

# TE Bvwg Erkenntnis 2015/9/3 G302 2005091-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 03.09.2015

## Entscheidungsdatum

03.09.2015

## Norm

AIVG §1 Abs1 lita

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §44 Abs1

ASVG §49 Abs1

ASVG §5 Abs1 Z2

ASVG §7 Z3

B-VG Art.133 Abs4

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

22. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
24. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
25. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.10.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 148/1998
26. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 10.01.1998 bis 30.09.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/1998
27. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1998 bis 09.01.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
28. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
29. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
30. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1995 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 817/1993
31. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 416/1992

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

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

20. ASVG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
21. ASVG § 4 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
1. ASVG § 44 heute
2. ASVG § 44 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. ASVG § 44 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2025
4. ASVG § 44 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
5. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
6. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
7. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
8. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
9. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
10. ASVG § 44 gültig von 01.07.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
11. ASVG § 44 gültig von 01.03.2017 bis 30.06.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
12. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
13. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
14. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
15. ASVG § 44 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
16. ASVG § 44 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
17. ASVG § 44 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
18. ASVG § 44 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
19. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
20. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
21. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
22. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 137/2013
23. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
24. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
25. ASVG § 44 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
26. ASVG § 44 gültig von 01.01.2013 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
27. ASVG § 44 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
28. ASVG § 44 gültig von 01.01.2012 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
29. ASVG § 44 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
30. ASVG § 44 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
31. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 30.06.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2000
32. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
33. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
34. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
35. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
36. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
37. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
38. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
39. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
40. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
41. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
42. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
43. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
44. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
45. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
46. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
47. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
48. ASVG § 44 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009

49. ASVG § 44 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
50. ASVG § 44 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
51. ASVG § 44 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
52. ASVG § 44 gültig von 01.10.2008 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
53. ASVG § 44 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
54. ASVG § 44 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
55. ASVG § 44 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
56. ASVG § 44 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
57. ASVG § 44 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
58. ASVG § 44 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
59. ASVG § 44 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
60. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
61. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
62. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
63. ASVG § 44 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
64. ASVG § 44 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
65. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
66. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
67. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
68. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
69. ASVG § 44 gültig von 01.10.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
70. ASVG § 44 gültig von 01.01.2001 bis 30.09.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
71. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2000
72. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
73. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
74. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
75. ASVG § 44 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
76. ASVG § 44 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
77. ASVG § 44 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
78. ASVG § 44 gültig von 23.04.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
79. ASVG § 44 gültig von 01.11.1996 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 764/1996

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

21. ASVG § 49 gültig von 01.01.2018 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 105/2017
22. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
23. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
24. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
25. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/2013
26. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2009
27. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
28. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2009
29. ASVG § 49 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
30. ASVG § 49 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
31. ASVG § 49 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
32. ASVG § 49 gültig von 10.07.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2007
33. ASVG § 49 gültig von 01.07.2007 bis 09.07.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
34. ASVG § 49 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2006
35. ASVG § 49 gültig von 01.09.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
36. ASVG § 49 gültig von 01.07.2002 bis 31.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
37. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
38. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
39. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
40. ASVG § 49 gültig von 06.01.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2001
41. ASVG § 49 gültig von 01.01.1998 bis 05.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
42. ASVG § 49 gültig von 01.08.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

1. ASVG § 5 heute
2. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
3. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
4. ASVG § 5 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
5. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
7. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
9. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
10. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
11. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
12. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
13. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
14. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
15. ASVG § 5 gültig von 19.03.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
16. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
17. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
18. ASVG § 5 gültig von 02.08.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
19. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
20. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
21. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
22. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
23. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
24. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
25. ASVG § 5 gültig von 01.09.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
26. ASVG § 5 gültig von 01.06.2016 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
27. ASVG § 5 gültig von 01.03.2016 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
28. ASVG § 5 gültig von 01.01.2016 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
29. ASVG § 5 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014

30. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
31. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
32. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
33. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2012
34. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
35. ASVG § 5 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
36. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
37. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
38. ASVG § 5 gültig von 01.08.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
39. ASVG § 5 gültig von 01.01.2010 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
40. ASVG § 5 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
41. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
42. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
43. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
44. ASVG § 5 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
45. ASVG § 5 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
46. ASVG § 5 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
47. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
48. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
49. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
50. ASVG § 5 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
51. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
52. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
53. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
54. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
55. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
56. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
57. ASVG § 5 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
58. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
59. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
60. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
61. ASVG § 5 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
62. ASVG § 5 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
63. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
64. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
65. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
66. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
67. ASVG § 5 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
68. ASVG § 5 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
69. ASVG § 5 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 47/1997
70. ASVG § 5 gültig von 23.04.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
71. ASVG § 5 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

## Spruch

G302 2005091-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Manfred ENZI als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX XXXX, in XXXX, vertreten durch XXXX, in XXXX, sowie über die Beschwerden von XXXX und XXXX, vertreten durch XXXX, in XXXX, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse, Zl. XXXX, vom 20.08.2012, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Manfred ENZI als Einzelrichter über die Beschwerde des römisch 40 römisch 40, in römisch 40, vertreten durch römisch 40, in römisch 40, sowie über die Beschwerden von römisch 40 und römisch 40, vertreten durch römisch 40, in römisch 40, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse, Zl. römisch 40, vom 20.08.2012, zu Recht erkannt:

A)

I. Die Beschwerden werden gemäß §§ 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, 5 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2, 7 Z 3 lit. a, 44 Abs. 1 und 49 Abs.

1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG),römisch eins. Die Beschwerden werden gemäß Paragraphen 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, 5, Absatz eins, Ziffer 2 und Absatz 2, 7, Ziffer 3, Litera a,, 44 Absatz eins und 49 Absatz eins, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG),

BGBI. Nr. 189/1955 idgF., sowie § 1 Abs. 1 lit. a Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG),BGBI. Nr. 609/1977 idgF., als u n b e g r ü n d e t a b g e w i e s e n.Bundesgesetzblatt Nr. 189 aus 1955, idgF., sowie Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977, idgF., als u n b e g r ü n d e t a b g e w i e s e n.

II. Der Versicherungszeitraum von Frau XXXX, VSNR: XXXX, wird entsprechend dem Antrag der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse vom 11.01.2013 auf die Zeiträume 02.03.2010 bis 30.06.2010 und 06.09.2010 bis 31.12.2010 berichtigt.römisch zwei. Der Versicherungszeitraum von Frau römisch 40 , VSNR: römisch 40 , wird entsprechend dem Antrag der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse vom 11.01.2013 auf die Zeiträume 02.03.2010 bis 30.06.2010 und 06.09.2010 bis 31.12.2010 berichtigt.

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:

1. Mit Bescheid der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse (im Folgenden: belangte Behörde), Zl. XXXX, vom 20.08.2012 wurde ausgesprochen, dass die im Folgenden angeführten, im Anhang I. des gegenständlichen Bescheides genannten Personen in den angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit für den XXXX(im Folgenden: BF 1), gemäß § 410 Abs. 1 Z 2 iVm § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG sowie gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG 1977 der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen würden (Spruchpunkt I):1. Mit Bescheid der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse (im Folgenden: belangte Behörde), Zl. römisch 40 , vom 20.08.2012 wurde ausgesprochen, dass die im Folgenden angeführten, im Anhang römisch eins. des gegenständlichen Bescheides genannten Personen in den angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit für den XXXX(im Folgenden: BF 1), gemäß Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG sowie gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG 1977 der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen würden (Spruchpunkt römisch eins):

Dienstnehmer Zeitraum

Titel Name Vorname von bis

XXXX Die entsprechenden Versicherungsmeldungen seien von Amts wegen vorgenommen worden. Des Weiteren wurde gemäß § 410 Abs. 1 Z 2 iVm § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, § 5 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 und § 7 Z 3 lit a ASVG sowie gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG 1977ausgesprochen, dass nachstehende, im Anhang II. des Bescheides genannte Personen in den angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit für den BF 1 der Unfallversicherungspflicht unterliegen würden (Spruchpunkt II):römisch 40 Die entsprechenden Versicherungsmeldungen seien von Amts wegen vorgenommen worden. Des Weiteren wurde gemäß Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2,, Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2 und Absatz 2 und Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG sowie gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG 1977ausgesprochen, dass nachstehende, im Anhang römisch zwei. des Bescheides genannte Personen in den angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit für den BF 1 der Unfallversicherungspflicht unterliegen würden (Spruchpunkt römisch zwei):

Dienstnehmer Zeitraum

Titel Name Vorname von bis

XXXX Die entsprechenden Versicherungsmeldungen seien von Amts wegen vorgenommen wordenrömisch 40 Die entsprechenden Versicherungsmeldungen seien von Amts wegen vorgenommen worden.

