Supervisorinnen wurden nicht bekannt gegeben mit der Begründung dass für die Berechnung der Interviewer der Teamleiter römisch 40 zuständig gewesen wäre. Die von der BF vorgelegten monatlichen Honorarnoten nennen neben den persönlichen Daten der MB1 und MB2 die Projekte, an denen mitgearbeitet wurde, das Gesamthonorar sowie fallweise den Stundenlohn und die monatliche Stundenzahl. Die einzelnen Beschäftigungstage gehen aus den Honorarnoten nicht hervor.

Am 13.11.2015 wurde beim Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung abgehalten, an der die MB1, die MB2 und ein Vertreter der WGKK teilnahmen. Die MB1 und MB2 waren mit der Ladung aufgefordert worden, Aufzeichnungen über ihre im verfahrensgegenständlichen Zeitraum absolvierten Beschäftigungstage mitzubringen.

Die MB1 machte anlässlich dieser Verhandlung die folgenden ergänzenden Angaben: Sie habe für die BF als Interviewerin gearbeitet. Während der Einschulung habe sie zwar erfahren wie man als Call-Agent arbeitet, man habe ihr aber gleich gesagt dass sie nur als Interviewerin arbeiten würde, so sei es dann auch gewesen. Die MB1 habe in der ersten Zeit ihrer Beschäftigung etwas Schriftliches unterschrieben, dass etwa so ausgesehen habe wie der freie Dienstvertrag, der ihr nun vorgelegt werde. Sie habe damals aber nichts nachhause mitbekommen. Sie wisse daher nicht genau, was für einen Vertrag Sie damals unterschrieben habe. Später sei ihr ein einfacher Zettel nachgereicht worden, auf dem Ihre Anmeldung zur Sozialversicherung und der Beginn ihrer Beschäftigung vermerkt gewesen seien. Ein typisches Aufnahmegespräch habe die MB1 nicht geführt. Es habe jedoch etwas gegeben wo mehrere Leute in einem Raum waren und Herr XXXX zu ihnen gesprochen habe. Dieser habe sie begrüßt, ihnen gesagt welche Bereiche es im Unternehmen gebe und in welchen Bereichen Sie arbeiten würden. Über die Möglichkeit, daheim zu arbeiten sei

mit der MB1 sicher nicht gesprochen worden, auch nicht über eine Vertretungsmöglichkeit. Die MB1 habe sich nicht vertreten lassen. Die MB1 habe eine Ansprechpartnerin im Büro der Beschwerdeführerin gehabt, an deren Namen sie sich nicht erinnere. Mit ihr habe sie die konkrete Arbeitszeit vereinbart. Man habe sich in eine Liste aus Papier eingetragen, die meistens bei der Ansprechpartnerin lag. Eine bestimmte Wochenstundenzahl sei nicht zu erfüllen gewesen. Es sei auch tatsächlich vorgekommen, dass sich die MB1 beispielsweise für eine Woche nicht eintrug. Ihr sei auch nie gesagt worden, dass sie eine bestimmte Zahl von Interviews schaffen müsse. Im Schnitt sei sie zweimal pro Woche 3,5 bis 5 Stunden bei der BF tätig gewesen. Darüber, was im Falle kurzfristiger Verhinderungen (nach erfolgter Eintragung in die Liste) zu tun sei, sei nicht gesprochen worden. Für die MB1 habe sich dieses Problem in der Praxis nicht gestellt. Beim Betreten des Büros habe sich die MB1 in eine Anwesenheitsliste aus Papier eingetragen, das Tragen von Namensschildern habe es damals nicht gegeben. Wenn Sie das Büro verließ, habe sie sich wieder abgemeldet. Die MB1 habe stets in den Büroräumlichkeiten der Beschwerdeführerin gearbeitet. Ihre Ansprechpartnerin habe im selben Büro einen Raum gehabt. Wenn die MB1 das Büro betrat, sei ihr gesagt worden, welches Projekt gerade bearbeitet werde. Dieses Projekt sei bereits am Bildschirm gewesen, wenn sie sich an ihren Arbeitsplatz setzte. Auf dem Bildschirm sei ein Fragebogen aufgeschienen. Es habe einen Button gegeben, über den man, wenn man ihn anklickte, telefonisch mit den zu befragenden Personen verbunden wurde. Man habe seinen Namen gesagt, alles Weitere sei dann auf dem Fragebogen gestanden. Man habe die Fragen gestellt und entsprechend den Antworten entweder bereits vorgefertigte Antworten angeklickt oder in Stichworten notiert, was gesagt wurde. Ein Projekt wählen habe sich die MB1 nicht können. Die von der Beschwerdeführerin vorgelegten Honorarnoten kenne die MB1 nicht. Ihr sei das Geld seinerzeit überwiesen worden. Es habe einen bestimmten Stundensatz gegeben. Aufzeichnungen über ihre konkreten Beschäftigungstage legte die MB1 nicht vor. Die MB1 machte anlässlich dieser Verhandlung die folgenden ergänzenden Angaben: Sie habe für die BF als Interviewerin gearbeitet. Während der Einschulung habe sie zwar erfahren wie man als Call-Agent arbeitet, man habe ihr aber gleich gesagt dass sie nur als Interviewerin arbeiten würde, so sei es dann auch gewesen. Die MB1 habe in der ersten Zeit ihrer Beschäftigung etwas Schriftliches unterschrieben, dass etwa so ausgesehen habe wie der freie Dienstvertrag, der ihr nun vorgelegt werde. Sie habe damals aber nichts nachhause mitbekommen. Sie wisse daher nicht genau, was für einen Vertrag Sie damals unterschrieben habe. Später sei ihr ein einfacher Zettel nachgereicht worden, auf dem Ihre Anmeldung zur Sozialversicherung und der Beginn ihrer Beschäftigung vermerkt gewesen seien. Ein typisches Aufnahmegespräch habe die MB1 nicht geführt. Es habe jedoch etwas gegeben wo mehrere Leute in einem Raum waren und Herr römisch 40 zu ihnen gesprochen habe. Dieser habe sie begrüßt, ihnen gesagt welche Bereiche es im Unternehmen gebe und in welchen Bereichen Sie arbeiten würden. Über die Möglichkeit, daheim zu arbeiten sei mit der MB1 sicher nicht gesprochen worden, auch nicht über eine Vertretungsmöglichkeit. Die MB1 habe sich nicht vertreten lassen. Die MB1 habe eine Ansprechpartnerin im Büro der Beschwerdeführerin gehabt, an deren Namen sie sich nicht erinnere. Mit ihr habe sie die konkrete Arbeitszeit vereinbart. Man habe sich in eine Liste aus Papier eingetragen, die meistens bei der Ansprechpartnerin lag. Eine bestimmte Wochenstundenzahl sei nicht zu erfüllen gewesen. Es sei auch tatsächlich vorgekommen, dass sich die MB1 beispielsweise für eine Woche nicht eintrug. Ihr sei auch nie gesagt worden, dass sie eine bestimmte Zahl von Interviews schaffen müsse. Im Schnitt sei sie zweimal pro Woche 3,5 bis 5 Stunden bei der BF tätig gewesen. Darüber, was im Falle kurzfristiger Verhinderungen (nach erfolgter Eintragung in die Liste) zu tun sei, sei nicht gesprochen worden. Für die MB1 habe sich dieses Problem in der Praxis nicht gestellt. Beim Betreten des Büros habe sich die MB1 in eine Anwesenheitsliste aus Papier eingetragen, das Tragen von Namensschildern habe es damals nicht gegeben. Wenn Sie das Büro verließ, habe sie sich wieder abgemeldet. Die MB1 habe stets in den Büroräumlichkeiten der Beschwerdeführerin gearbeitet. Ihre Ansprechpartnerin habe im selben Büro einen Raum gehabt. Wenn die MB1 das Büro betrat, sei ihr gesagt worden, welches Projekt gerade bearbeitet werde. Dieses Projekt sei bereits am Bildschirm gewesen, wenn sie sich an ihren Arbeitsplatz setzte. Auf dem Bildschirm sei ein Fragebogen aufgeschienen. Es habe einen Button gegeben, über den man, wenn man ihn anklickte, telefonisch mit den zu befragenden Personen verbunden wurde. Man habe seinen Namen gesagt, alles Weitere sei dann auf dem Fragebogen gestanden. Man habe die Fragen gestellt und entsprechend den Antworten entweder bereits vorgefertigte Antworten angeklickt oder in Stichworten notiert, was gesagt wurde. Ein Projekt wählen habe sich die MB1 nicht können. Die von der Beschwerdeführerin vorgelegten Honorarnoten kenne die MB1 nicht. Ihr sei das Geld seinerzeit überwiesen worden. Es habe einen bestimmten Stundensatz gegeben. Aufzeichnungen über ihre konkreten Beschäftigungstage legte die MB1 nicht vor.

Die MB2 macht im Wesentlichen folgende Angaben: Sie habe den von der BF vorgelegten freien Dienstvertrag damals

unterschieden. Sie wisse nicht mehr wann das war. Da der Vertrag mit 04.01.2010 datiert sei, sie aber schon 2009 zu arbeiten begonnen habe, gehe sie davon aus dass ihr der Vertrag nachgereicht wurde. Die MB2 könne sich nicht daran erinnern dass mit ihr über einen schriftlichen Vertrag gesprochen wurde. Befragt, ob sie jemals Zusatzvereinbarungen erhalten habe, gab die MB2 an, sie könne sich erinnern dass es bei manchen Projekten Zusatzleistungen gegeben habe, wenn man eine bestimmte Anzahl von Interviews geschafft hat. Zur Methode der Interviews habe man ihnen gesagt, ob sie z.B. den Fragebogen Wort für Wort vorlesen sollen oder ob es genüge dass sie diesen sinngemäß wiedergeben. Die Option, zuhause zu arbeiten, sei der MB2 sicher nicht angeboten worden. Sie habe auch niemals von zuhause aus für die Beschwerdeführerin gearbeitet. Bei ihrem Aufnahmegespräch mit dem Teamleiter seien mehrere BewerberInnen anwesend gewesen. Ihre seinerzeitige Angabe, sie hätte 10-15 Stunden pro Woche vereinbart, sei eine ungefähre Vereinbarung gewesen. Sie habe damals angegeben, für wie viel Zeit pro Woche sie im Allgemeinen zur Verfügung stehen könne. Es sei nicht festgelegt worden, dass sie eine bestimmte Mindestzeit pro Woche schaffen müsse. Es habe die Möglichkeit bestanden, beispielsweise eine ganze Woche nicht zu arbeiten. Auch in diesem Fall habe nicht die Verpflichtung bestanden, in den darauf folgenden Wochen die fehlende Arbeitszeit einzuarbeiten. Die MB2 habe der Zeugin A, ihrer Ansprechperson, bekannt gegeben, wann Sie in der darauf folgenden Woche arbeiten würde. Dies sei bevorzugt am Ende eines Arbeitstags geschehen. Die Ansprechpartnerin habe Ihren Schreibtisch im Nebenzimmer gehabt, dort habe man das durch persönliches Gespräch festlegen können. Es habe Stundenblöcke gegeben, soweit erinnerlich von etwa 5 Stunden. Man habe sich einen Stundenblock ausgesucht. Manchmal sei es vorgekommen, dass man den Interviewerinnen sagte, das sei jetzt ein wichtiges Projekt, da würden viele Leute gebraucht. Es sei aber nicht so gewesen, dass sie dann zu diesem Objekt kommen mussten oder sich nicht zum Beispiel zu einer anderen Zeit eintragen hätte dürfen. Dass die MB2 nach Eintragung einer konkreten Arbeitszeit kurzfristig verhindert gewesen wäre, das sei nicht vorgekommen. Sie habe darüber auch mit niemandem gesprochen. Vertreten habe sich die MB2 nicht lassen. Über dieses Thema sei auch nie gesprochen worden. Die Einschulung in ein neues Projekt sei so abgelaufen, dass man gemeinsam vor dem Computer saß, und den Fragebogen durchging, dann sei z.B. gesagt worden ob man den Fragebogen genau vorlesen müsse oder nur sinngemäß. Aufzeichnungen über ihre Arbeitszeit habe die MB2 nicht geführt. Sie habe etwa 4-5 Stunden an einem Tag und etwa zweimal in der Woche gearbeitet. Das Namensschild habe sie sich beim Hineingehen bei der Sekretärin aus einer Schachtel genommen und habe sich in die Anwesenheitsliste eingetragen beim Weggehen habe sie das Kärtchen abgegeben und sich aus der Anwesenheitsliste ausgetragen. Die MB2 habe teilweise in den Büroräumlichkeiten der Beschwerdeführerin mit etwa vier Arbeitsplätzen pro Raum und mehreren Arbeitsräumen sowie teilweise in einem Großraumbüro einer Kundin, XXXX, gearbeitet. Um dort hinein zu kommen, habe sie von der Beschwerdeführerin Magnetkarten erhalten. Auch bei der Kundin sei die Ansprechperson anwesend gewesen. Der Arbeitstag der MB2 sei so abgelaufen, dass sie im Computer ein bestimmtes Projekt anzuklicken hatte, dieses sei ihr vorgegeben worden, sie habe auch gewusst wen sie anrufen soll: In dem Programm seien die Kunden nach der Reihe eingespeichert worden. Wenn ein Gespräch zu Ende war, sei automatisch der nächste Telefonteilnehmer auf dem Bildschirm aufgeschienen. Ganz selten sei es vorgekommen dass man den InterviewerInnen sagte, sie könnten auch Bekannte anrufen, genau habe sie dies jedoch nicht mehr in Erinnerung. Die Antworten der Telefonteilnehmer habe die MB2 auf dem Fragebogen entweder durch Anklicken einer vorgegebenen Antwort oder durch Zusammenfassung einer freien Antwort vermerkt. Mit ihrer Ansprechpartnerin habe sie im Wesentlichen die Arbeitszeit besprochen und welches Projekt als nächstes anstehe. Diese sei meistens im Nebenraum gewesen. Auch im Zimmer der Ansprechpartnerin seien Call-Agents gesessen. Die Ansprechpartnerin sei immer wieder herumgegangen und habe gefragt ob alles in Ordnung sei. Es sei aber nicht so gewesen, dass sie ständig neben der MB2 gestanden wäre und kontrolliert hätte. Bei manchen Projekten habe soweit erinnerlich der Teamleiter gesagt, dass Gespräche zwecks Qualitätskontrolle mitgeschnitten werden. An Rückmeldungen könne sich die MB2 insofern erinnern, als gesagt wurde, dass man die eine oder andere Frage auch anders stellen könnte oder dass etwas besonders gut war. Die MB2 wisse nicht mehr genau von wem diese Rückmeldungen kamen. Die nachträglich vorgelegten Honorarnoten kenne die MB2 nicht. Ihr sei das Gehalt auf ihr Konto überwiesen worden. Den Betrag habe sie überprüfen können, da sie wusste, wie viel sie pro Stunde bekommen würde. Zusätzlich habe es den erwähnten Bonus gegeben. Ihre tatsächlichen Arbeitstage habe die MB2 nicht notiert. Die MB2 macht im Wesentlichen folgende Angaben: Sie habe den von der BF vorgelegten freien Dienstvertrag damals unterschrieben. Sie wisse nicht mehr wann das war. Da der Vertrag mit 04.01.2010 datiert sei, sie aber schon 2009 zu arbeiten begonnen habe, gehe sie davon aus dass ihr der Vertrag nachgereicht wurde. Die MB2 könne sich nicht daran erinnern dass mit ihr über einen schriftlichen Vertrag gesprochen wurde. Befragt, ob sie jemals