In Spruchpunkt III. wurde ausgesprochen, dass der BF 1 wegen der im Zuge der GPLA (Gemeinsame Prüfung aller

Lohnabhängigen Abgaben) festgestellten Meldedifferenzen gemäß § 410 Abs. 1 Z 7 iVm §§ 44 Abs. 1 und 49 Abs. 1 ASVG verpflichtet sei, die in der Beitragsabrechnung vom 27.01.2012 und im dazugehörigen Prüfbericht vom 27.01.2012 zu Dienstgeberkontonummer XXXX ausgewiesenen allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen, Sonderbeiträge und Zuschläge nach den jeweils angeführten Beitragsgrundlagen und für die jeweils näher bezeichneten Zeiten sowie Verzugszinsen im Betrage von insgesamt € XXXX nachzuentrichten habe. Die Beitragsabrechnung vom 27.01.2012 und der dazugehörige Prüfbericht vom 27.01.2012 würden einen integrierenden Bestandteil des Bescheides bilden. In Spruchpunkt römisch drei. wurde ausgesprochen, dass der BF 1 wegen der im Zuge der GPLA (Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängigen Abgaben) festgestellten Meldedifferenzen gemäß Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraphen 44, Absatz eins und 49 Absatz eins, ASVG verpflichtet sei, die in der Beitragsabrechnung vom 27.01.2012 und im dazugehörigen Prüfbericht vom 27.01.2012 zu Dienstgeberkontonummer römisch 40 ausgewiesenen allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen, Sonderbeiträge und Zuschläge nach den jeweils angeführten Beitragsgrundlagen und für die jeweils näher bezeichneten Zeiten sowie Verzugszinsen im Betrage von insgesamt € römisch 40 nachzuentrichten habe. Die Beitragsabrechnung vom 27.01.2012 und der dazugehörige Prüfbericht vom 27.01.2012 würden einen integrierenden Bestandteil des Bescheides bilden.

In der Bescheidbegründung wurde im Wesentlichen zusammengefasst ausgeführt, dass das Land Steiermark eine schriftliche - insgesamt 10 Seiten umfassende - Vereinbarung zur Durchführung der Erziehungshilfe mit dem BF 1 auf Basis des Steiermärkischen Jugendwohlfahrtsgesetzes bzw. der dazu ergangenen Durchführungsverordnung abgeschlossen habe. Diese Vereinbarung regle unter anderem die Mindestanzahl der Kontakte pro Woche, den Ort der Leistungserbringung, den Inhalt des Betreuungskonzepts, den Inhalt des Betreuungsvertrages, das Führen von Berichten und Dokumentationen sowie die verpflichtende Teilnahme an Teambesprechungen und Supervisionen. In dieser Vereinbarung würde sich der BF 1 verpflichten, die angeführten Rahmenbedingungen einzuhalten. Des Weiteren seien in der Vereinbarung Ab- und Verrechnungsbestimmungen festgelegt. Der Rechnungslegung seien Betreuungsnachweise beizuschließen, welche die unmittelbare Betreuungszeit durch eine Bestätigung nachweisen. Der BF 1 verpflichte sich zudem, über Ersuchen ein Qualitätssicherungs- und Controllingblatt an die Landesregierung zu übermitteln. Schließlich werde die Höhe des Kostenersatzes durch das Land an den BF 1 für die Durchführung der Erziehungshilfe (Stundensatz) festgelegt. Gleiche Vereinbarungen ähnlichen Inhalts seien zur Durchführung der Sozialbetreuung, zur Durchführung der Sozial- und Lernbetreuung sowie zur Durchführung der psychologischen Behandlung abgeschlossen worden.

Der BF 1 schließe mit den Betreuern schriftliche Werkverträge ab, wobei für jedes zu betreuende Kind zumeist für die Dauer von einem Betreuungsjahr ein eigener Werkvertrag abgeschlossen werde. Die einzelnen Werkverträge seien annähernd gleichlautend, würden jeweils zwei Seiten umfassen und unter anderem die Art der Dienstleistung, das Betreuungsjahr, das Ausmaß der Betreuung pro Monat sowie den vereinbarten Stundensatz festlegen. Unter "§ 4 Leistungsverpflichtung" verpflichte sich der Auftragnehmer, das Kind zu betreuen. Darüber hinaus sei normiert, dass die übrigen Vertragsbedingungen, soweit nicht gesondert angeführt, ausnahmslos der Betreuungsvereinbarung mit dem Land Steiermark zu entsprechen hätten. Des Weiteren werde festgehalten, dass der Auftragnehmer die Leistung als selbstständig Erwerbstätiger mit eigenen Betriebsmitteln sowie auf eigene Rechnung und Gefahr erbringe. Geregelt sei zudem, dass der Auftragnehmer die beschriebene Leistung weisungsfrei und zeitlich uneingeschränkt erbringe sowie berechtigt sei, sich auf eigene Kosten durch eine qualifizierte Person vertreten zu lassen.

Den Betreuern werde ein insgesamt 9 Seiten umfassendes Dokument übergeben, in welchem das Einstiegsprozedere, der Organisationsaufbau, die Abrechnungsmodalitäten umschrieben sei. Der BF 1 verrechne pro Betreuung 10 % Overheadkosten, es gebe eine Checkliste zur Fehlervermeidung. Werde ein beschriebener Fehler begangen, erhöhe sich der Overhead um 5 %, beschrieben seien auch die Abgabemodalitäten, der genaue Ablauf, wie die Leistungsabrechnung vorzunehmen sei (dargestellt in Form eines Flussdiagrammes) sowie die verpflichtende Teilnahme an Teamsitzungen und Interventionen/Supervisionen. Die mitbeteiligten Personen seien in den im Spruch bzw. in den Anhängen jeweils angeführten Zeiträumen für den BF 1 tätig gewesen.

Danach erfolgte die Darstellung des Tätigkeitsablaufes (Aufnahmegespräch, Einschulung über den organisatorischen Ablauf sowie die Abgabe- und Abrechnungsmodalitäten, Betreuungsvertrag, Werkvertrag, Anamneseblatt, Verlängerungs- bzw. Abschlussbericht, Betreuungsdokumentationen). Im Falle von Urlaub oder Krankheit seien der XXXX, die zuständige Sozialarbeiterin und auch die Erziehungsberechtigten des Kindes darüber zu informieren. In regelmäßigen Abständen hätten die Betreuer an verbindlichen Teambesprechungen teilzunehmen. Einmal pro Quartal