Zusatzvereinbarungen erhalten habe, gab die MB2 an, sie könne sich erinnern dass es bei manchen Projekten Zusatzleistungen gegeben habe, wenn man eine bestimmte Anzahl von Interviews geschafft hat. Zur Methode der Interviews habe man ihnen gesagt, ob sie z.B. den Fragebogen Wort für Wort vorlesen sollen oder ob es genüge dass sie diesen sinngemäß wiedergeben. Die Option, zuhause zu arbeiten, sei der MB2 sicher nicht angeboten worden. Sie habe auch niemals von zuhause aus für die Beschwerdeführerin gearbeitet. Bei ihrem Aufnahmegespräch mit dem Teamleiter seien mehrere BewerberInnen anwesend gewesen. Ihre seinerzeitige Angabe, sie hätte 10-15 Stunden pro Woche vereinbart, sei eine ungefähre Vereinbarung gewesen. Sie habe damals angegeben, für wie viel Zeit pro Woche sie im Allgemeinen zur Verfügung stehen könne. Es sei nicht festgelegt worden, dass sie eine bestimmte Mindestzeit pro Woche schaffen müsse. Es habe die Möglichkeit bestanden, beispielsweise eine ganze Woche nicht zu arbeiten. Auch in diesem Fall habe nicht die Verpflichtung bestanden, in den darauf folgenden Wochen die fehlende Arbeitszeit einzuarbeiten. Die MB2 habe der Zeugin A, ihrer Ansprechperson, bekannt gegeben, wann Sie in der darauf folgenden Woche arbeiten würde. Dies sei bevorzugt am Ende eines Arbeitstags geschehen. Die Ansprechpartnerin habe Ihren Schreibtisch im Nebenzimmer gehabt, dort habe man das durch persönliches Gespräch festlegen können. Es habe Stundenblöcke gegeben, soweit erinnerlich von etwa 5 Stunden. Man habe sich einen Stundenblock ausgesucht. Manchmal sei es vorgekommen, dass man den Interviewerinnen sagte, das sei jetzt ein wichtiges Projekt, da würden viele Leute gebraucht. Es sei aber nicht so gewesen, dass sie dann zu diesem Objekt kommen mussten oder sich nicht zum Beispiel zu einer anderen Zeit eintragen hätte dürfen. Dass die MB2 nach Eintragung einer konkreten Arbeitszeit kurzfristig verhindert gewesen wäre, das sei nicht vorgekommen. Sie habe darüber auch mit niemandem gesprochen. Vertreten habe sich die MB2 nicht lassen. Über dieses Thema sei auch nie gesprochen worden. Die Einschulung in ein neues Projekt sei so abgelaufen, dass man gemeinsam vor dem Computer saß, und den Fragebogen durchging, dann sei z.B. gesagt worden ob man den Fragebogen genau vorlesen müsse oder nur sinngemäß. Aufzeichnungen über ihre Arbeitszeit habe die MB2 nicht geführt. Sie habe etwa 4-5 Stunden an einem Tag und etwa zweimal in der Woche gearbeitet. Das Namensschild habe sie sich beim Hineingehen bei der Sekretärin aus einer Schachtel genommen und habe sich in die Anwesenheitsliste eingetragen beim Weggehen habe sie das Kärtchen abgegeben und sich aus der Anwesenheitsliste ausgetragen. Die MB2 habe teilweise in den Büroräumlichkeiten der Beschwerdeführerin mit etwa vier Arbeitsplätzen pro Raum und mehreren Arbeitsräumen sowie teilweise in einem Großraumbüro einer Kundin, römisch 40, gearbeitet. Um dort hinein zu kommen, habe sie von der Beschwerdeführerin Magnetkarten erhalten. Auch bei der Kundin sei die Ansprechperson anwesend gewesen. Der Arbeitstag der MB2 sei so abgelaufen, dass sie im Computer ein bestimmtes Projekt anzuklicken hatte, dieses sei ihr vorgegeben worden, sie habe auch gewusst wen sie anrufen soll: In dem Programm seien die Kunden nach der Reihe eingespeichert worden. Wenn ein Gespräch zu Ende war, sei automatisch der nächste Telefonteilnehmer auf dem Bildschirm aufgeschienen. Ganz selten sei es vorgekommen dass man den InterviewerInnen sagte, sie könnten auch Bekannte anrufen, genau habe sie dies jedoch nicht mehr in Erinnerung. Die Antworten der Telefonteilnehmer habe die MB2 auf dem Fragebogen entweder durch Anklicken einer vorgegebenen Antwort oder durch Zusammenfassung einer freien Antwort vermerkt. Mit ihrer Ansprechpartnerin habe sie im Wesentlichen die Arbeitszeit besprochen und welches Projekt als nächstes anstehe. Diese sei meistens im Nebenraum gewesen. Auch im Zimmer der Ansprechpartnerin seien Call-Agents gesessen. Die Ansprechpartnerin sei immer wieder herumgegangen und habe gefragt ob alles in Ordnung sei. Es sei aber nicht so gewesen, dass sie ständig neben der MB2 gestanden wäre und kontrolliert hätte. Bei manchen Projekten habe soweit erinnerlich der Teamleiter gesagt, dass Gespräche zwecks Qualitätskontrolle mitgeschnitten werden. An Rückmeldungen könne sich die MB2 insofern erinnern, als gesagt wurde, dass man die eine oder andere Frage auch anders stellen könnte oder dass etwas besonders gut war. Die MB2 wisse nicht mehr genau von wem diese Rückmeldungen kamen. Die nachträglich vorgelegten Honorarnoten kenne die MB2 nicht. Ihr sei das Gehalt auf ihr Konto überwiesen worden. Den Betrag habe sie überprüfen können, da sie wusste, wie viel sie pro Stunde bekommen würde. Zusätzlich habe es den erwähnten Bonus gegeben. Ihre tatsächlichen Arbeitstage habe die MB2 nicht notiert.

Auch an die BF war zu Handen ihres Vertreters eine Ladung zur Verhandlung vom 13.11.2015 gerichtet worden. Mit Schreiben vom 16.11.2015 wurde das Verhandlungsprotokoll vom 13.11.2015 an die BF zu Handen ihres Vertreters gerichtet. Bei der Versendung beider eben genannter Schriftstücke unterlief ein Zustellfehler. Mit Schreiben vom 19.11.2015 gab der rechtsfreundliche Vertreter der BF bekannt, dass er die Ladung zum 13.11.2015 nicht erhalten hatte und dass ihm das Vernehmungsprotokoll vom 13.11.2015 am 17.11.2015 tatsächlich zugekommen war.

Das Bundesverwaltungsgericht hielt am 12.1.2016 erneut eine mündliche Verhandlung ab, zu der alle Parteien, sowie weiters die Frau XXXX (Zeugin A) und der Teamleiter XXXX geladen wurden. Der Teamleiter und die MB1 gaben am

Verhandlungstag ihre Erkrankung bekannt und übermittelten ärztliche Bestätigungen. Das Bundesverwaltungsgericht hielt am 12.1.2016 erneut eine mündliche Verhandlung ab, zu der alle Parteien, sowie weiters die Frau römisch 40 (Zeugin A) und der Teamleiter römisch 40 geladen wurden. Der Teamleiter und die MB1 gaben am Verhandlungstag ihre Erkrankung bekannt und übermittelten ärztliche Bestätigungen.

Der Geschäftsführer der BF, XXXX, stellte im Zuge dieser mündlichen Verhandlung hinsichtlich der MB1 die im angefochtenen Bescheid festgestellte Versicherungspflicht für die Zeit ab 1.9.2009 außer Streit. Der Geschäftsführer der BF, römisch 40, stellte im Zuge dieser mündlichen Verhandlung hinsichtlich der MB1 die im angefochtenen Bescheid festgestellte Versicherungspflicht für die Zeit ab 1.9.2009 außer Streit.

Von Seiten der BF wurde weiters vorgebracht, es seien bei der BF im Jahr 1999 und 2007 je eine GPLA-Prüfung und im Jahr 2009 eine Betriebsprüfung durch das Finanzamt durchgeführt worden. Die Tatsache, dass InterviewerInnen als freie DienstnehmerInnen beschäftigt wurden, sei nicht beanstandet worden. Im Abgabenverfahren habe in einem solchen Fall der Vertrauensgrundsatz zu greifen. Ein solcher Vertrauensgrundsatz sei im ASVG nicht verankert. Die BF machte Gleichheitswidrigkeit und Verfassungswidrigkeit geltend.