hätten die Betreuer an Interventionen/Supervisionen verpflichtend teilzunehmen. Die Termine für diese Sitzungen wie auch anderweitige Anweisungen seien vom BF 1 per E-Mail an die Betreuer übermittelt worden. Einmal pro Jahr habe jeder Betreuer ein Mitarbeitergespräch mit dem Obmann des XXXX, Herrn XXXX, zu führen. Dieses Mitarbeitergespräch sei verpflichtend. Bei längerer Abwesenheit eines Betreuers (Urlaub oder Krankenstand) sei es im Gefährdungsbereich erforderlich, dass eine Vertretung die Betreuung des Klienten übernehme. Dazu sei Rücksprache mit Herrn XXXX abzuhalten. Herr XXXX teile dann eine vereinsinterne Vertretung ein. Die Abrechnung der Vertretung erfolge auch über den XXXX. Wesentliche Betriebsmittel seien für die Erbringung der Betreuungstätigkeit nicht erforderlich. Die genannten Personen seien vom XXXX nicht zur Pflichtversicherung gemeldet worden. Danach erfolgte die Darstellung des Tätigkeitsablaufes (Aufnahmegespräch, Einschulung über den organisatorischen Ablauf sowie die Abgabe- und Abrechnungsmodalitäten, Betreuungsvertrag, Werkvertrag, Anamneseblatt, Verlängerungs- bzw. Abschlussbericht, Betreuungsdokumentationen). Im Falle von Urlaub oder Krankheit seien der römisch 40, die zuständige Sozialarbeiterin und auch die Erziehungsberechtigten des Kindes darüber zu informieren. In regelmäßigen Abständen hätten die Betreuer an verbindlichen Teambesprechungen teilzunehmen. Einmal pro Quartal hätten die Betreuer an Interventionen/Supervisionen verpflichtend teilzunehmen. Die Termine für diese Sitzungen wie auch anderweitige Anweisungen seien vom BF 1 per E-Mail an die Betreuer übermittelt worden. Einmal pro Jahr habe jeder Betreuer ein Mitarbeitergespräch mit dem Obmann des römisch 40, Herrn römisch 40, zu führen. Dieses Mitarbeitergespräch sei verpflichtend. Bei längerer Abwesenheit eines Betreuers (Urlaub oder Krankenstand) sei es im Gefährdungsbereich erforderlich, dass eine Vertretung die Betreuung des Klienten übernehme. Dazu sei Rücksprache mit Herrn römisch 40 abzuhalten. Herr römisch 40 teile dann eine vereinsinterne Vertretung ein. Die Abrechnung der Vertretung erfolge auch über den römisch 40. Wesentliche Betriebsmittel seien für die Erbringung der Betreuungstätigkeit nicht erforderlich. Die genannten Personen seien vom römisch 40 nicht zur Pflichtversicherung gemeldet worden.

2. Gegen den Bescheid der belangten Behörde brachte die steuerliche Vertretung des BF 1 fristgerecht den mit 27.09.2012 datierten, nunmehr als Beschwerde zu qualifizierenden Einspruch ein und verband sie mit dem Antrag, der Beschwerde Folge zu geben und auszusprechen, dass die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht bzw. Unfallversicherungspflicht der im Anhang I bzw. II des Bescheides genannten Personen zum BF 1 für die dort genannten Zeiträume nicht bestehe und daher auch die im Spruch unter III. angeführten Beiträge, Nebenumlagen und Zuschläge sowie Verzugszinsen nicht zu entrichten seien. Mit der Beschwerde wurde der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung verbunden. 2. Gegen den Bescheid der belangten Behörde brachte die steuerliche Vertretung des BF 1 fristgerecht den mit 27.09.2012 datierten, nunmehr als Beschwerde zu qualifizierenden Einspruch ein und verband sie mit dem Antrag, der Beschwerde Folge zu geben und auszusprechen, dass die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht bzw. Unfallversicherungspflicht der im Anhang römisch eins bzw. römisch zwei des Bescheides genannten Personen zum BF 1 für die dort genannten Zeiträume nicht bestehe und daher auch die im Spruch unter römisch drei. angeführten Beiträge, Nebenumlagen und Zuschläge sowie Verzugszinsen nicht zu entrichten seien. Mit der Beschwerde wurde der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung verbunden.

In der Begründung heißt es im Wesentlichen zusammengefasst, dass die Feststellungen zu beanstanden seien. Die Darstellung des Sachverhaltes enthalte zu Unrecht und für die Vertragsbeziehungen zwischen dem BF 1 und den AuftragnehmerInnen irrelevante Ausführungen einer schriftlichen Anfrage an ein Regierungsmitglied zum Thema Erziehungshelfer/Jugendwohlfahrt, zumal die ebenfalls zu Unrecht aufgenommene Antwort über die Art der Rechts- bzw. Vertragsbeziehungen der anerkannten XXXX zu ihrem Personal oder ihren AuftragnehmerInnen nichts aussagen würde. Der Sachverhalt enthalte auch nicht das in Bezug auf die schriftlichen Werkverträge in § 4 ausdrücklich verankerte Fehlen von Beschränkungen hinsichtlich weiterer Tätigkeiten für andere Unternehmen. Zudem enthalte der Bescheid nichts zur entscheidungswesentlichen, näheren zeitlichen und inhaltlichen Ablaufgestaltung der eigentlichen Auftragsleistungen. Auch mangle es der Sachverhaltsdarstellung daran, dass das Erfordernis eigener Laptops, insbesondere für die sachnotwendigen Dokumentationen etc., verschwiegen worden sei und sei die Rechtsfrage, was wesentliche Betriebsmittel seien, einfach pauschal im Rahmen der Sachverhaltsfeststellungen vorweggenommen. Betriebsmittel seien zwar von vornherein nicht erforderlich, eine verlässliche Erbringung eines Auftrages sei jedoch ohne eigenes Fahrzeug, ohne Computer und Telefon undenkbar, abgesehen von diversen Lernmaterialien und Spielen sowie sonstigen kleinen Ausgaben (z.B. Jause und Getränke für Klienten), die aber eine untergeordnete Rolle spielen würden. Somit seien die angeführten Betriebsmittel sehr wohl als wesentlich zu betrachten. In der Begründung heißt es im Wesentlichen zusammengefasst, dass die Feststellungen zu beanstanden seien. Die Darstellung des Sachverhaltes enthalte zu Unrecht und für die Vertragsbeziehungen zwischen dem BF 1 und den AuftragnehmerInnen irrelevante

Ausführungen einer schriftlichen Anfrage an ein Regierungsmitglied zum Thema Erziehungshelfer/Jugendwohlfahrt, zumal die ebenfalls zu Unrecht aufgenommene Antwort über die Art der Rechts- bzw. Vertragsbeziehungen der anerkannten römisch 40 zu ihrem Personal oder ihren AuftragnehmerInnen nichts aussagen würde. Der Sachverhalt enthalte auch nicht das in Bezug auf die schriftlichen Werkverträge in Paragraph 4, ausdrücklich verankerte Fehlen von Beschränkungen hinsichtlich weiterer Tätigkeiten für andere Unternehmen. Zudem enthalte der Bescheid nichts zur entscheidungswesentlichen, näheren zeitlichen und inhaltlichen Ablaufgestaltung der eigentlichen Auftragsleistungen. Auch mangle es der Sachverhaltsdarstellung daran, dass das Erfordernis eigener Laptops, insbesondere für die sachnotwendigen Dokumentationen etc., verschwiegen worden sei und sei die Rechtsfrage, was wesentliche Betriebsmittel seien, einfach pauschal im Rahmen der Sachverhaltsfeststellungen vorweggenommen. Betriebsmittel seien zwar von vornherein nicht erforderlich, eine verlässliche Erbringung eines Auftrages sei jedoch ohne eigenes Fahrzeug, ohne Computer und Telefon undenkbar, abgesehen von diversen Lernmaterialien und Spielen sowie sonstigen kleinen Ausgaben (z.B. Jause und Getränke für Klienten), die aber eine untergeordnete Rolle spielen würden. Somit seien die angeführten Betriebsmittel sehr wohl als wesentlich zu betrachten.