Die Zeugin XXXX (im Folgenden Zeugin A) gab an, sie habe ungefähr von 2006 bis 2010 für die BF gearbeitet; In der verfahrensgegenständlichen Zeit sei sie als Supervisorin im Out-bound-Bereich dafür verantwortlich gewesen, die Agents einzuteilen. Ihre Aufgabe sei es gewesen, eine Woche im Voraus einzuteilen, wann und wie lange die Agents arbeiten. Sie sei weiters dafür verantwortlich gewesen, nachzufragen wenn ein Agent nicht zur Arbeit kam. Die Zeugin A sei bei den Interviews anwesend gewesen und habe dafür zu sorgen gehabt, dass die Fragen ordentlich vorgelesen werden. Sie sei zuständig für Probleme und Fragen gewesen. Bei Arbeiten im Bereich XXXX (einer Kundin der BF) habe sie dafür zu sorgen gehabt, dass ihr Team im vorgesehenen Zeitraum eine bestimmte Anzahl von Interviews erledigt. Sie habe dort daher dafür sorgen müssen, dass stets alle Plätze besetzt seien, dass also alle Agents anwesend waren. Wenn ein Agent nicht anwesend war, habe sie den Platz mit einer Aushilfe besetzen müssen. Die Arbeit bei der genannten Kundin sei ein monatliches Projekt gewesen. Dort habe in einem Monat ein Plansoll erfüllt werden müssen, für den 10 bis 15 InterviewerInnen benötigt wurden. Die Zeugin A habe dafür sorgen müssen, dass das Team immer voll besetzt ist. Das Team für die genannte Kundin sei ein fixes Team gewesen, das sehr schwierige Interviews machen musste. Man habe nur die zuverlässigsten InterviewerInnen für dieses Team herangezogen, ganz selten habe die Zeugin A Ersatzleute von außen angerufen. (Der Geschäftsführer der BF warf ein, dass zwischen der Tätigkeit für die genannte Kundin der BF einerseits und der allgemeinen Tätigkeit der InterviewerInnen im Büro der BF andererseits unterschieden werden müsse). Die Zeugin fuhr fort: Auch im Büro der BF habe ein Plansoll erfüllt werden müssen. Die Zeugin A habe daher Wert darauf gelegt, dass ihr die Agents Bescheid geben, wann sie arbeiten und wie lange. Nur wenn alle Plätze im Büro besetzt waren, habe sie abgelehnt. Diese Bekanntgabe habe möglichst eine Woche vorher passieren sollen bzw. so früh wie möglich. Wenn ein Agent trotz Eintragung nicht kommen konnte, wurde erwartet, dass er dies bekannt gibt, damit der Platz noch kurzfristig mit jemand anderen besetzt werden konnte, falls dies notwendig war. Ein Grund für die Absage habe nicht genannt werden müssen. Die Zeugin A habe die freien DienstnehmerInnen nicht dazu zwingen können, zu einem bestimmten Termin zu erscheinen. Es habe eine Einführung darüber gegeben, wie das System funktioniert und wie die Stundeneinteilung funktioniert. Die Zeugin A habe gesagt, wie man sich für die Arbeitsstunden eintragen lässt und dass die Agents Bescheid geben sollen, wann sie arbeiten kommen und auch so früh wie möglich Bescheid geben sollen, wenn sie nicht kommen. Die Agents hätten sich die Stunden frei einteilen können. Eine Mindestarbeitszeit sei nicht vereinbart worden. Es habe Stundenblöcke von 4 bis 5 Stunden gegeben. Manchmal hätten sich InterviewerInnen auch für 2 bis 3 Stunden verpflichten können, je nach Art und Umfang der Interviews. Pro Tag habe die Zeugin A meistens ein Projekt, manchmal auch bis zu drei Projekte gleichzeitig laufen gehabt. Wenn eine Interviewerin an einem Projekt, das an einem bestimmten Tag lief, nicht teilnehmen wollte, habe sie sich für diesen Tag nicht eintragen müssen. Wenn eine Interviewerin trotz Eintragung einfach nicht zur Arbeit kam, habe die Zeugin A angerufen - sie habe meist die Handynummer gehabt. War dies nicht der Fall, so habe sie dann, wenn die Interviewerin die nächsten Termine eintragen lassen wollte, gefragt, was letztes Mal los war. Wenn eine Interviewerin immer wieder nicht zur Arbeit erschien, sei alles weitere Sache des Teamleiters gewesen. Dieser habe mitbekommen, ob eine Interviewerin zu einem eingetragenen Termin erschien. Wenn jemand nie aufgetaucht ist, habe man ihn nicht mehr herangezogen. Dies sei aber nicht Aufgabe der Zeugin A gewesen. Konkret mitbekommen, dass die Teamleitung ein Dienstverhältnis beendet hätte, habe die Zeugin A nicht. Die Zeugin A sei auch gemeinsam mit dem Teamleiter und einer weiteren Mitarbeiterin dafür zuständig gewesen, zu erklären, dass er

Fragebogen deutlich und vollständig vorgelesen werden müsse, dass man bei Vorhandensein von Auswahlmöglichkeiten alle Auswahlmöglichkeiten vorlesen müsse, dass man bei offenen Fragen nur die offenen Fragen vorlesen, nicht aber diese mit Beispielen erörtern dürfe, damit die interviewte Person nicht beeinflusst würde. Es sei auch vermittelt worden, wie man die befragte Person davon überzeugt, dass es gut wäre, jetzt ein Interview zu geben. Viele Anfänger und Anfängerinnen hätten zu Beginn ihrer Tätigkeit bei erfahrenen InterviewerInnen zugehört. Die Zeugin A habe erklärt, dass anzukreuzen sei, was gesagt wurde oder bei offenen Fragen die Antwort in Stichworten zu notieren sei. Wie lange diese Einschulung dauerte, sei vom Projekt abhängig gewesen. Durchschnittlich habe sie eine halbe Stunde gedauert. Wenn sich eine Interviewerin zum Computer setzte, sei bereits ein Projekt aufgeschienen. Die Zeugin A sei für bis zu vier Zimmer zuständig gewesen. Bezüglich Pausen habe die Zeugin A immer gesagt, dass die Agents jede Stunde eine Bildschirmpause von 5 bis 10 Minuten einhalten sollen. Ob das die Agents so gemacht hätten, könne die Zeugin A nicht genau sagen. Wenn ein Agent z.B. 20 Minuten Bildschirmpause genommen hätte, wäre ihr dies sicher aufgefallen. In einem solchen Fall wäre es darauf angekommen wie lange der Agent schon gearbeitet hat. Unter gewissen Umständen habe die Zeugin A auch akzeptiert, dass sich ein Agent eine halben Stunde für sein Mittagessen nimmt. Normalerweise habe man nur die Personen anrufen dürfen, die das System vorgeschlagen hat. Es habe allerdings auch spezielle Interviews gegeben, wo man z.B. auch die eigenen Eltern befragen hätte dürfen. Der unmittelbare Vorgesetzte der Zeugin A sei der Teamleiter XXXX gewesen. Dieser habe ihr gesagt, was Sie bei der Beaufsichtigung der Interviewerinnen zu beachten hätte. Die Zeugin A habe mit dem Teamleiter regelmäßig Gespräche geführt. Dabei sei besprochen worden, wer gut ist oder wen sie weiter coachen soll, damit er mehr Interviews zusammenbringt. Es sei darum gegangen, wer zuverlässig ist und wer nicht zuverlässig zur Arbeit kommt. Die MB2 sei eine zuverlässige Mitarbeiterin gewesen. Die Frage, ob sich Interviewerinnen vertreten lassen können, sei nicht Thema der von der Zeugin A geführten dienstlichen Gespräche gewesen. Sie habe mit den Interviewerinnen auch nicht zu besprechen gehabt, ob diese von zu Hause aus arbeiten können. Wenn sich zwei InterviewerInnen, die beide auf das aktuelle Projekt eingeschult waren, (- die BF nannte das Beispiel der beiden Schwestern Mb1 und Frau XXXX, die beide bei der BF als Interviewerinnen arbeiteten) gegenseitig vertreten hätten lassen, wäre dies aus der Sicht der Zeugin A kein Problem gewesen. Tatsächlich könne sie sich an keinen solchen Fall erinnern. Die Zeugin römisch 40 (im Folgenden Zeugin A) gab an, sie habe ungefähr von 2006 bis 2010 für die BF gearbeitet; In der verfahrensgegenständlichen Zeit sei sie als Supervisorin im Out-bound-Bereich dafür verantwortlich gewesen, die Agents einzuteilen. Ihre Aufgabe sei es gewesen, eine Woche im Voraus einzuteilen, wann und wie lange die Agents arbeiten. Sie sei weiters dafür verantwortlich gewesen, nachzufragen wenn ein Agent nicht zur Arbeit kam. Die Zeugin A sei bei den Interviews anwesend gewesen und habe dafür zu sorgen gehabt, dass die Fragen ordentlich vorgelesen werden. Sie sei zuständig für Probleme und Fragen gewesen. Bei Arbeiten im Bereich römisch 40 (einer Kundin der BF) habe sie dafür zu sorgen gehabt, dass ihr Team im vorgesehenen Zeitraum eine bestimmte Anzahl von Interviews erledigt. Sie habe dort daher dafür sorgen müssen, dass stets alle Plätze besetzt seien, dass also alle Agents anwesend waren. Wenn ein Agent nicht anwesend war, habe sie den Platz mit einer Aushilfe besetzen müssen. Die Arbeit bei der genannten Kundin sei ein monatliches Projekt gewesen. Dort habe in einem Monat ein Plansoll erfüllt werden müssen, für den 10 bis 15 Interviewerinnen benötigt wurden. Die Zeugin A habe dafür sorgen müssen, dass das Team immer voll besetzt ist. Das Team für die genannte Kundin sei ein fixes Team gewesen, das sehr schwierige Interviews machen musste. Man habe nur die zuverlässigsten Interviewerinnen für dieses Team herangezogen, ganz selten habe die Zeugin A Ersatzleute von außen angerufen. (Der Geschäftsführer der BF warf ein, dass zwischen der Tätigkeit für die genannte Kundin der BF einerseits und der allgemeinen Tätigkeit der InterviewerInnen im Büro der BF andererseits unterschieden werden müsse). Die Zeugin fuhr fort: Auch im Büro der BF habe ein Plansoll erfüllt werden müssen. Die Zeugin A habe daher Wert darauf gelegt, dass ihr die Agents Bescheid geben, wann sie arbeiten und wie lange. Nur wenn alle Plätze im Büro besetzt waren, habe sie abgelehnt. Diese Bekanntgabe habe möglichst eine Woche vorher passieren sollen bzw. so früh wie möglich. Wenn ein Agent trotz Eintragung nicht kommen konnte, wurde erwartet, dass er dies bekannt gibt, damit der Platz noch kurzfristig mit jemand anderen besetzt werden konnte, falls dies notwendig war. Ein Grund für die Absage habe nicht genannt werden müssen. Die Zeugin A habe die freien DienstnehmerInnen nicht dazu zwingen können, zu einem bestimmten Termin zu erscheinen. Es habe eine Einführung darüber gegeben, wie das System funktioniert und wie die Stundeneinteilung funktioniert. Die Zeugin A habe gesagt, wie man sich für die Arbeitsstunden eintragen lässt und dass die Agents Bescheid geben sollen, wann sie arbeiten kommen und auch so früh wie möglich Bescheid geben sollen, wenn sie nicht kommen. Die Agents hätten sich die Stunden frei einteilen können. Eine Mindestarbeitszeit sei nicht vereinbart worden. Es habe Stundenblöcke von 4 bis 5 Stunden gegeben. Manchmal

hätten sich Interviewerinnen auch für 2 bis 3 Stunden verpflichten können, je nach Art und Umfang der Interviews. Pro Tag habe die Zeugin A meistens ein Projekt, manchmal auch bis zu drei Projekte gleichzeitig laufen gehabt. Wenn eine Interviewerin an einem Projekt, das an einem bestimmten Tag lief, nicht teilnehmen wollte, habe sie sich für diesen Tag nicht eintragen müssen. Wenn eine Interviewerin trotz Eintragung einfach nicht zur Arbeit kam, habe die Zeugin A angerufen - sie habe meist die Handynummer gehabt. War dies nicht der Fall, so habe sie dann, wenn die Interviewerin die nächsten Termine eintragen lassen wollte, gefragt, was letztes Mal los war. Wenn eine Interviewerin immer wieder nicht zur Arbeit erschien, sei alles weitere Sache des Teamleiters gewesen. Dieser habe mitbekommen, ob eine Interviewerin zu einem eingetragenen Termin erschien. Wenn jemand nie aufgetaucht ist, habe man ihn nicht mehr herangezogen. Dies sei aber nicht Aufgabe der Zeugin A gewesen. Konkret mitbekommen, dass die Teamleitung ein Dienstverhältnis beendet hätte, habe die Zeugin A nicht. Die Zeugin A sei auch gemeinsam mit dem Teamleiter und einer weiteren Mitarbeiterin dafür zuständig gewesen, zu erklären, dass er Fragebogen deutlich und vollständig vorgelesen werden müsse, dass man bei Vorhandensein von Auswahlmöglichkeiten alle Auswahlmöglichkeiten vorlesen müsse, dass man bei offenen Fragen nur die offenen Fragen vorlesen, nicht aber diese mit Beispielen erörtern dürfe, damit die interviewte Person nicht beeinflusst würde. Es sei auch vermittelt worden, wie man die befragte Person davon überzeugt, dass es gut wäre, jetzt ein Interview zu geben. Viele Anfänger und Anfängerinnen hätten zu Beginn ihrer Tätigkeit bei erfahrenen InterviewerInnen zugehört. Die Zeugin A habe erklärt, dass anzukreuzen sei, was gesagt wurde oder bei offenen Fragen die Antwort in Stichworten zu notieren sei. Wie lange diese Einschulung dauerte, sei vom Projekt abhängig gewesen. Durchschnittlich habe sie eine halbe Stunde gedauert. Wenn sich eine Interviewerin zum Computer setzte, sei bereits ein Projekt aufgeschienen. Die Zeugin A sei für bis zu vier Zimmer zuständig gewesen. Bezüglich Pausen habe die Zeugin A immer gesagt, dass die Agents jede Stunde eine Bildschirmpause von 5 bis 10 Minuten einhalten sollen. Ob das die Agents so gemacht hätten, könne die Zeugin A nicht genau sagen. Wenn ein Agent z.B. 20 Minuten Bildschirmpause genommen hätte, wäre ihr dies sicher aufgefallen. In einem solchen Fall wäre es darauf angekommen wie lange der Agent schon gearbeitet hat. Unter gewissen Umständen habe die Zeugin A auch akzeptiert, dass sich ein Agent eine halbe Stunde für sein Mittagessen nimmt. Normalerweise habe man nur die Personen anrufen dürfen, die das System vorgeschlagen hat. Es habe allerdings auch spezielle Interviews gegeben, wo man z.B. auch die eigenen Eltern befragen hätte dürfen. Der unmittelbare Vorgesetzte der Zeugin A sei der Teamleiter römisch 40 gewesen. Dieser habe ihr gesagt, was Sie bei der Beaufsichtigung der Interviewerinnen zu beachten hätte. Die Zeugin A habe mit dem Teamleiter regelmäßig Gespräche geführt. Dabei sei besprochen worden, wer gut ist oder wen sie weiter coachen soll, damit er mehr Interviews zusammenbringt. Es sei darum gegangen, wer zuverlässig ist und wer nicht zuverlässig zur Arbeit kommt. Die MB2 sei eine zuverlässige Mitarbeiterin gewesen. Die Frage, ob sich Interviewerinnen vertreten lassen können, sei nicht Thema der von der Zeugin A geführten dienstlichen Gespräche gewesen. Sie habe mit den Interviewerinnen auch nicht zu besprechen gehabt, ob diese von zu Hause aus arbeiten können. Wenn sich zwei InterviewerInnen, die beide auf das aktuelle Projekt eingeschult waren, (- die BF nannte das Beispiel der beiden Schwestern Mb1 und Frau römisch 40, die beide bei der BF als Interviewerinnen arbeiteten) gegenseitig vertreten hätten lassen, wäre dies aus der Sicht der Zeugin A kein Problem gewesen. Tatsächlich könne sie sich an keinen solchen Fall erinnern.