Die Beschwerde monierte eine inhaltlich (unrichtige) rechtliche Beurteilung des gegenständlichen Bescheides, wonach der Bescheid weder zum (wesentlichen) Ort der Leistungserbringung noch zur Arbeitszeit und zum arbeitsbezogenen Verhalten ausführe, worin die vom VwGH verlangte Bindung an "Ordnungsvorschriften" tatsächlich liegen würde. Die Orts- und Zeitbindung eines Betreuers resultiere aus den einzelnen Verträgen mit Land/BH, die vom XXXX in gleicherweise weitergegeben würden. Laut Vertrag könne der Ort der Zusammenkunft die Wohnung des Klienten oder des Betreuers oder ein dritt genannter Ort sein. In den Verträgen enthaltenen Zielvorgaben würden immer ein Mindestausmaß darstellen. Bezeichnend sei, dass es an die Betreuer keine Anweisungen gebe, wie ihre Tätigkeiten zu vollbringen seien, es gebe lediglich Zielvorgaben. Ein Maximalausmaß würde aufgrund eines Vertrages bis zu einem Jahr nicht überschritten werden, falls aber ein Betreuer es für notwendig finde, dass eine Fortsetzung der Betreuung zum Ziel führen könnte, werde ein weiterer Vertrag auf Vorschlag des Betreuers abgeschlossen. Eine materielle Rechtswidrigkeit machte die steuerliche Vertretung des BF 1 darin geltend, dass der Bescheid den entscheidungswesentlichen Unterschied zwischen relevanten Ordnungsvorschriften und irrelevanten einordnungsneutralen Bindungen aus der Natur der Sache verkenne. Die Beschwerde monierte eine inhaltlich (unrichtige) rechtliche Beurteilung des gegenständlichen Bescheides, wonach der Bescheid weder zum (wesentlichen) Ort der Leistungserbringung noch zur Arbeitszeit und zum arbeitsbezogenen Verhalten ausführe, worin die vom VwGH verlangte Bindung an "Ordnungsvorschriften" tatsächlich liegen würde. Die Orts- und Zeitbindung eines Betreuers resultiere aus den einzelnen Verträgen mit Land/BH, die vom römisch 40 in gleicherweise weitergegeben würden. Laut Vertrag könne der Ort der Zusammenkunft die Wohnung des Klienten oder des Betreuers oder ein dritt genannter Ort sein. In den Verträgen enthaltenen Zielvorgaben würden immer ein Mindestausmaß darstellen. Bezeichnend sei, dass es an die Betreuer keine Anweisungen gebe, wie ihre Tätigkeiten zu vollbringen seien, es gebe lediglich Zielvorgaben. Ein Maximalausmaß würde aufgrund eines Vertrages bis zu einem Jahr nicht überschritten werden, falls aber ein Betreuer es für notwendig finde, dass eine Fortsetzung der Betreuung zum Ziel führen könnte, werde ein weiterer Vertrag auf Vorschlag des Betreuers abgeschlossen. Eine materielle Rechtswidrigkeit machte die steuerliche Vertretung des BF 1 darin geltend, dass der Bescheid den entscheidungswesentlichen Unterschied zwischen relevanten Ordnungsvorschriften und irrelevanten einordnungsneutralen Bindungen aus der Natur der Sache verkenne.

Daher versuche die rechtliche Beurteilung in weiterer Folge, den klaren Mangel an Ordnungsvorschriften und das wesentliche Vorliegen bloßer Sachbindungen (Ziel- und Qualitätsvorgaben der öffentlich - rechtlichen Jugendwohlfahrt und Bindung sowohl des BF 1 als auch deren AuftragnehmerInnen an diese bloßen Qualitätsvorgaben) zu "verwischen", indem sie das sachorientierte und bei Jugendwohlfahrtsmaßnahmen der Behörden bzw. öffentlichen Hand inhaltlich (aus der Natur der Sache und auch zur Qualitätssicherung) unvermeidliche Dokumentationswesen als Ordnungsvorschriften für das arbeitsbezogene - also die eigentliche Leistungserbringung der Vertragsnehmer betreffende - Verhalten auf unzulässige Weise umfunktioniere. Sogar die (nur einen Bruchteil der Leistungszeit beanspruchenden, die Rechnungslegung erleichternden und das Controlling durch das Land ermöglichende) formalen Abrechnungserfordernisse hätten nach den unrichtigen Vorstellungen des Bescheides Weisungs- und Kontrollbefugnisse sein sollen, die sich auf das arbeitsbezogene Verhalten beziehen und zur vorwiegenden persönlichen Abhängigkeit führen würden. Derartiges könne nicht richtig sein. Dass die Abrechnungs- und Abgabenmodalitäten exakt einzuhalten seien, sei ebenfalls Voraussetzung für den XXXX, die Funktion als Vertragspartner für das Land beizubehalten, dementsprechend würden auch diese Vereinbarungen an die Betreuer

weitergegeben, bei Falschmeldungen (Honorarabrechnungen und Dokumentationen) würden Zahlungen an den XXXX erheblich verzögert werden. Die vom XXXX bereitgestellten Rechnungsformulare würden lediglich eine Erleichterung zum Ausfüllen der Formulare darstellen, da sämtliche geforderten Merkmale enthalten seien. Abgesehen davon, dass sich das arbeitsbezogene Verhalten der werkvertragsverpflichteten Betreuer aus bloßen Zeitsummen der Betreuung und summenmäßig gegliederten Fahrtzeiten und Fahrtkosten weder direkt ermitteln noch kontrollieren lasse (die Rechnungsmuster würden keine weitere Detaillierung verlangen), würden die Feststellungen keine Ausführungen über konkret erfolgte inhaltliche oder zeitgestaltende Weisungen des BF 1 enthalten, weil es solche nicht gegeben habe. Angesichts der ebenfalls offenkundig eine bloße Sachbindung bewirkenden Ortsbindung (Wohnung oder Wohnungsnähe des Klienten) sei daher nicht ersichtlich, worin die arbeitsverhaltensmäßige Eingliederung in den Betriebsorganismus des XXXX liegen solle. Die Besprechungen vor Vertragsschluss könnten eine solche jedenfalls nicht begründen. Auch die zeitlich stark untergeordnete Teilnahme an Teambesprechungen und v.a. Besprechungen u. a. mit Vertretern der Jugendbehörden seien ebenso bloße Sachnotwendigkeiten wie die Erarbeitung individueller Betreuungskonzepte und Zwischen- und Abschlussberichte; dass diese auch der XXXX zu bekommen gehabt habe, ändere nichts daran, dass sie primär für die Jugendbehörden sachlich erforderlich seien und daher keine organisatorische Eingliederung in den Betrieb des XXXX begründen würden. Auf gleiche Weise seien die den BetreuerInnen zur Verfügung gestellten Vorlagen zu sehen. Sie seien genauso bloße Maßnahmen der für die Behörde erforderlichen Qualitätssicherung wie die bloß quartalsmäßigen Interventionen und die Supervisionen, zumal letztere auch privat bzw. extern zulässig seien (siehe die Aussage von z.B. XXXX auf S. 3 der GKK-Niederschrift). Selbst, wenn man die Supervisionen als Merkmal einer gewissen "Eingliederung" sehen wolle, wären diese quantitativ im Leistungsaufwand so gering, dass das notwendige Vorliegen überwiegender persönlicher Abhängigkeit mit diesen Nebenfragen bei völliger inhaltlicher und zeitlicher Eigenständigkeit der Erbringung der Leistungen für die Klienten nicht begründbar sei. Gleiches gelte für das von der GKK entgegen den Werkverträgen angenommene Rückspracheerfordernis bei Vertretungen. Sie seien so untergeordnet, dass sie die inhaltliche und zeitliche Eigenständigkeit bei der eigentlichen Leistungserbringung - um die es ja gehe - zu keiner vorwiegenden persönlichen Abhängigkeit überlagern könne. Die getroffenen Feststellungen würden jedenfalls keine ausreichenden Rückschlüsse auf ihr zeitliches Überwiegen gegenüber den völlig eigenständig zu erbringenden eigentlichen Auftragsleistungen zulassen, zu denen auch die Konzepterstellung und die Vorbereitungen auf die Klientenbetreuungen gehören würden. Daher versuche die rechtliche Beurteilung in weiterer Folge, den klaren Mangel an Ordnungsvorschriften und das wesentliche Vorliegen bloßer Sachbindungen (Ziel- und Qualitätsvorgaben der öffentlich - rechtlichen Jugendwohlfahrt und Bindung sowohl des BF 1 als auch deren AuftragnehmerInnen an diese bloßen Qualitätsvorgaben) zu "verwischen", indem sie das sachorientierte und bei Jugendwohlfahrtsmaßnahmen der Behörden bzw. öffentlichen Hand inhaltlich (aus der Natur der Sache und auch zur Qualitätssicherung) unvermeidliche Dokumentationswesen als Ordnungsvorschriften für das arbeitsbezogene - also die eigentliche Leistungserbringung der Vertragsnehmer betreffende - Verhalten auf unzulässige Weise umfunktioniere. Sogar die (nur einen Bruchteil der Leistungszeit beanspruchenden, die Rechnungslegung erleichternden und das Controlling durch das Land ermöglichende) formalen Abrechnungserfordernisse hätten nach den unrichtigen Vorstellungen des Bescheides Weisungs- und Kontrollbefugnisse sein sollen, die sich auf das arbeitsbezogene Verhalten beziehen und zur vorwiegenden persönlichen Abhängigkeit führen würden. Derartiges könne nicht richtig sein. Dass die Abrechnungs- und Abgabemodalitäten exakt einzuhalten seien, sei ebenfalls Voraussetzung für den römisch 40, die Funktion als Vertragspartner für das Land beizubehalten, dementsprechend würden auch diese Vereinbarungen an die Betreuer weitergegeben, bei Falschmeldungen (Honorarabrechnungen und Dokumentationen) würden Zahlungen an den römisch 40 erheblich verzögert werden. Die vom römisch 40 bereitgestellten Rechnungsformulare würden lediglich eine Erleichterung zum Ausfüllen der Formulare darstellen, da sämtliche geforderten Merkmale enthalten seien. Abgesehen davon, dass sich das arbeitsbezogene Verhalten der werkvertragsverpflichteten Betreuer aus bloßen Zeitsummen der Betreuung und summenmäßig gegliederten Fahrtzeiten und Fahrtkosten weder direkt ermitteln noch kontrollieren lasse (die Rechnungsmuster würden keine weitere Detaillierung verlangen), würden die Feststellungen keine Ausführungen über konkret erfolgte inhaltliche oder zeitgestaltende Weisungen des BF 1 enthalten, weil es solche nicht gegeben habe. Angesichts der ebenfalls offenkundig eine bloße Sachbindung bewirkenden Ortsbindung (Wohnung oder Wohnungsnähe des Klienten) sei daher nicht ersichtlich, worin die arbeitsverhaltensmäßige Eingliederung in den Betriebsorganismus des römisch 40 liegen solle. Die Besprechungen vor Vertragsschluss könnten eine solche jedenfalls nicht begründen. Auch die zeitlich stark untergeordnete Teilnahme an Teambesprechungen und