Der BF wurde anlässlich der mündlichen Verhandlung vom 12.1.2016 Gelegenheit geboten, zu den Aussagen der der MB1 und MB2, vom 13.11.2015 die ihr am 17.11.2015 tatsächlich zugegangen waren und zu Beginn der Verhandlung vom 12.1.2016 verlesen wurden, Stellung zu nehmen und die (auch am 12.1.2016 anwesende) MB2 ergänzend zu befragen.

Von Seiten der BF wurde vorgebracht, es sei zu unterscheiden, zwischen der Beschäftigung bei XXXX (der bereits genannten Kundin der BF) und der Beschäftigung im Büro. Die Beschäftigten bei der genannten Kundin der BF seien immer als Dienstnehmer behandelt worden. Die MB2 habe bei der genannten Kundin der BF aber nur im Jänner 2010 ausgeholfen. Es sei davon auszugehen, dass sich ihre Aussage nur auf ihre Beschäftigung bei der der genannten Kundin der BF beziehe. Es müsse weiters unterschieden werden zwischen einer Beschäftigung als Outbound-Agent oder als Interviewer. Der Outbound-Agent habe fixe Arbeitszeiten und müsse bestimmte Kunden anrufen. Die MB2 sei dem gegenüber Interviewerin gewesen, dies mit der Unschärfe, dass sie kurz bei der genannten Kundin der BF ausgeholfen habe. Die MB1 habe lediglich bis August 2009 als Interviewerin gearbeitet und sei ab September 2009 als Outbound-Agent zum Kunden XXXX gekommen. Ab diesem Zeitpunkt sei sie an eine fixe Arbeitszeit gebunden gewesen und als Dienstnehmerin zu betrachten. Es sei bei den Interviews darum gegangen, dass eine zufällige Auswahl statfinde. Die Interviewpartner, die per Klick auf den Computer ausgewählt wurden, seien de facto aus dem

Telefonbuch ausgewählt worden. Die MB2 habe aus eigenem abgelehnt, ihre Verwandten zu befragen. Die Anwesenheitsliste sei eine Empfehlung des Sicherheitsbeauftragten gewesen und sei vom Arbeitsinspektor gelobt worden. Es sei dabei darum gegangen, dass im Brandfall diese Liste zum Sammelpunkt mitgenommen wird. Die im schriftlichen Vertrag vorgesehenen Zusatzvereinbarungen seien mündlich geschlossen worden. Bezüglich des Honorars sei den Interviewerinnen zum Beispiel gesagt worden, dass es einen Stundenlohn mit einer Leistungskomponente gebe. Wenn die InterviewerInnen viel schaffen, würden sie die Leistungskomponente dazubekommen, sonst nur den Stundenlohn. Die Zusatzvereinbarung betreffend die Methode habe beinhaltet, ob die Befragung telefonisch, persönlich oder online stattfinden solle. Die Zusatzvereinbarung über den Abgabetermin habe gelautet: "Bis zu diesem Termin muss das Projekt fertig sein." Den Interviewerinnen sei gesagt worden, bis wann sie Interviews abgeben können. Das habe vor allem für jene Interviewerinnen Bedeutung gehabt, die zu Hause arbeiteten. Auch die Leute, die im Büro arbeiteten, hätten erfahren, wann der Abgabetermin sei, damit sie wussten, mit wie vielen Stunden sie sich für das Projekt eintragen. Wenn sie bei einem Projekt nicht mitarbeiten wollten, hätten sie sich nicht eingetragen. Die Honorarnoten, die dem Gericht vorgelegt wurden, habe die BF für den Eigengebrauch angefertigt. Die Anzahl der von der MB1 und MB2 geleisteten Stunden sei nicht immer eingetragen worden. Befragt zu seiner vor der WGKK getätigten Aussage, wonach de facto nur Vertretungen aus dem Pool in Frage kommen würden, gab der Geschäftsführer XXXX an, dies habe nicht ausschließlich gegolten sondern nur für qualifizierte Tätigkeiten. Die MB2 hätte nur den Fragebogen verlesen müssen, hätte also nicht qualifiziert gearbeitet. Aus der Sicht der BF hätte die MB2 von zu Hause aus arbeiten können - in diesem Fall hätte man nicht gewusst, ob sie sich vertreten ließ. Aus der Sicht der BF hätte die MB2 pro Projekt einmal beispielsweise ihre Mutter, ihren Vater und ihre Geschwister befragen können. Dies hätte beim Einführungsgespräch besprochen werden sollen. Befragt zu dem Widerspruch, der darin zu erkennen sei, dass einerseits die Arbeitszeit im vorgelegten schriftlichen Vertrag sehr frei geregelt sei und die BF andererseits selbst unter Zeitdruck stand und Abgabetermine einhalten musste, gab der Geschäftsführer der BF an, man habe nur notieren können wann die Leute bereit waren, arbeiten zu kommen bzw. wie viele Interviews sie machen wollen. Diese Angaben habe man "Daumen mal Pi" hochgerechnet und so ausgerechnet, ob man das Projekt schaffen könne. Wenn sich nur wenige InterviewerInnen anmeldeten, habe man zunächst die anwesenden Interviewer gefragt, ob sie jemanden kennen, der Interviews machen möchte oder man habe Inserate geschaltet. Allenfalls habe man den mit dem Auftraggeber vereinbarten Termin erstreckt. Tatsächlich habe man etwa 90% einhalten können. Von Seiten der BF wurde vorgebracht, es sei zu unterscheiden, zwischen der Beschäftigung bei römisch 40 (der bereits genannten Kundin der BF) und der Beschäftigung im Büro. Die Beschäftigten bei der genannten Kundin der BF seien immer als Dienstnehmer behandelt worden. Die MB2 habe bei der genannten Kundin der BF aber nur im Jänner 2010 ausgeholfen. Es sei davon auszugehen, dass sich ihre Aussage nur auf ihre Beschäftigung bei der der genannten Kundin der BF beziehe. Es müsse weiters unterschieden werden zwischen einer Beschäftigung als Outbound-Agent oder als Interviewer. Der Outbound-Agent habe fixe Arbeitszeiten und müsse bestimmte Kunden anrufen. Die MB2 sei dem gegenüber Interviewerin gewesen, dies mit der Unschärfe, dass sie kurz bei der genannten Kundin der BF ausgeholfen habe. Die MB1 habe lediglich bis August 2009 als Interviewerin gearbeitet und sei ab September 2009 als Outbound-Agent zum Kunden römisch 40 gekommen. Ab diesem Zeitpunkt sei sie an eine fixe Arbeitszeit gebunden gewesen und als Dienstnehmerin zu betrachten. Es sei bei den Interviews darum gegangen, dass eine zufällige Auswahl stattfinde. Die Interviewpartner, die per Klick auf den Computer ausgewählt wurden, seien de facto aus dem Telefonbuch ausgewählt worden. Die MB2 habe aus eigenem abgelehnt, ihre Verwandten zu befragen. Die Anwesenheitsliste sei eine Empfehlung des Sicherheitsbeauftragten gewesen und sei vom Arbeitsinspektor gelobt worden. Es sei dabei darum gegangen, dass im Brandfall diese Liste zum Sammelpunkt mitgenommen wird. Die im schriftlichen Vertrag vorgesehenen Zusatzvereinbarungen seien mündlich geschlossen worden. Bezüglich des Honorars sei den Interviewerinnen zum Beispiel gesagt worden, dass es einen Stundenlohn mit einer Leistungskomponente gebe. Wenn die InterviewerInnen viel schaffen, würden sie die Leistungskomponente dazubekommen, sonst nur den Stundenlohn. Die Zusatzvereinbarung betreffend die Methode habe beinhaltet, ob die Befragung telefonisch, persönlich oder online stattfinden solle. Die Zusatzvereinbarung über den Abgabetermin habe gelautet: "Bis zu diesem Termin muss das Projekt fertig sein." Den Interviewerinnen sei gesagt worden, bis wann sie Interviews abgeben können. Das habe vor allem für jene Interviewerinnen Bedeutung gehabt, die zu Hause arbeiteten. Auch die Leute, die im Büro arbeiteten, hätten erfahren, wann der Abgabetermin sei, damit sie wussten, mit wie vielen Stunden sie sich für das Projekt eintragen. Wenn sie bei einem Projekt nicht mitarbeiten wollten, hätten sie sich nicht eingetragen. Die Honorarnoten, die dem Gericht vorgelegt wurden, habe die BF für den Eigengebrauch angefertigt. Die

Anzahl der von der MB1 und MB2 geleisteten Stunden sei nicht immer eingetragen worden. Befragt zu seiner vor der WGKK getätigten Aussage, wonach de facto nur Vertretungen aus dem Pool in Frage kommen würden, gab der Geschäftsführer römisch 40 an, dies habe nicht ausschließlich gegolten sondern nur für qualifizierte Tätigkeiten. Die MB2 hätte nur den Fragebogen verlesen müssen, hätte also nicht qualifiziert gearbeitet. Aus der Sicht der BF hätte die MB2 von zu Hause aus arbeiten können - in diesem Fall hätte man nicht gewusst, ob sie sich vertreten ließ. Aus der Sicht der BF hätte die MB2 pro Projekt einmal beispielsweise ihre Mutter, ihren Vater und ihre Geschwister befragen können. Dies hätte beim Einführungsgespräch besprochen werden sollen. Befragt zu dem Widerspruch, der darin zu erkennen sei, dass einerseits die Arbeitszeit im vorgelegten schriftlichen Vertrag sehr frei geregelt sei und die BF andererseits selbst unter Zeitdruck stand und Abgabetermine einhalten musste, gab der Geschäftsführer der BF an, man habe nur notieren können wann die Leute bereit waren, arbeiten zu kommen bzw. wie viele Interviews sie machen wollen. Diese Angaben habe man "Daumen mal Pi" hochgerechnet und so ausgerechnet, ob man das Projekt schaffen könne. Wenn sich nur wenige InterviewerInnen anmeldeten, habe man zunächst die anwesenden Interviewer gefragt, ob sie jemanden kennen, der Interviews machen möchte oder man habe Inserate geschaltet. Allenfalls habe man den mit dem Auftraggeber vereinbarten Termin erstreckt. Tatsächlich habe man etwa 90% einhalten können.

Die BF hielt sämtliche schriftlich eingebrachten Anträge aufrecht. Sie beantrage insbesondere die Vernehmung des Teamleiters darüber dass ein generelles Vertretungsrecht vereinbart war und gelebt wurde, weiters dazu dass die MB2 in der Dienstenteilung und Auswahl der Projekte frei war, dass keine Dienstzeit eingehalten werden musste, dass unentschuldigtes Fernbleiben keine Konsequenzen hatte, und dass die MB2 von zu Hause aus mit eigenen Betriebsmitteln hätte arbeiten können und nicht in den Betrieb der BF organisatorisch eingegliedert war. Die BF beantragte weiters wie im Einspruch vorgebracht, die Vernehmung mehrerer freier DienstnehmerInnen der BF zum Beweis dafür, dass ein generelles Vertretungsrecht nicht nur im Einzelfall bestanden habe, sondern im Unternehmen gelebt wurde. Die BF erhob in diesem Zusammenhang das im Einspruch vorgebrachte Beweisanbot zum Berufungs- und Beschwerdeinhalt. Die BF beantragte schließlich die Vernehmung der MB1, da auch sie eine Zeit lang als Interviewerin für die BF gearbeitet habe.