v.a. Besprechungen u. a. mit Vertretern der Jugendbehörden seien ebenso bloße Sachnotwendigkeiten wie die Erarbeitung individueller Betreuungskonzepte und Zwischen- und Abschlussberichte; dass diese auch der römisch 40 zu bekommen gehabt habe, ändere nichts daran, dass sie primär für die Jugendbehörden sachlich erforderlich seien und daher keine organisatorische Eingliederung in den Betrieb des römisch 40 begründen würden. Auf gleiche Weise seien die den BetreuerInnen zur Verfügung gestellten Vorlagen zu sehen. Sie seien genauso bloße Maßnahmen der für die Behörde erforderlichen Qualitätssicherung wie die bloß quartalsmäßigen Intervisionen und die Supervisionen, zumal letztere auch privat bzw. extern zulässig seien (siehe die Aussage von z.B. römisch 40 auf S. 3 der GKK-Niederschrift). Selbst, wenn man die Supervisionen als Merkmal einer gewissen "Eingliederung" sehen wolle, wären diese quantitativ im Leistungsaufwand so gering, dass das notwendige Vorliegen überwiegender persönlicher Abhängigkeit mit diesen Nebenfragen bei völliger inhaltlicher und zeitlicher Eigenständigkeit der Erbringung der Leistungen für die Klienten nicht begründbar sei. Gleiches gelte für das von der GKK entgegen den Werkverträgen angenommene Rückspracheerfordernis bei Vertretungen. Sie seien so untergeordnet, dass sie die inhaltliche und zeitliche Eigenständigkeit bei der eigentlichen Leistungserbringung - um die es ja gehe - zu keiner vorwiegenden persönlichen Abhängigkeit überlagern könne. Die getroffenen Feststellungen würden jedenfalls keine ausreichenden Rückschlüsse auf ihr zeitliches Überwiegen gegenüber den völlig eigenständig zu erbringenden eigentlichen Auftragsleistungen zulassen, zu denen auch die Konzepterstellung und die Vorbereitungen auf die Klientenbetreuungen gehören würden.

Zur wirtschaftlichen Abhängigkeit führte die steuerliche Vertretung des BF 1 aus, dass sich aus den Feststellungen ergebe, dass die WerkvertragnehmerInnen weder über einen eigenen Arbeitsplatz beim BF 1 verfügen noch von diesem sonstige Betriebsmittel - außer abrufbare Berichtsvorlagen, wenn man solche unrichtigerweise als Betriebsmittel für die Erziehungshilfe als eigentlich geschuldetes Werk bewerte - unentgeltlich zur Verfügung gestellt bekommen würden. Selbst für die gewünschten Erleichterungen bzw. Vereinheitlichungen bei den Abrechnungen und für die Berichtsvorlagen müssten die WerkvertragsnehmerInnen selbst finanziell aufkommen (im Wege der Verrechnung bestimmter Prozentsätze an Overheadkosten bzw. deren Erhöhung bei Fehlern etc.). Die nutzungsnotwendigen Laptops würden ebenfalls nicht zur Verfügung gestellt werden, müssten aber beim Werkvertragsnehmer vorhanden sein. Für sie müssten die Werkvertragsnehmer genauso sorgen wie für etwaiges Lernmaterial und Spiele. Auch für unmittelbare Betreuungsfahrten müssten sie, soweit dafür ein Fahrzeug erforderlich und kein öffentliches Verkehrsmittel möglich sei, selbst für das Fahrzeug sorgen, wenngleich es für gefahrene Kilometer einen Kostenersatz gebe. Wenngleich die Natur der Betreuungsleistungen eher wenige Betriebsmittel erfordern, müssten die Auftragnehmer über diese verfügen, sodass keine wesentliche wirtschaftliche Abhängigkeit gegenüber dem BF 1 vorliege.

Zur lohnsteuerlichen Dienstnehmereigenschaft führte die steuerliche Vertretung des BF 1 aus, dass auch diese nicht vorliege, weil persönliche Weisungen, die den geschäftlichen Willen der AuftragnehmerInnen über Sachbindungen hinaus bestimmen, nicht vorliegen würden. Neben der im Rahmen der Ziele unstrittig eigenständigen zeitlichen Selbsteinteilungsmöglichkeit (es gebe daher auch weder Dienstpläne des XXXX noch Ähnliches) und der im Rahmen der vereinbarten Ziele inhaltlichen Weisungsfreiheit enthalte insbesondere auch jeder Werkvertrag als Vertragsgegenstand die konkreten Namen der zu betreuenden Klienten (z.B. minderjährige Kinder), sodass der BF 1 die Betreuung nicht einmal einseitig entziehen könne, wie dies bei Arbeitnehmern selbstverständlich wäre. Vom Land würden strikte Vorgaben verlangt, die vom XXXX an sämtliche ausführende Personen weitergegeben werden würden und deren Einhaltung Voraussetzung für die ordnungsgemäße Abwicklung wäre. Die Übernahme eines neuen Klienten etwa durch eine Bezirkshauptmannschaft erfolge in vielen Fällen über den XXXX, der/die zuständige Sozialarbeiter/in werde durch den unmittelbaren persönlichen Kontakt sehr oft auch angesprochen und leite diesen Kontakt wiederum an den XXXX weiter. Bei der Aufsetzung des Vertrages zwischen Land/BH werde neben dem BF 1 als Vertragspartner mit dem Land auch der Name der jeweiligen Betreuungsperson mitaufgenommen. Eine Betreuungsperson könne einen Auftrag vom XXXX jederzeit ablehnen, es bestehe absolut keine Verpflichtung für einen Dienstnehmer, Arbeiten ohne Zustimmung des Auftragnehmers auszuführen, somit sei auch keine persönliche Arbeitspflicht gegeben. Die Freiheiten in der Leistungserbringung selbst würden Unterschied zu Arbeitnehmern mehr als deutlich machen. Daran hätten auch die teils durch das Land (und damit auch vom BF 1) vorgegebenen Abrechnungsmodalitäten als bloße Nebenthemen nichts zu ändern vermögen. Mangels eigentlicher Eingliederung der BetreuerInnen bzw. ihrer Arbeitsabläufe in den Betrieb des XXXX könnten die Auftragsverhältnisse auch nicht mit dem Argument, es liege kein besonderes finanzielles Unternehmerrisiko vor, zu lohnsteuerlichen Arbeitnehmern gemacht werden. Zur