Die MB2 machte im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 12.1.2016 folgende ergänzende Angaben. Sie könne sich nicht genau erinnern, wie oft sie bei der genannten Kundin der BF gearbeitet hat. Ein Vertretungsrecht hätte ihrer Meinung nach in der Praxis keinen Sinn gemacht. Wenn sie nicht zur Arbeit kommen konnte oder nicht wollte, habe sie abgesagt. Dies sei kein Problem gewesen. Vielleicht hätte die Zeugin A gefragt, ob die MB2 an einem anderen Tag kommen könne oder wolle. Meist habe sich die MB2 einen oder zwei Stundenblöcke pro Woche ausgesucht. Ihre pro Woche verrichteten Arbeitszeiten hätten variiert. Sie habe einmal mehr und einmal weniger gearbeitet habe oder gar nicht. Das Namensschild habe man nicht tragen müssen. Da sich die Agents aber eintrugen und die Namensschilder dort lagen, habe man es sich genommen. Die MB2 sei nicht gefragt worden, wie viele Interviews sie in der nächsten Woche machen könne. Wenn die MB2 mit der Zeugin A zum Beispiel für die nächstfolgende Woche ihre Arbeitszeit vereinbarte, sei auch besprochen worden, welches Projekt am Programm steht. Wenn die MB2 bei diesem Projekt nicht mitmachen hätte wollen, hätte sie sich für die nächste Woche nicht eingetragen müssen. Tatsächlich vorgekommen sei dies bei ihr allerdings nicht. Die MB2 könne sich erinnern, dass ihr einmal gesagt wurde, dass auch Freunde und Bekannte angerufen werden könnten. Ansonsten sei aber der Interviewpartner im Computer anzuklicken gewesen. Wenn eine Person, die angeklickt wurde nicht befragt wurde, habe man im Computer notieren müssen, ob die Person nicht erreicht wurde oder ob sie nicht interessiert war. Wenn sie nicht erreicht wurde habe man damit rechnen müssen, dass die Person wieder drankommt. Wenn sie nicht interessiert war, habe man davon ausgehen können, dass die Person aus der Liste gestrichen wird. Mit dem Eintrag "eine Person sei nicht interessiert" hätte sich ein Agent also eines Interviewpartners entledigen können, wenn er mit diesem kein Gespräch hätte führen wollen. Dies sei jedoch bei der MB2 nicht vorgekommen. Die Zeugin A sei während der Beschäftigung der MB2 meist in einem anderen Zimmer gewesen und nur ein bis zwei Mal in ihren Raum gekommen. Die MB2 habe positives Feedback darüber erhalten, dass ich eine gute Mitarbeiterin war. Man habe Tipps erhalten, wie man die Interviews leichter machen könne, wie man die Leute überzeugen könne. In übrigen seien die Fragebögen vorzulesen gewesen.

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

1. Feststellungen:

Frau XXXX (MB1) und Frau XXXX (MB2) begannen ihre verfahrensgegenständliche Beschäftigung aufgrund eines allgemeinen Informationsgespräches in der Form, dass der Teamleiter eine Gruppe von BewerberInnen begrüßte und

die bevorstehende Tätigkeit in groben Zügen erklärte. Über die Option eines Arbeitens von zu Hause aus wurde nicht gesprochen, ebenso wenig über eine Vertretungsmöglichkeit. Frau römisch 40 (MB1) und Frau römisch 40 (MB2) begannen ihre verfahrensgegenständliche Beschäftigung aufgrund eines allgemeinen Informationsgesprächs in der Form, dass der Teamleiter eine Gruppe von BewerberInnen begrüßte und die bevorstehende Tätigkeit in groben Zügen erklärte. Über die Option eines Arbeitens von zu Hause aus wurde nicht gesprochen, ebenso wenig über eine Vertretungsmöglichkeit.

Die MB1 und MB2 vereinbarten in der Folge mit ihrer Supervisorin mündlich, dass keine Verpflichtung bestehe, regelmäßig mit einer bestimmten Mindestarbeitszeit für die BF zu arbeiten. Gleichzeitig vereinbarten sie, jeweils eine Woche im Voraus telefonisch oder persönlich der Supervisorin bekannt zu geben, wann sie in der darauffolgenden Woche arbeiten kommen würden.

In der Folge legten die MB1 und MB2 durch persönliches Gespräch im Büro, durch Eintragung in eine bei der Supervisorin aufliegende Liste oder durch Telefonat mit der Supervisorin etwa eine Woche im Voraus fest, dass und wann genau sie in der darauffolgenden Woche arbeiten würden. Die Supervisorin vergab Stundenblöcke von meist 4-5 Stunden, manchmal (etwa wenn nur kurze Befragungen vorzunehmen waren) auch kürzere Stundenblöcke. Die MB1 und MB2 konnten Stundenblöcke wählen und konnten dabei auch besprechen, welche Projekte an den ausgewählten Tagen bearbeitet werden.

Die in dieser Weise fixierten Arbeitszeiten hielten die MB1 und MB2 ein. Beim Betreten des Büros der BF trugen sich die MB1 und die MB2 in eine Anwesenheitsliste ein. Beim Verlassen des Büros trugen sie sich wieder aus. Im Computer schien das zu bearbeitende Projekt auf. Durch Anklicken eines Buttons wurden die MB1 und MB2 mit einer zu interviewenden Personen verbunden. Sie hatten sich mit ihrem Namen vorzustellen und vorzulesen, was auf dem Bildschirm stand. Im Büro der BF war die Supervisorin anwesend. Die Supervisorin erklärte der MB1 und MB2 beispielsweise dass die Fragen ordentlich und vollständig vorgelesen werden müssen. Sie war für Probleme und Fragen zuständig.

Die Supervisorin (Zeugin A) hatte auch die Pflicht nachzufragen, wenn ein Agent nicht zur Arbeit kam, ohne vorher Bescheid gegeben zu haben. Sie hatte die Pausengestaltung zu überwachen. Die Supervisorin hatte weiters ihrem Vorgesetzten, dem Teamleiter, im Rahmen regelmäßig abgehaltener Dienstbesprechungen zu berichten, welche MitarbeiterInnen zuverlässig arbeiten würden und welche nicht. Die Teamleitung nahm Gesprächsmitschnitte vor.

Die MB2 arbeitete zeitweise in den Räumlichkeiten einer Kundin der BF. Für diese Arbeitstage erhielt sie von der BF eine Magnetkarte. Ihre Supervisorin war auch dort anwesend.

Die MB1 und die MB2 ließen sich tatsächlich nicht vertreten. Die MB1 arbeitete im Allgemeinen zwischen 3,5 und 5 Stunden pro Arbeitstag; Ihr Stundenlohn betrug zwischen 8 und 10 Euro. Die MB2 arbeitete etwa 4 bis 5 Stunden pro Arbeitstag; Ihr Stundenlohn betrug zwischen 7 und 8 Euro. Durchschnittlich arbeiteten die MB1 und die MB2 an zwei Tagen pro Woche.

Die MB1 und die MB2 ließen sich tatsächlich nicht vertreten. Entlohnt wurden die MB1 und die MB2 nach geleisteten Arbeitsstunden.

Im Laufe ihrer Beschäftigung unterschrieb die MB2 einen schriftlichen Vertrag mit folgendem Wortlaut.

I. Vertragspartner(...)römisch eins. Vertragspartner(...)

II. Inhalt (...)römisch zwei. Inhalt (...)

Die Interviews des Auftragnehmers stellen die Grundlage für die Markt Forschungsprojekte dar. Die Aufgabe des Auftragnehmers ist die fachgemäße Durchführung von Interviews anhand eines vom Auftraggeber definierten Fragebogens innerhalb einer projektspezifischen Zielgruppe. Die notwendigen Kontaktdaten (Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail) der Zielgruppe sowie der Fragebogen werden vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt.

Die Methode der Interviews wird projektspezifisch von dem Projektstart definiert. Die Interviews können telefonisch, persönlich oder online entweder computerunterstützt oder mittels "Paper&Pencil" erfolgen. Die Festlegung der Methode erfolgt projektspezifisch durch den Auftraggeber und wird zu jedem Projekt in einer Zusatzvereinbarung festgehalten.

III. Betriebsmittelrömisch drei. Betriebsmittel

Der Auftraggeber benötigt zur Durchführung der Interviews im Regelfall folgende Betriebsmittel: Für Computer unterstützte Interviews wird ein tragbarer PC (Notebook) mit Internetanbindung bzw. für telefonische Interviews ein PC sowie der ein Telefonanschluss notwendig sein. Verfügt der Auftragnehmer über keine dieser Betriebsmittel bzw. möchte er keine eigenen Betriebsmittel einsetzen, so hat der Auftraggeber das Recht, den Auftragnehmer für das vorliegende Projekt abzulehnen. Dem Auftragnehmer sollte aber zuvor die Möglichkeit geboten werden, die Betriebsmittel des Auftraggebers (vor allem bei Telefonbefragungen) in Anspruch zu nehmen. Dies ist aber mit einem finanziellen Honorarabschlag verbunden

IV. Zeiteinteilung römisch vier. Zeiteinteilung

Die Zeiteinteilung innerhalb eines Projekts obliegt dem Auftragnehmer. Der Auftragnehmer ist daher an keine Arbeitszeiten gebunden. Im Falle der Benutzung des Telefonstudios sollte der Auftragnehmer den Auftraggeber zeitgerecht über die geplante zeitliche Nutzung informieren. Der Auftraggeber reserviert dem Auftragnehmer daraufhin für die angefragten Zeiten einen Arbeitsplatz. Die Reservierung ist für beide Vertragspartner unverbindlich.

Die Festlegung eines Endtermins, an dem die Interviews vom Auftragnehmer an den Auftraggeber übermittelt werden, erfolgt projektspezifisch durch eine Zusatzvereinbarung.

V. Meldepflicht weiterer Tätigkeiten römisch fünf. Meldepflicht weiterer Tätigkeiten

Beide Parteien halten fest, dass der Interviewer als "Freier Dienstnehmer" die gleiche Tätigkeit auch für andere Auftraggeber durchführen kann. Es existiert in diesem Vertragsverhältnis somit kein Konkurrenzausschluss. Der Auftragnehmer ist jedoch verpflichtet, branchenspezifische Tätigkeiten dem Auftraggeber zu melden. Er unterliegt bezüglich der Weitergabe des Adressmaterials und der erhobenen Daten insbesondere an Mitbewerber des Auftraggebers dem Datenschutz.

VI. Weisungsfreiheit römisch sechs. Weisungsfreiheit

Der Auftragnehmer verpflichtet sich gegenüber dem Auftraggeber nach Maßgabe und eigenen Mitteln und nach eigenem Plan im Auftrag gegebene Interviews persönlich oder unter seiner persönlichen Verantwortung zu verrichten. Der Vertragspartner handelt somit weisungsfrei.

Die Interviews müssen in qualitativer Hinsicht den Anforderungen des Auftraggebers entsprechen. Die Beurteilung der Qualität obliegt dem Auftraggeber. Entsprechen die Interviews nicht den Anforderungen des Auftraggebers, so hat der Auftragnehmer das Recht zur Nachbesserung. Gelingt dies nicht, so werden diese Interviews bei der Projektabrechnung nicht gewertet.

VII. Vertretungsrecht römisch sieben. Vertretungsrecht

Beauftragt der Vertragspartner weitere Personen (Subauftragnehmer), so hat er diese namhaft zu machen. Der Vertragspartner muss sicherstellen, dass der Subauftragnehmer über ähnliche Qualifikationen verfügt. Dies ist vor allem dann gewährleistet, wenn der Subauftragnehmer bereits einschlägige Erfahrungen als Interviewer (auch bei einem Mitbewerber des Auftraggebers) oder eine einschlägige Ausbildung vorweisen kann. Der Auftraggeber hat jedoch das Recht, den Subauftragnehmer unter Bekanntgabe einer Begründung abzulehnen.

VIII. Honorar römisch acht. Honorar

Die Festlegung des Honorars für die Tätigkeit des Interviewers erfolgt projektspezifisch durch Vereinbarung zwischen beiden Vertragspartnern.

Grundsätzlich erfolgte die Honorierung aufgrund der Anzahl der durchgeführten Interviews. Das jeweilige Honorar unterscheidet sich nach Schwierigkeitsgrad und Interviewlänge. Um dem Auftraggeber eine wirtschaftliche Sicherstellung zu gewährleisten, kann auch projektspezifisch ein Mindeststundenlohn vereinbart werden. Zusätzlich können noch Erfolgsprämien vereinbart werden. Dies erfolgt zu Projektbeginn im Rahmen einer Zusatzvereinbarung.

Die Abrechnung erfolgt wahlweise nach Projektende oder monatlich über die in diesem Monat durchgeführten Interviews. Der Interviewer legt eine Honorarnote bzw. eine Abrechnung vor. Das Honorar wird nach Prüfung der Richtigkeit der Abrechnung vom Auftraggeber an den Auftragnehmer durch Banküberweisung beglichen.

IX. Zusatzvereinbarung römisch neun. Zusatzvereinbarung

Zu Beginn eines Projektes werden in einer Zusatzvereinbarung zumindest folgende Projektdetails von beiden Vertragspartnern definiert:

- a) Methode der Interviews
- b) Abgabetermin der Interviews
- c) Honorierung der Interviews

Die Zusatzvereinbarung kann einerseits schriftlich (in Form eines Sideletters) oder mündlich erfolgen. Der Auftragnehmer hat das Recht, Projekte abzulehnen, wenn ein Projekt für ihn nicht wirtschaftlich erscheint. Die Ablehnung eines Projektes hat aber für das Vertragsverhältnis keine weitere Bedeutung und führt insbesondere nicht zur Kündigung des vorliegenden Vertrages.