lohnsteuerlichen Dienstnehmereigenschaft führte die steuerliche Vertretung des BF 1 aus, dass auch diese nicht vorliege, weil persönliche Weisungen, die den geschäftlichen Willen der AuftragnehmerInnen über Sachbindungen hinaus bestimmen, nicht vorliegen würden. Neben der im Rahmen der Ziele unstrittig eigenständigen zeitlichen Selbsteinteilungsmöglichkeit (es gebe daher auch weder Dienstpläne des römisch 40 noch Ähnliches) und der im Rahmen der vereinbarten Ziele inhaltlichen Weisungsfreiheit enthalte insbesondere auch jeder Werkvertrag als Vertragsgegenstand die konkreten Namen der zu betreuenden Klienten (z.B. minderjährige Kinder), sodass der BF 1 die Betreuung nicht einmal einseitig entziehen könne, wie dies bei Arbeitnehmern selbstverständlich wäre. Vom Land würden strikte Vorgaben verlangt, die vom römisch 40 an sämtliche ausführende Personen weitergegeben werden würden und deren Einhaltung Voraussetzung für die ordnungsgemäße Abwicklung wäre. Die Übernahme eines neuen Klienten etwa durch eine Bezirkshauptmannschaft erfolge in vielen Fällen über den römisch 40, der/die zuständige Sozialarbeiter/in werde durch den unmittelbaren persönlichen Kontakt sehr oft auch angesprochen und leite diesen Kontakt wiederum an den römisch 40 weiter. Bei der Aufsetzung des Vertrages zwischen Land/BH werde neben dem BF 1 als Vertragspartner mit dem Land auch der Name der jeweiligen Betreuungsperson mitaufgenommen. Eine Betreuungsperson könne einen Auftrag vom römisch 40 jederzeit ablehnen, es bestehe absolut keine Verpflichtung für einen Dienstnehmer, Arbeiten ohne Zustimmung des Auftragnehmers auszuführen, somit sei auch keine persönliche Arbeitspflicht gegeben. Die Freiheiten in der Leistungserbringung selbst würden Unterschied zu Arbeitnehmern mehr als deutlich machen. Daran hätten auch die teils durch das Land (und damit auch vom BF 1) vorgegebenen Abrechnungsmodalitäten als bloße Nebenthemen nichts zu ändern vermögen. Mangels eigentlicher Eingliederung der BetreuerInnen bzw. ihrer Arbeitsabläufe in den Betrieb des römisch 40 könnten die Auftragsverhältnisse auch nicht mit dem Argument, es liege kein besonderes finanzielles Unternehmerrisiko vor, zu lohnsteuerlichen Arbeitnehmern gemacht werden.

Zur Beitragsnachverrechnung brachte die steuerliche Vertretung des BF 1 vor, dass sich diese als rechtlich unbegründet erweise. Bezüglich der Einvernahmen einiger (10 von 88) Betreuer werde festgestellt, dass rund die Hälfte der Personen mit der Niederschrift und den Ausführungen der Einvernahmen nicht einverstanden gewesen seien, außerdem könne nicht von einer Anzahl von 11,4 % befragter Betreuer auf 100 % beteiligte Personen geschlossen werden.

3. Neben dem BF 1 erhob auch die steuerliche Vertretung von XXXX (im Folgenden: BF 2) und von XXXX (im Folgenden: BF 3) fristgerecht jeweils einen - nunmehr als Beschwerde zu qualifizierenden - gleichlautenden mit 20.09.2012 datierten Einspruch gegen den verfahrensgegenständlichen Bescheid vom 20.08.2012. Darin wurde bemängelt, dass der BF 2 und die BF 3 im Bescheid nicht als Bescheidadressaten, sondern nur im Anhang I angeführt seien. Des Weiteren würden die im Bescheid angeführten integrierenden Bestandteile Prüfbericht und Beitragsabrechnung vom 27.01.2012 fehlen und es würde um Bescheidausstellung unter Anführung des korrekten Bescheidadressaten und inklusive des Prüfberichtes und der Beitragsabrechnung vom 27.01.2012 ersucht werden. 3. Neben dem BF 1 erhob auch die steuerliche Vertretung von römisch 40 (im Folgenden: BF 2) und von römisch 40 (im Folgenden: BF 3) fristgerecht jeweils einen - nunmehr als Beschwerde zu qualifizierenden - gleichlautenden mit 20.09.2012 datierten Einspruch gegen den verfahrensgegenständlichen Bescheid vom 20.08.2012. Darin wurde bemängelt, dass der BF 2 und die BF 3 im Bescheid nicht als Bescheidadressaten, sondern nur im Anhang römisch eins angeführt seien. Des Weiteren würden die im Bescheid angeführten integrierenden Bestandteile Prüfbericht und Beitragsabrechnung vom 27.01.2012 fehlen und es würde um Bescheidausstellung unter Anführung des korrekten Bescheidadressaten und inklusive des Prüfberichtes und der Beitragsabrechnung vom 27.01.2012 ersucht werden.

Der BF 2 und die BF 3 seien seit 2009 selbständig für den BF 1 als Kinderbetreuer tätig. Sie seien seit 2009 bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) als neue Selbständige (wegen Überschreitung der Freigrenzen) pflichtversichert. Sie seien beim Finanzamt Graz-Stadt unter der Steuernummer XXXX bzw. XXXX erfasst und seien mit den Einkünften aus der Kinderbetreuung unter der Einkunftsart selbständige Arbeit für 2009 und 2010 rechtskräftig veranlagt worden. Sie seien als Unternehmer mit der ihnen zugeteilten UID-Nummer XXXX bei der Finanzverwaltung erfasst, würden für ihre Tätigkeit als selbständige Kinderbetreuer monatliche Umsatzsteuervoranmeldungen abgeben und seien für die Jahre 2009 und 2010 rechtskräftig zur Umsatzsteuer veranlagt worden. Die bis dato erfolgte bescheidmäßige Einstufung durch die Finanzverwaltung lasse in keinsten Weise erkennen, dass ein Dienstverhältnis und somit einkommensteuerlich Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit vorliegen würden. Ebenso sei die SVA bei der Anmeldung in ihrer Beurteilung nicht von einem Dienstverhältnis aus

gegangen. Der BF 2 und die BF 3 seien seit 2009 selbständig für den BF 1 als Kinderbetreuer tätig. Sie seien seit 2009 bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) als neue Selbständige (wegen Überschreitung der Freigrenzen) pflichtversichert. Sie seien beim Finanzamt Graz-Stadt unter der Steuernummer römisch 40 bzw. römisch 40 erfasst und seien mit den Einkünften aus der Kinderbetreuung unter der Einkunftsart selbständige Arbeit für 2009 und 2010 rechtskräftig veranlagt worden. Sie seien als Unternehmer mit der ihnen zugeteilten UID-Nummer römisch 4 0 bei der Finanzverwaltung erfasst, würden für ihre Tätigkeit als selbständige Kinderbetreuer monatliche Umsatzsteuervoranmeldungen abgeben und seien für die Jahre 2009 und 2010 rechtskräftig zur Umsatzsteuer veranlagt worden. Die bis dato erfolgte bescheidmäßige Einstufung durch die Finanzverwaltung lasse in keinsten Weise erkennen, dass ein Dienstverhältnis und somit einkommensteuerlich Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit vorliegen würden. Ebenso sei die SVA bei der Anmeldung in ihrer Beurteilung nicht von einem Dienstverhältnis aus gegangen.

Der BF 2 und die BF 3 würden entgegen der im Bescheid aufgestellten Behauptung, dass wesentliche Betriebsmittel nicht eingesetzt würden, sehr wohl wesentliche eigene Betriebsmittel für ihre selbständige Tätigkeit, insbesondere den eigenen PKW einsetzen. Einzelne betreute Kinder seien auf Grund der Entfernung nur mit dem PKW zu erreichen und zu betreuen. Die Aufwendungen dafür hätten sich für den BF 2 für 2009 lt. Einkommensteuerbescheid 2009 auf € XXXX (für 18.152 km) und für 2010 lt. Einkommensteuerbescheid 2010 auf € XXXX (für 29.463 km) bzw. für die BF 3 für 2009 auf € XXXX (für 30.000 km) und für 2010 auf € XXXX (für 30.000 km) belaufen. Es würden vom BF 1 keine Spesenersätze wie Diäten oder Kilometergeld, wie sonst bei Dienstnehmern üblich, geleistet werden. Der eigene Mitteleinsatz und fehlender Spesenersatz seien ein wesentliches Merkmal des vorliegenden Unternehmerrisikos: die Höhe der erzielten Einkünfte seien nicht fix wie bei einem Dienstverhältnis, sondern vom Geschick des Unternehmers abhängig, mit möglichst geringen Mitteleinsatz den größtmöglichen Gewinn zu erzielen. Urlaub und Krankenstand würden zu Lasten des BF 2 und der BF 3 gehen, da für diese Zeit kein Honorar verrechnet werden dürfe. Der BF 2 und die BF 3 würden entgegen der im Bescheid aufgestellten Behauptung, dass wesentliche Betriebsmittel nicht eingesetzt würden, sehr wohl wesentliche eigene Betriebsmittel für ihre selbständige Tätigkeit, insbesondere den eigenen PKW einsetzen. Einzelne betreute Kinder seien auf Grund der Entfernung nur mit dem PKW zu erreichen und zu betreuen. Die Aufwendungen dafür hätten sich für den BF 2 für 2009 lt. Einkommensteuerbescheid 2009 auf € römisch 40 (für 18.152 km) und für 2010 lt. Einkommensteuerbescheid 2010 auf € römisch 40 (für 29.463 km) bzw. für die BF 3 für 2009 auf € römisch 40 (für 30.000 km) und für 2010 auf € römisch 40 (für 30.000 km) belaufen. Es würden vom BF 1 keine Spesenersätze wie Diäten oder Kilometergeld, wie sonst bei Dienstnehmern üblich, geleistet werden. Der eigene Mitteleinsatz und fehlender Spesenersatz seien ein wesentliches Merkmal des vorliegenden Unternehmerrisikos: die Höhe der erzielten Einkünfte seien nicht fix wie bei einem Dienstverhältnis, sondern vom Geschick des Unternehmers abhängig, mit möglichst geringen Mitteleinsatz den größtmöglichen Gewinn zu erzielen. Urlaub und Krankenstand würden zu Lasten des BF 2 und der BF 3 gehen, da für diese Zeit kein Honorar verrechnet werden dürfe.

Der BF 1 sei kein Dienstgeber, sondern Clearingstelle zwischen dem Land Steiermark, das seinen gesetzlichen Auftrag "Kinderbetreuung" nicht direkt mit den Kinderbetreuern abwickeln würde. Die Zurverfügungstellung von "Know how", Formularen und Vorgaben bei der Abrechnung durch den XXXX an die Auftragnehmer diene der effizienten Abwicklung der Werkverträge und würden durch die erreichte Standardisierung von Abläufen Kosten gespart. Gleichlautende Werkverträge seien kein Indiz für das Vorliegen von Dienstverhältnissen oder für eine Eingliederung in die XXXXorganisation, sondern würden überall in der Wirtschaft vorkommen. Die verpflichtende Teilnahme an Supervisionen sei nicht Merkmal eines Dienstverhältnisses sondern eine Qualitätssicherungsmaßnahme, die auch für selbständige Psychologen vorgesehen sei. Ebenso würden die anderen im Werkvertrag festgelegten Meldeverpflichtungen und Formularvorgaben der Qualitätskontrolle dienen und seien kein Indiz für ein Dienstverhältnis. Ein einmal pro Jahr geführtes "Mitarbeitergespräch" könne nicht als Indiz für das Vorliegen eines weisungsgebundenen Dienstverhältnisses angeführt werden. Allein dies sei ein Indiz, dass ein Werkvertrag vorliege, da die "Mitarbeiter" nicht in die XXXXorganisation eingebunden seien. Dienstverhältnisse würden sich u.a. dadurch auszeichnen, dass in der Regel mehr als ein "Mitarbeitergespräch" pro Jahr stattfinde. Dass im Falle einesurlaubes die zuständige Sozialarbeiterin und die Erziehungsberechtigten zu informieren seien, verstehe sich von selbst. Zusätzlich sei auch der XXXX zu informieren. Würde hier ein Dienstverhältnis vorliegen, sei § 4 des Urlaubsgesetzes zwingend anzuwenden, der vorsehe, dass der Urlaub vom Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich zu vereinbaren sei. Der BF 1 sei kein Dienstgeber, sondern Clearingstelle zwischen dem Land Steiermark, das seinen gesetzlichen Auftrag "Kinderbetreuung" nicht direkt mit den Kinderbetreuern abwickeln würde. Die Zurverfügungstellung von "Know how", Formularen und Vorgaben bei der Abrechnung durch den römisch 40 an die Auftragnehmer diene der

effizienten Abwicklung der Werkverträge und würden durch die erreichte Standardisierung von Abläufen Kosten gespart. Gleichlautende Werkverträge seien kein Indiz für das Vorliegen von Dienstverhältnissen oder für eine Eingliederung in die XXXXorganisation, sondern würden überall in der Wirtschaft vorkommen. Die verpflichtende Teilnahme an Supervisionen sei nicht Merkmal eines Dienstverhältnisses sondern eine Qualitätssicherungsmaßnahme, die auch für selbständige Psychologen vorgesehen sei. Ebenso würden die anderen im Werkvertrag festgelegten Meldeverpflichtungen und Formularvorgaben der Qualitätskontrolle dienen und seien kein Indiz für ein Dienstverhältnis. Ein einmal pro Jahr geführtes "Mitarbeitergespräch" könne nicht als Indiz für das Vorliegen eines weisungsgebundenen Dienstverhältnisses angeführt werden. Allein dies sei ein Indiz, dass ein Werkvertrag vorliege, da die "Mitarbeiter" nicht in die XXXXorganisation eingebunden seien. Dienstverhältnisse würden sich u.a. dadurch auszeichnen, dass in der Regel mehr als ein "Mitarbeitergespräch" pro Jahr stattfinde. Dass im Falle eines Urlaubes die zuständige Sozialarbeiterin und die Erziehungsberechtigten zu informieren seien, verstehe sich von selbst. Zusätzlich sei auch der römisch 40 zu informieren. Würde hier ein Dienstverhältnis vorliegen, sei Paragraph 4, des Urlaubsgesetzes zwingend anzuwenden, der vorsehe, dass der Urlaub vom Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich zu vereinbaren sei.