X. Rechtsgrundlagenrömisch zehn. Rechtsgrundlagen

Die Vertragspartner halten übereinstimmend fest, dass

- a) auf diesen Vertrag die gesetzlichen Bestimmungen für freie Dienstnehmer (nach § 4 Abs 4 ASVG) anzuwenden sind.a) auf diesen Vertrag die gesetzlichen Bestimmungen für freie Dienstnehmer (nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) anzuwenden sind.
- b) für den Auftraggeber aus diesem Vertragsverhältnis eine melde-und Versicherungspflicht (Freier Dienstnehmer nach § 4 Abs. 4 ASVG) entsteht.b) für den Auftraggeber aus diesem Vertragsverhältnis eine melde-und Versicherungspflicht (Freier Dienstnehmer nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) entsteht.
- c) der Auftragnehmer dadurch unfallversichert ist.
- d) der Auftragnehmer bei Übersteigen der sog. Geringfügigkeitsgrenze zusätzlich noch Kranken-, Arbeitslosen-unter pensionsversichert ist. In diesem Falle wird dem Auftragnehmer jedoch der aktuelle Dienstnehmerbeitrag von seinem Honorar abgezogen und an die Sozialversicherung überwiesen.
- e) der Auftragnehmer eventuelle Steuern selbst zu entrichten hat.
- f) kein Anspruch auf ein 13. oder 14. Monatsentgelt entsteht. Sollte wider Erwarten eine Pflichtversicherung gemäß § 4 Abs. 2 ASVG festgestellt werden, so nimmt der Auftragnehmer zur Kenntnis, dass die Sonderzahlungen aufgrund der überkollektivvertraglichen Honorierung bereits abgegolten sind und der Auftragnehmer in diesem Grund auf eine Rückerstattung ausdrücklich verzichtet.f) kein Anspruch auf ein 13. oder 14. Monatsentgelt entsteht. Sollte wider Erwarten eine Pflichtversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG festgestellt werden, so nimmt der Auftragnehmer zur Kenntnis, dass die Sonderzahlungen aufgrund der überkollektivvertraglichen Honorierung bereits abgegolten sind und der Auftragnehmer in diesem Grund auf eine Rückerstattung ausdrücklich verzichtet.

XI. Kündigungsgründe elf. Kündigung

Dieser Vertrag ist von beiden Vertragspartnern innerhalb einer Woche kündbar.

XII. Aufbewahrungrömisch zwölf. Aufbewahrung

Diese Vereinbarung wird in einem Original errichtet, welches in Verwahrung des Auftraggebers bleibt. Dem Vertragspartner steht es frei sich jederzeit auf eigene Kosten einfache oder beglaubigte Abschriften zu nehmen.

Auch die MB1 unterschrieb im Laufe ihrer Beschäftigung einen schriftlichen Vertrag.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsichtnahme in den Akt der WGKK, insbesondere in die Niederschrift aufgenommen von WGKK mit den beiden Geschäftsführern der BF am 16.1.2013, die Niederschrift aufgenommen von WGKK mit der MB2 am 29.1.2013 und die Niederschrift aufgenommen von der WGKK mit der MB1 am 22.1.2013, weiters durch Einsichtnahme in die von der BF nachträglich vorgelegten Honorarnoten, in den von der BF vorgelegten schriftlichen freien Dienstvertrag die schriftlichen Eingaben der BF vom 16.4.2012, 4.7.2013, 1.10.2013 und 19.8.2014, weiters durch die einleitend dargelegte Befragung der MB1 und MB2 vom 13.11.2015 und Abhaltung der (einleitend dargelegten) mündlichen Verhandlung vom 12.1.2016. Der festgestellte Sachverhalt ist ausreichend ermittelt. Nähere Ausführungen dazu erfolgen im Rahmen der rechtlichen Beurteilung.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

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

Gemäß Art. 151 Abs. 51 Z 8 des Bundesverfassungsgesetzes (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930 idgF, geht die Zuständigkeit zur Weiterführung der mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei sonstigen Behörden anhängigen Verfahren, in denen diese Behörden sachlich in Betracht kommende Oberbehörde oder im Instanzenzug übergeordnete Behörde sind, mit Ausnahme von Organen der Gemeinde, auf die Verwaltungsgerichte über. Im gegenständlichen Fall ist die Zuständigkeit des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, bei welchem das gegenständliche Verfahren mit Ablauf des 31. Dezember 2013 anhängig war, mit 1. Jänner 2014 auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen. Gemäß Artikel 151, Absatz 51, Ziffer 8, des Bundesverfassungsgesetzes (B-VG), Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930, idgF, geht die Zuständigkeit zur Weiterführung der mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei sonstigen Behörden anhängigen Verfahren, in denen diese Behörden sachlich in Betracht kommende Oberbehörde oder im Instanzenzug übergeordnete Behörde sind, mit Ausnahme von Organen der Gemeinde, auf die Verwaltungsgerichte über. Im gegenständlichen Fall ist die Zuständigkeit des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, bei welchem das gegenständliche Verfahren mit Ablauf des 31. Dezember 2013 anhängig war, mit 1. Jänner 2014 auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen.

Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG), BGBl. I Nr. 10/2013, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013,, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 414 Abs. 2 ASVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht nur in Angelegenheiten nach § 410 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 und nur auf Antrag einer Partei durch einen Senat. Die vorliegende Angelegenheit ist von dieser Bestimmung erfasst. Es wurde kein Antrag auf Senatsentscheidung gestellt. Gegenständlich liegt somit EinzelrichterInnenzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 414, Absatz 2, ASVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht nur in Angelegenheiten nach Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 6 bis 9 und nur auf Antrag einer Partei durch einen Senat. Die vorliegende Angelegenheit ist von dieser Bestimmung erfasst. Es wurde kein Antrag auf Senatsentscheidung gestellt. Gegenständlich liegt somit EinzelrichterInnenzuständigkeit vor.

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

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

des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

Gegenstand des Beschwerdeverfahrens:

Verfahrensgegenständliche Zeiträume:

Die BF hat zunächst gegen die gesamten Bescheide des Landeshauptmannes von Wien vom 4.9.2013, Zl. MA 40-SR619197/13, vom 3.9.2013, GZ. MA 40-SR619.098/13 Beschwerde erhoben. Anlässlich der mündlichen Verhandlung vom 12.1.2016 hat die BF den gegenständlichen Rechtsstreit betreffend die MB1 auf deren Beschäftigung bis 31.8.2009 eingeschränkt. Die angefochtene Entscheidung wurde daher hinsichtlich der darüber hinausgehenden Zeiträume rechtskräftig.

Sache des Beschwerdeverfahrens ist somit

1) die Versicherungspflicht der MB1 aufgrund ihrer Beschäftigung beim Dienstgeber XXXX GmbH vom 15.6.2009 bis 30.6.2009 und von 1.8.2009 bis 31.8.2009.1) die Versicherungspflicht der MB1 aufgrund ihrer Beschäftigung beim Dienstgeber römisch 40 GmbH vom 15.6.2009 bis 30.6.2009 und von 1.8.2009 bis 31.8.2009.

2) die Versicherungspflicht der MB2 aufgrund ihrer Beschäftigung beim Dienstgeber XXXX GmbH von vom 15.10.2009 bis 30.4.2010.2) die Versicherungspflicht der MB2 aufgrund ihrer Beschäftigung beim Dienstgeber römisch 40 GmbH von vom 15.10.2009 bis 30.4.2010.

Vollversicherungspflicht und Teilversicherungspflicht:

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist die Teilversicherungspflicht im Verhältnis zur Vollversicherungspflicht nicht ein Minus, sondern ein Aliud. Die Teilversicherung ist nämlich nicht etwa nur eine eingeschränkte Vollversicherung, sondern stellt ein eigenes Rechtsinstitut dar (vgl. VwGH 3. Oktober 2002, Zl. 99/08/0007). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist die Teilversicherungspflicht im Verhältnis zur Vollversicherungspflicht nicht ein Minus, sondern ein Aliud. Die Teilversicherung ist nämlich nicht etwa nur eine eingeschränkte Vollversicherung, sondern stellt ein eigenes Rechtsinstitut dar vergleiche VwGH 3. Oktober 2002, Zl. 99/08/0007).

Mit den angefochtenen Bescheiden wurden je ein erstinstanzlicher Bescheid bestätigt, der einerseits die Teilversicherungspflicht gemäß § 7 Z 3 lit a i.V.m. 5 Abs 1 Z 2 ASVG festgestellt und andererseits die Vollversicherungspflicht gemäß § 4 Abs 4 ASVG verneint hatte. Mit den angefochtenen Bescheiden wurden je ein erstinstanzlicher Bescheid bestätigt, der einerseits die Teilversicherungspflicht gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, in Verbindung mit 5 Absatz eins, Ziffer 2, ASVG festgestellt und andererseits die Vollversicherungspflicht gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG verneint hatte.

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 3. Juli 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 (vgl. VwGH 2012/08/0279 19.12.2012). 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 3. Juli 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 (vergleiche VwGH 2012/08/0279 19.12.2012).

Gemäß § 27 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz hat das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid, (...) auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (§ 9 Abs. 3) zu überprüfen. Gemäß Paragraph 27, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz hat das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid, (...) auf Grund der Beschwerde (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (Paragraph 9, Absatz 3,) zu überprüfen.

Die BF hat die erstinstanzlichen Bescheide der WGKK ebenso wie die nun angefochtenen Bescheide des Landeshauptmannes von Wien ausdrücklich ihrem gesamten Inhalt nach angefochten.

Gegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist daher sowohl die Teilversicherungspflicht nach § 7 Z 3 lit a i.V.m. 5 Abs 1 Z 2 ASVG als auch die Vollversicherungspflicht nach § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG bzw § 4 Abs 4 ASVG. Gegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist daher sowohl die Teilversicherungspflicht nach Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, in Verbindung mit 5 Absatz eins, Ziffer 2, ASVG als auch die Vollversicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG bzw Paragraph 4, Absatz 4, ASVG.

In der Sache:

Die BF wendet ein, dass die MB1 und MB2 aufgrund der verfahrensgegenständlichen Tätigkeiten während der verfahrensgegenständlichen Zeiträume der Teilversicherungspflicht nach § 7 Z 3 lit a i.V.m. 5 Abs 1 Z 2 ASVG als freie DienstnehmerInnen unterlagen. Die BF wendet ein, dass die MB1 und MB2 aufgrund der verfahrensgegenständlichen Tätigkeiten während der verfahrensgegenständlichen Zeiträume der Teilversicherungspflicht nach Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, in Verbindung mit 5 Absatz eins, Ziffer 2, ASVG als freie DienstnehmerInnen unterlagen.

Gemäß § 7 Z 3 lit a ASVG sind die im § 5 Abs. 1 Z 2 von der Vollversicherung gemäß § 4 ASVG ausgenommenen Beschäftigten in der Unfallversicherung teilversichert. Gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG sind die im Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, von der Vollversicherung gemäß Paragraph 4, ASVG ausgenommenen Beschäftigten in der Unfallversicherung teilversichert.

§ 7 Z 3 lit a ASVG bezieht sich daher sowohl auf geringfügig beschäftigte DienstnehmerInnen als auch auf geringfügig beschäftigte freie DienstnehmerInnen und auf beide Personengruppen in gleicher Weise. Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG bezieht sich daher sowohl auf geringfügig beschäftigte DienstnehmerInnen als auch auf geringfügig beschäftigte freie DienstnehmerInnen und auf beide Personengruppen in gleicher Weise.

Die Frage, ob die MB1 und die MB2 während der verfahrensgegenständlichen Zeiträume als Dienstnehmerinnen oder als freie Dienstnehmerinnen geringfügig beschäftigt waren, ist daher im vorliegenden Verfahren nicht zu prüfen. Die diesbezüglichen Einwendungen der BF gehen ins Leere.

Keine Verpflichtung zur regelmäßigen Arbeitsleistung:

Wie aus den obigen Feststellungen eindeutig hervorgeht, hatten die MB1 und MB2 die Möglichkeit, sich in eine Verfügbarkeitsliste eintragen zu lassen oder dies auch zeitweise zu unterlassen. Eine Verpflichtung zur regelmäßigen Arbeitsleistung bestand nicht, auch nicht die Verpflichtung zur Einhaltung einer wöchentlichen oder monatlichen Mindestarbeitszeit.

Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes schließt die Möglichkeit der sanktionslosen Ablehnung einzelner Arbeitsleistungen nicht aus, dass während der wiederkehrenden kurzfristigen tatsächlichen Inanspruchnahme der Arbeitsleistungen jeweils fallweise versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu Stande kommen könnten, wenn nach dem Gesamtbild der jeweils konkret zu beurteilenden fallweisen Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet und nicht nur beschränkt ist (vgl. VwGH 2003/08/0232). Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes schließt die Möglichkeit der sanktionslosen Ablehnung einzelner Arbeitsleistungen nicht aus, dass während der wiederkehrenden kurzfristigen tatsächlichen Inanspruchnahme der Arbeitsleistungen jeweils fallweise versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu Stande kommen könnten, wenn nach dem Gesamtbild der jeweils konkret zu beurteilenden fallweisen Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet und nicht nur beschränkt ist (vergleiche VwGH 2003/08/0232).

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis 2005/08/0142 vom 07.05.2008 ausgesprochen hat ist dann, wenn sich die arbeitende Person in eine Verfügbarkeitsliste eintragen kann, dies aber auch sanktionslos unterlassen (und so die Tätigkeit auch länger unterbrechen) kann, nicht von einem durchgehenden Dienstverhältnisses auszugehen. Sehr wohl sind aber die Beschäftigungselemente ab Zusage zu untersuchen.

Gemäß § 5 Abs 2 ASVG gilt ein Beschäftigungsverhältnis als geringfügig, wenn es für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens 27,47 € (2009) und 28,13 € (2010) insgesamt jedoch von höchstens 357,74 € (2009) bzw. 366,33 € (2010) gebührt oder für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 357,74 € (2009) bzw. 366,33 € (2010) gebührt. Gemäß Paragraph 5, Absatz 2, ASVG gilt ein Beschäftigungsverhältnis als geringfügig, wenn es für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens 27,47 € (2009) und 28,13 € (2010) insgesamt jedoch von höchstens 357,74 € (2009) bzw. 366,33 € (2010) gebührt oder für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 357,74 € (2009) bzw. 366,33 € (2010) gebührt.

Die verfahrensgegenständlichen (tageweisen) Beschäftigungen wurden für einen kürzeren Zeitraum als einen Kalendermonat vereinbart. Wie sich aus den obigen Feststellungen ergibt arbeitete die MB1 im Allgemeinen zwischen 3,5 und 5 Stunden pro Arbeitstag; Ihr Stundenlohn betrug zwischen 8 und 10 Euro. Die MB2 arbeitete etwa 4 bis 5 Stunden pro Arbeitstag; Ihr Stundenlohn betrug zwischen 7 und 8 Euro.

Im Folgenden ist daher zu prüfen ob die MB1 und MB2 während einzelner Beschäftigungstage der verfahrensgegenständlichen Zeiträume der Vollversicherungspflicht gemäß § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 unterlagen. Im Folgenden ist daher zu prüfen ob die MB1 und MB2 während einzelner Beschäftigungstage der verfahrensgegenständlichen Zeiträume der Vollversicherungspflicht gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, unterlagen.

Kriterien der Beschäftigungen ab Zusage:

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

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

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. 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.

Durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden (§539a Abs 2 ASVG). Durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden (§539a Absatz 2 A, S, römisch fünf G.).

Ein Sachverhalt ist so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen

angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre (§ 539a Abs 3 ASVG). Ein Sachverhalt ist so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre (Paragraph 539 a, Absatz 3 A, S, römisch fünf G.).

Die Beantwortung der Frage, ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht (also der Beschäftigung) die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG überwiegen, hängt nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes 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 der Beschäftigung (z.B. auf Grund eines Werkvertrages oder eines freien Dienstvertrages) - nur beschränkt ist. Die Beantwortung der Frage, ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht (also der Beschäftigung) die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG überwiegen, hängt nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes 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 der Beschäftigung (z.B. auf Grund eines Werkvertrages oder eines freien Dienstvertrages) - nur beschränkt ist.

Unterscheidungskräftige Kriterien dieser Abgrenzung sind nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene (grundsätzliche) persönliche Arbeitspflicht.

Bei Prüfung der Versicherungspflicht nach § 4 ASVG ist die vertragliche Gestaltung der Beschäftigung in die Beurteilung des Gesamtbildes derselben einzubeziehen, 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, ob bei der tatsächlichen (und nicht bloß bei der vereinbarten) Beschäftigung im Rahmen der Beurteilung des Gesamtbildes derselben die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen. Die vertragliche Vereinbarung hat die Vermutung der Richtigkeit (im Sinne einer Übereinstimmung mit der Lebenswirklichkeit) für sich. Dabei kommt es auf die Bezeichnung des Verhältnisses zwischen einer Person und dem von ihr Beschäftigten durch die Vertragspartner grundsätzlich nicht an. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob der Vertrag eine eindeutige Antwort darauf, welche Art von Vertrag gewollt war, zulässt oder nicht. Im letzteren Fall kommt der tatsächlichen Durchführung der Beschäftigung für die Frage der Pflichtversicherung entscheidende Bedeutung zu. (vgl. VwGH 2007/08/0179 vom 04.06.2008) Bei Prüfung der Versicherungspflicht nach Paragraph 4, ASVG ist die vertragliche Gestaltung der Beschäftigung in die Beurteilung des Gesamtbildes derselben einzubeziehen, 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, ob bei der tatsächlichen (und nicht bloß bei der vereinbarten) Beschäftigung im Rahmen der Beurteilung des Gesamtbildes derselben die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen. Die vertragliche Vereinbarung hat die Vermutung der Richtigkeit (im Sinne einer Übereinstimmung mit der Lebenswirklichkeit) für sich. Dabei kommt es auf die Bezeichnung des Verhältnisses zwischen einer Person und dem von ihr Beschäftigten durch die Vertragspartner grundsätzlich nicht an. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob der Vertrag eine eindeutige Antwort darauf, welche Art von Vertrag gewollt war, zulässt oder nicht. Im letzteren Fall kommt der tatsächlichen Durchführung der Beschäftigung für die Frage der Pflichtversicherung entscheidende Bedeutung zu. vergleiche VwGH 2007/08/0179 vom 04.06.2008)

Arbeitszeit:

Im hier vorliegenden Fall hatten die MB1 und die MB2 die Möglichkeit, sich an einem selbst gewählten Arbeitstag in so genannte Stundenblöcken einzutragen, sich also zu einer Abfolge von meist 4 oder 5 Stunden zu verpflichten. Bei Projekten mit kurzen Interviews wurden auch kürzere Stundenblöcke vergeben. Im Rahmen dieser Vorgaben wurde einvernehmlich eine Woche im Voraus festgelegt, wann und wie lange die MB1 und die MB2 in der folgenden Woche arbeiten würden. Nach erfolgter Eintragung gingen alle Beteiligten davon aus, dass die so festgelegten Arbeitszeiten einzuhalten waren. Mittels Anruf konnten die MB1 und MB2 eine erfolgte Eintragung noch kurzfristig revidieren. Bei Nichterscheinen hatte die Supervisorin nachzufragen, was los war. Die Supervisorin hatte weiters eine Pausenaufsicht

wahrzunehmen. Aus diesen Feststellungen ist zu schließen, dass die einmal festgelegten Arbeitszeiten verbindlich einzuhalten waren. Es bestand eine Bindung an Ordnungsvorschriften über die Arbeitszeit ab Zusage zu einer tageweisen Beschäftigung.

Arbeitsort:

Die MB1 und MB2 hatten ihre Arbeiten im Büro der BF bzw. an einem von der BF bestimmten Arbeitsort (Geschäftsräumlichkeiten eines Kunden) zu verrichten. Es bestand eine Bindung an Ordnungsvorschriften über die Arbeitszeit ab Zusage zu einer tageweisen Beschäftigung.

Weisungsbindung und Kontrollunterworfenheit:

Bei Beurteilung der Weisungsgebundenheit kommt es in erster Linie auf die Gebundenheit in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten an. Die Erteilung von (nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung an sich unterscheidungskräftigen) Weisungen bezüglich arbeitsbezogenes Verhalten unterbleibt in der Regel dann, wenn und sobald der Arbeitnehmer von sich aus weiß, wie er sich im Betrieb des Dienstgebers zu bewegen und zu verhalten hat; in diesen Fällen äußert sich das Weisungsrecht in Form von Kontrollrechten ("stille Autorität des Arbeitgebers"; Vgl VwGH 99/08/0054 vom 19.02.2003)

Die MB1 und MB2 hatten sich beim Betreten des Büros in eine Anwesenheitsliste einzutragen und am Ende des Arbeitstages wieder auszutragen. Sie arbeiteten stets - auch etwa dann, wenn Aufträge direkt bei den Kunden der BF zu erfüllen waren - in unmittelbarer Nähe und in laufender Begleitung ihrer Supervisorin, einer Angestellten der BF. Sie erhielten beispielsweise Anweisungen darüber, dass der im Computer aufscheinende Fragebogen genau und vollständig vorzulesen war und dass bei offenen Fragen keine Beispiele genannt werden durften. Sie erhielten Tipps, wie die Interviewpartner davon überzeugt werden könnten, dass es gut und sinnvoll wäre, für das Interview zur Verfügung zu stehen. Die Supervisorin hatte mit ihrem Vorgesetzten regelmäßig zu besprechen, welche InterviewerInnen gut seien und wer noch "gecoacht" werden müsse, damit er/sie mehr Interviews schaffen kann. Die Supervisorin überwachte die Pausengestaltung. Aus diesen Feststellungen ist klar zu erkennen, dass die MB1 und MB2 während ihrer Arbeitstage in den Betriebsorganismus der BF eingegliedert waren und die BF durch den Einsatz der bei ihr angestellten Supervisorin die Möglichkeit der Kontrolle und des Erteilens von Weisungen im Bedarfsfall wahrnehmen konnte. Die BF hat selbst bestätigt, dass Gesprächsmitschnitte durch die Teamleitung üblich waren. Damit hat die BF aber faktische Vorkehrungen getroffen, die ihr eine Kontrolle des Arbeitsverhaltens der MB1 und MB2 ermöglichte. Das Gleiche gilt für die Einrichtung der Anwesenheitslisten. Der Einwand der BF, dass beide Einrichtungen nicht zum Zweck der Kontrolle geschaffen worden wären, ist nicht geeignet, diese Feststellungen zu entkräften. Die MB1 und MB2 waren während ihrer Beschäftigung weisungsgebunden und kontrollunterworfen.

Persönliche Arbeitspflicht:

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG schon deshalb nicht vor. Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG schon deshalb nicht vor.

Von einer generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Beschäftigte berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken (d.h. ohne bestimmten Grund) irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen (VwGH 2000/08/0113 vom 21.4.2004).

Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis 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 beschäftigte Personen. Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Beschäftigte berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken, d.h. ohne bestimmten Grund, irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen (VwGH 2010/08/0026 vom 25.5.2011).

Es bedarf keiner ausdrücklichen Vereinbarung der persönlichen Arbeitspflicht, wenn diese nach den Umständen der Beschäftigung zu vermuten ist und weder eine generelle Vertretungsbefugnis vereinbart noch nach dem tatsächlichen Beschäftigungsbild praktiziert wurde (VwGH 2004/08/0066 vom 21.12.2005).

Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Vertretungsbefugnis stünde dann im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vgl. VwGH 2004/08/0221). Schon das Vorliegen von Zutrittsbeschränkungen, aber auch eine Verpflichtung zur Geheimhaltung firmeninterner Informationen und Unterlagen schließen ein generelles Vertretungsrecht aus (vgl. VwGH 2007/08/0184 vom 4.06.2008). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Vertretungsbefugnis stünde dann im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre vergleiche VwGH 2004/08/0221). Schon das Vorliegen von Zutrittsbeschränkungen, aber auch eine Verpflichtung zur Geheimhaltung firmeninterner Informationen und Unterlagen schließen ein generelles Vertretungsrecht aus vergleiche VwGH 2007/08/0184 vom 4.06.2008).

Die beiden Mitbeteiligten hatten beim Betreten des Büros eine Anwesenheitsliste auszufüllen und beim Verlassen des Büros sich wieder auszutragen. Im Fall der Beschäftigung bei einer Kundin der BF erhielten Sie eine Magnetkarte.

Die BF hat im erstinstanzlichen Verfahren selbst eingeräumt, dass de facto nur eine Vertretung aus dem "Pool", also die bloße wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigte Personen in Frage kam. Auch das von ihr vorgebrachte Beispiel einer tatsächlichen Vertretung betraf eine bloße wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigte Personen. Die BF hat im Verfahren auch unbestritten gelassen, dass für das Betreten ihres Büros stets Zutrittsbeschränkungen vorgesehen waren. Die MB1 und MB2 waren zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

Der Inhalt des von der BF vorgelegten schriftlichen Vertrages ist in die vorliegende Beurteilung nicht einzubeziehen, dies aus folgenden Gründen: Der von der MB2 unterschriebene Vertrag trägt ein Datum, das einige Monate nach ihrem Beschäftigungsbeginn liegt. Ein von der MB1 unterschriebener Vertrag wurde nicht vorgelegt. Die MB1 konnte sich laut ihrer Aussage vom 13.11.2015 zwar erinnern, dass sie irgendwann bald nach Beginn ihrer Beschäftigung etwas unterschrieben habe, sie kannte aber nicht den Inhalt dieses Schreibens und hatte gemäß ihrer Aussage auch keine Ausfertigung mit nach Hause bekommen. Es ist daher nicht erwiesen, dass auch die MB1 einen gleichlautenden Vertrag unterschrieben hat. Überdies legen die eben genannte Wahrnehmungen nahe, dass sowohl die MB1 als auch die MB2 jedenfalls nicht zu Beginn ihrer Beschäftigung sondern (im Fall der MB1 wenn überhaupt, dann) erst später einen Vertrag unterschrieben haben. Daraus ist zu schließen, dass für die Ausgestaltung beider verfahrensgegenständlicher Beschäftigungen primär die bei Beschäftigungsbeginn geführten Gespräche, welche die MB1 die MB2 und die Zeugin A im Wesentlichen übereinstimmend schilderten, ausschlaggebend waren. Schließlich spricht Punkt XII des schriftlichen Vertrages, der festlegt, dass der Vertrag bei der BF bleibt und dass Kopien auf eigene Kosten ausdrücklich angefordert werden müssten, gegen die Annahme, dass die BF den Inhalt des schriftlichen Vertrages ihren MitarbeiterInnen tatsächlich zur Kenntnis bringen wollte. Diese Wahrnehmung steht auch mit der obigen Aussage der MB1 im Einklang. Der Vertrag ist auch inhaltlich nicht mit den im Wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der MB1, MB2 und Zeugin A in Einklang zu bringen und steht zu den im Verfahren klar hervorgekommen objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation der BF im Widerspruch. Der Inhalt des von der BF vorgelegten schriftlichen Vertrages ist in die vorliegende Beurteilung nicht einzubeziehen, dies aus folgenden Gründen: Der von der MB2 unterschriebene Vertrag trägt ein Datum, das einige Monate nach ihrem Beschäftigungsbeginn liegt. Ein von der MB1 unterschriebener Vertrag wurde nicht vorgelegt. Die MB1 konnte sich laut ihrer Aussage vom 13.11.2015 zwar erinnern, dass sie irgendwann bald nach Beginn ihrer Beschäftigung etwas unterschrieben habe, sie kannte aber nicht den Inhalt dieses Schreibens und hatte gemäß ihrer Aussage auch keine Ausfertigung mit nach Hause bekommen. Es ist daher nicht erwiesen, dass auch die MB1 einen gleichlautenden Vertrag unterschrieben hat. Überdies legen die eben genannte Wahrnehmungen nahe, dass sowohl die MB1 als auch die MB2 jedenfalls nicht zu Beginn ihrer Beschäftigung sondern (im Fall der MB1 wenn überhaupt, dann) erst später einen Vertrag unterschrieben haben. Daraus ist zu schließen, dass für die Ausgestaltung beider verfahrensgegenständlicher Beschäftigungen primär die bei Beschäftigungsbeginn geführten Gespräche, welche die MB1 die MB2 und die Zeugin A im Wesentlichen übereinstimmend schilderten, ausschlaggebend waren. Schließlich spricht Punkt römisch zwölf des schriftlichen Vertrages, der festlegt, dass der Vertrag bei der BF bleibt und dass Kopien

auf eigene Kosten ausdrücklich angefordert werden müssten, gegen die Annahme, dass die BF den Inhalt des schriftlichen Vertrages ihren MitarbeiterInnen tatsächlich zur Kenntnis bringen wollte. Diese Wahrnehmung steht auch mit der obigen Aussage der MB1 im Einklang. Der Vertrag ist auch inhaltlich nicht mit den im Wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der MB1, MB2 und Zeugin A in Einklang zu bringen und steht zu den im Verfahren klar hervorgekommen objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation der BF im Widerspruch.

Vor diesem Hintergrund ist auch das im schriftlichen Vertrag verankerte Konkurrenzverbot (das isoliert betrachtet gegen eine Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit sprechen würde) im Rahmen der vorliegenden Gesamtbeurteilung nicht entscheidend.

Wirtschaftliche Abhängigkeit:

Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die nach der Rechtsprechung ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel findet, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit (vgl. zuletzt VwGH 2015/08/0020, 01.10.2015). Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die nach der Rechtsprechung ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel findet, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit (vergleiche zuletzt VwGH 2015/08/0020, 01.10.2015).

Die wirtschaftliche Abhängigkeit darf nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit einem Angewiesensein des Beschäftigten auf das Entgelt zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes gleichgesetzt werden (vgl. VwGH 2007/08/0107, 02.04.2008). Die wirtschaftliche Abhängigkeit darf nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit einem Angewiesensein des Beschäftigten auf das Entgelt zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes gleichgesetzt werden (vergleiche VwGH 2007/08/0107, 02.04.2008).

Die von der BF ins Treffen geführte Tatsache, dass die verfahrensgegenständlichen Beschäftigten nebenberuflich ausgeübt wurden, ist im vorliegenden Gesamtzusammenhang daher unbeachtlich.

Der vorliegende Sachverhalt ist mit den zu Gebote stehenden Mitteln ausreichend erhoben. Weitere Befragungen erscheinen nicht geboten. Die von der BF beantragte Befragung des Teamleiters XXXX und weiterer MitarbeiterInnen der BF zum Beweis dafür, dass ein generelles Vertretungsrecht vereinbart gewesen und gelebt worden wäre, waren angesichts des Umstandes, dass die BF im Laufe des Verfahrens gar kein generelles Vertretungsrecht im Sinne der oben dargelegten höchstgerichtlichen Judikatur behauptet hat, nicht vorzunehmen. Soweit die BF die Auffassung vertritt, eine Interviewerin wäre jederzeit durch eine Vertretung ersetzbar gewesen, die Vertretung hätte allenfalls (wenn sie auf das aktuelle Projekt nicht eingeschult war) eine halbe Stunde eingeschult werden müssen, so überzeugt dies nicht: Eine halbstündige Einschulung bildet in Relation zu einem etwa vierstündigen Arbeitstag (für den eine Vertretung zum Einsatz gekommen wäre) einen erheblichen Anteil der Arbeitszeit. Auch die Tatsache, dass die BF die Arbeitszeit der Interviewinnen mit halbstündigen Einschulungen, mit Verfügbarkeitslisten und Stundenblöcken organisiert hat, zeigt, dass der kontinuierliche und berechenbare Einsatz von Arbeitskräften erwartet wurde. Der Behauptung der BF, die MB1 und MB2 hätten auch von zu Hause aus arbeiten können, ist zunächst entgegenzuhalten, dass die BF im erstinstanzlichen Verfahren selbst eingeräumt hat, diese Möglichkeit bestehe nur theoretisch. Die genannte Behauptung widerspricht auch den übereinstimmenden Angaben der MB1, MB2 und Zeugin A. Die BF hat weiters unbestritten gelassen, dass die MB1 und MB2 einen Stundenlohn erhielten und dass die Arbeit im Büro durch den Einsatz einer Supervisorin organisiert war, die eine (wie oben beschriebene) Aufsichtsfunktion wahrzunehmen hatte. Angesichts dieser Überlegungen ist dem genannten Vorbringen der BF nicht zu glauben. Der vorliegende Sachverhalt ist mit den zu Gebote stehenden Mitteln ausreichend erhoben. Weitere Befragungen erscheinen nicht geboten. Die von der BF beantragte Befragung des Teamleiters römisch 40 und weiterer MitarbeiterInnen der BF zum Beweis dafür, dass ein generelles Vertretungsrecht vereinbart gewesen und gelebt worden wäre, waren angesichts des Umstandes, dass die BF im Laufe des Verfahrens gar kein generelles Vertretungsrecht im Sinne der oben dargelegten höchstgerichtlichen Judikatur behauptet hat, nicht vorzunehmen. Soweit die BF die Auffassung vertritt, eine Interviewerin wäre jederzeit durch eine Vertretung ersetzbar gewesen, die Vertretung hätte allenfalls (wenn sie auf das aktuelle Projekt nicht eingeschult war) eine halbe Stunde eingeschult werden müssen, so überzeugt dies nicht: Eine halbstündige Einschulung bildet in Relation zu einem etwa vierstündigen Arbeitstag (für den eine Vertretung zum

Einsatz gekommen wäre) einen erheblichen Anteil der Arbeitszeit. Auch die Tatsache, dass die BF die Arbeitszeit der Interviewtinnen mit halbstündigen Einschulungen, mit Verfügbarkeitslisten und Stundenblöcken organisiert hat, zeigt, dass der kontinuierliche und berechenbare Einsatz von Arbeitskräften erwartet wurde. Der Behauptung der BF, die MB1 und MB2 hätten auch von zu Hause aus arbeiten können, ist zunächst entgegenzuhalten, dass die BF im erstinstanzlichen Verfahren selbst eingeräumt hat, diese Möglichkeit bestehe nur theoretisch. Die genannte Behauptung widerspricht auch den übereinstimmenden Angaben der MB1, MB2 und Zeugin A. Die BF hat weiters unbestritten gelassen, dass die MB1 und MB2 einen Stundenlohn erhielten und dass die Arbeit im Büro durch den Einsatz einer Supervisorin organisiert war, die eine (wie oben beschriebene) Aufsichtsfunktion wahrzunehmen hatte. Angesichts dieser Überlegungen ist dem genannten Vorbringen der BF nicht zu glauben.

Die weiteren von der BF geltend gemachten Beweisthemen betreffend freie Diensterteilung und freie Projektwahl beziehen sich nicht auf die hier relevanten Beschäftigungsmerkmale ab Zusage zu einem konkreten Arbeitstag: Die Möglichkeit, sich in eine Verfügbarkeitsliste einzutragen oder auch nicht, sei es, weil man keine Zeit hatte, sei es weil man an dem Projekt der betreffenden Woche nicht arbeiten wollte, hat keine Relevanz für die Frage, welche Beschäftigungsmerkmale ab Zusage zu einem konkreten Arbeitstag gegolten haben. Der Behauptung, dass unentschuldigtes Fernbleiben keine Konsequenzen gehabt hätte, ist aus folgenden Gründen nicht weiter nachzugehen: Die BF hat die Angaben der Zeugin A nicht bestritten, wonach diese die Aufgabe hatte, nachzufragen was los war, wenn jemand ohne vorherige Meldung zu einem eingetragenen Termin nicht arbeiten kam und überdies ihrem Teamleiter regelmäßig zu berichten hatte, wer zuverlässig arbeite und wer nicht. Diese Aussagen belegen aber, dass die Zusage zu einem konkreten Arbeitstag (Stundenblock) verbindlich war. Diese Feststellung stehen überdies mit den im Verfahren hervorgekommenen objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation der Dienstgeberin im Einklang. Soweit die BF darauf abstellt, dass keine formellen Kündigungen ausgesprochen wurden, so käme diesem Umstand allein im vorliegenden Gesamtzusammenhang keine entscheidende Bedeutung zu. Der Einwand der BF, die MB1 und MB2 hätten sich ihre InterviewpartnerInnen frei wählen können, ist dem zunächst entgegenzuhalten, dass das festgestellte Gesamtbild der Beschäftigungen bereits ein klares Überwiegen der Merkmale persönlicher Abhängigkeit ergibt. Überdies ist dem entgegenzuhalten, dass die BF im erstinstanzlichen Verfahren selbst angegeben hatte, es käme diesbezüglich darauf an, ob Kundenbefragungen oder Repräsentativbefragungen vorzunehmen waren. Auch die Zeugin A und die MB2 bestätigten die diesbezügliche Behauptung der BF nur insoweit, als die genannte Möglichkeit selten bei einzelnen Projekten offen gestanden wäre, was dafür spricht, dass sich die Auswahl der InterviewpartnerInnen nach den betrieblichen Erfordernissen der BF zu orientieren hatte. Auch der diesbezüglichen im Beschwerdeverfahren eingebrachten Behauptung ist daher nicht zu glauben.

Soweit die BF Verfassungswidrigkeit eingewendet ist dem folgendes zu entgegen: Die hier vorgenommene Beurteilung entspricht der langjährigen konstanten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, die auch in der verfahrensgegenständlichen Zeit schon hätte erkennen lassen, dass im vorliegenden Fall fallweise Beschäftigungen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegeben waren. Die Judikatur konnte schon in der verfahrensgegenständlichen Zeit unter www.ris.at kostenfrei nachgelesen werden. Der diesbezügliche Einwand der BF ist daher nicht aufzugreifen.

Beschäftigungstage:

Die belangte Behörde hat, wie sie mit Schreiben vom 16.11.2015 bestätigte, im Zuge ihrer erstinstanzlichen Ermittlungen keine Aufzeichnungen über die einzelnen Beschäftigungstage der MB1 und MB2 zum Akt genommen. Im Beschwerdeverfahren hat die BF eingewendet, dass sie die Wochendienstpläne nicht archiviert habe. Dieser Umstand kann der BF nicht ohne weiteres zur Last gelegt werden. Eine Aufbewahrungspflicht von Unterlagen dieser Art ist gesetzlich nicht verankert. Der BF muss angesichts der von der belangten Behörde vertretenen Argumente auch nicht bewusst gewesen sein, dass eine Aufbewahrung der Wochendienstpläne für den Ausgang dieses Verfahrens wesentlich wäre. Die MB1 und MB2 haben auch keine Aufzeichnungen über ihre seinerzeitigen Beschäftigungstage vorgelegt und machten auch keine Aussagen, die eine eindeutige Rekonstruktion zugelassen hätte.

Aufgrund der vorliegenden Beweise kann daher nicht mehr festgestellt werden, an welchen Tagen die MB1 und MB2 aufgrund der verfahrensgegenständlichen Beschäftigungen der Versicherungspflicht nach § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG (bzw. im Fall sehr kurzer Arbeitstage § 7 Z 3 lit a ASVG) unterlagen. Aufgrund der vorliegenden Beweise kann daher nicht mehr festgestellt werden, an welchen Tagen die MB1 und MB2 aufgrund der verfahrensgegenständlichen Beschäftigungen der Versicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG (bzw. im Fall

sehr kurzer Arbeitstage Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG) unterlagen.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

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

Schlagworte

Beweise, Dienstverhältnis, ersatzlose Behebung, Pflichtversicherung, Versicherungspflicht

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2016:W164.2006227.1.00

Zuletzt aktualisiert am

11.02.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at