Der BF 2 und die BF 3 würden ihre Tätigkeit als Kinderbetreuer vollkommen weisungsfrei und eigenverantwortlich verrichten. Die Einhaltung der vom BF 1 als Clearingstelle des Landes Steiermark aufgestellten und im Werkvertrag festgelegten Qualitätssicherungsmaßnahmen seien keine Weisungen, sondern sollten die adäquate und qualitätsvolle Betreuung der Kinder sicherstellen. Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit würden nicht vorliegen, da der BF 2 und die BF 3 sich zwar werkvertraglich dazu verpflichtet hätten, ein gewisses Ausmaß an Betreuungsstunden zu erbringen, jedoch selbst darüber völlig frei entscheiden, wann sie diese Betreuungsstunden tatsächlich erbringen würden. Die Absprache im Falle von Vertretungen bei Krankheit oder Urlaub mit dem BF 1 sei selbstverständlich und komme in der Wirtschaft oft vor, wenn der Auftraggeber sich im Werkvertrag ein Mitspracherecht ausbedungen habe. Dieses Mitspracherecht des Auftragnehmers bei der Person des Vertreters sei nicht als Ausfluss eines Dienstverhältnisses zu klassifizieren. Durch die Möglichkeit der Vertretung sei keine persönliche Arbeitspflicht gegeben. Im Bereich der Kinderbetreuung wie grundsätzlich bei jeder freiberuflichen Tätigkeit sei die persönliche Leistungserbringung ein wesentliches Merkmal, sodass das Merkmal "Vertretung" für die Frage der Klassifizierung als Dienstvertrag eher nicht geeignet scheine. Die Ortsgebundenheit der Tätigkeit als Kinderbetreuer könne im vorliegenden Fall nicht als Merkmal eines Dienstverhältnisses klassifiziert werden, da die Kinderbetreuung ja nur immer am Wohnort des Kindes geleistet werden könne und somit die Tätigkeit an sich schon ortsgebunden sei, egal ob selbständig oder unselbständig erbracht.

Persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit mögen ein Indiz für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sein. Jedoch sei auch jeder Werkvertragsnehmer immer von seinen Auftraggebern wirtschaftlich abhängig und insbesondere bei freiberuflichen Werkvertragsleistungen sei auch die persönliche Abhängigkeit stark ausgeprägt. Ein wesentliches Merkmal eines dienstvertraglichen Entgelts sei die Weitergewährung im Urlaubs- und Krankenfall und die Auszahlung eines

13. und 14. Bezuges unabhängig von einer Leistungserbringung. Im vorliegenden Fall werde der Werklohn ausnahmslos nur auf Grund der geleisteten Stunden dem Auftraggeber mit Umsatzsteuer in Rechnung gestellt. Das Risiko eines Einnahmenausfalles bei Krankheit, Urlaub oder sonstiger Verhinderung liege beim BF 2 bzw. bei der BF 3.

Ob ein Dienstverhältnis gemäß § 47 Abs. 1 EStG bzw. Lohnsteuerpflicht gemäß § 470b ein Dienstverhältnis gemäß Paragraph 47, Absatz eins, EStG bzw. Lohnsteuerpflicht gemäß Paragraph 47

Abs. 2 EStG vorliege, unterliege nicht der Beurteilung durch die Steiermärkische Gebietskrankenkasse sondern falle in die Zuständigkeit der Finanzverwaltung. Offensichtlich sei von der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse ein Lohnzettel für den BF 2 bzw. der BF 3 über den Prüfungszeitraum übermittelt worden. Die Übermittlung des Lohnzettels durch die Steiermärkische Gebietskrankenkasse an die Finanzverwaltung (übermittelt sei nur die Summe der "Bruttobezüge" worden, nicht jedoch der Dienstnehmeranteil an der Sozialversicherung bzw. die einbehaltene Lohnsteuer) sei rückgängig zu machen, da kein Dienstverhältnis vorliege. Die in dieser Art vorgenommene Übermittlung der Lohnzettel führe zum derzeitigen Ergebnis, das für die in Streit stehenden Einkünfte drei Mal eine Einkommensbesteuerung vorgenommen werde. Einmal werde vom BF 1 die Lohnsteuer für die Einkünfte im Wege der Nachverrechnung abgeführt. Das zweite Mal sei die Besteuerung durch den BF 2 bzw. der BF 3 im Rahmen der Einkommensteuererklärung über die selbständigen Einkünfte erfolgt. Das dritte Mal erfolge die Besteuerung des BF 2

bzw. der BF 3 durch die erfolgte Lohnzettelermittlung (Bruttobezüge ohne darauf entfallene und einbehaltene Lohnsteuer) in dem von der Finanzverwaltung neben den bereits erklärten und veranlagten Einkünften aus selbständiger Arbeit zusätzlich auf Grund des übermittelten Lohnzettels automatisch Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit ohne Lohnsteueranrechnung angesetzt würden. Absatz 2, EStG vorliege, unterliege nicht der Beurteilung durch die Steiermärkische Gebietskrankenkasse sondern falle in die Zuständigkeit der Finanzverwaltung. Offensichtlich sei von der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse ein Lohnzettel für den BF 2 bzw. der BF 3 über den Prüfungszeitraum übermittelt worden. Die Übermittlung des Lohnzettels durch die Steiermärkische Gebietskrankenkasse an die Finanzverwaltung (übermittelt sei nur die Summe der "Bruttobezüge" worden, nicht jedoch der Dienstnehmeranteil an der Sozialversicherung bzw. die einbehaltene Lohnsteuer) sei rückgängig zu machen, da kein Dienstverhältnis vorliege. Die in dieser Art vorgenommene Übermittlung der Lohnzettel führe zum derzeitigen Ergebnis, das für die in Streit stehenden Einkünfte drei Mal eine Einkommensbesteuerung vorgenommen werde. Einmal werde vom BF 1 die Lohnsteuer für die Einkünfte im Wege der Nachverrechnung abgeführt. Das zweite Mal sei die Besteuerung durch den BF 2 bzw. der BF 3 im Rahmen der Einkommensteuererklärung über die selbständigen Einkünfte erfolgt. Das dritte Mal erfolge die Besteuerung des BF 2 bzw. der BF 3 durch die erfolgte Lohnzettelermittlung (Bruttobezüge ohne darauf entfallene und einbehaltene Lohnsteuer) in dem von der Finanzverwaltung neben den bereits erklärten und veranlagten Einkünften aus selbständiger Arbeit zusätzlich auf Grund des übermittelten Lohnzettels automatisch Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit ohne Lohnsteueranrechnung angesetzt würden.

Aus den dargelegten Gründen liege kein Dienstverhältnis und damit keine Vollversicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG vor. Es werde ersucht, die Vollversicherungspflicht für den Zeitraum 09.02.2009 bis 31.12.2010 und die Übermittlung der Lohnzettel für denselben Zeitraum zu stornieren. Aus den dargelegten Gründen liege kein Dienstverhältnis und damit keine Vollversicherungspflicht gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG vor. Es werde ersucht, die Vollversicherungspflicht für den Zeitraum 09.02.2009 bis 31.12.2010 und die Übermittlung der Lohnzettel für denselben Zeitraum zu stornieren.

4. Die belangte Behörde legte am 08.02.2013 dem Landeshauptmann der Steiermark den Verwaltungsakt unter Anschluss einer mit 11.01.2013 datierten Stellungnahme vor. In dieser führte die belangte Behörde zur eingewandten Irrelevanz der schriftlichen Anfrage an ein Regierungsmitglied sowie der daraufhin ergangenen Anfragenbeantwortung aus, dass die beiden Dokumente bzw. die daraus ergangenen Feststellungen insoweit Relevanz aufweisen würden, als sie die Versorgung von betreuten Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Jugendwohlfahrt zunächst unmittelbar durch das Land Steiermark selbst und später durch die Zwischenschaltung von bescheidmäßig anerkannten freien Trägern der Jugendwohlfahrt sowie die damit einhergegangenen rechtlichen Änderungen ab Juli 2008 allgemein erklärend darstellen würden. Zu den Einwendungen der steuerlichen Vertretung des BF 1 im Hinblick auf die persönliche Abhängigkeit führte die belangte Behörde unter Verweis auf das Judikat des VwGH zu mobilen Frühförderern (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232) zusammengefasst aus, dass die vorgebrachte Unterscheidung zwischen allgemeinen Vorschriften und besonderen Bindungen, die aus der Natur der Sache resultieren würden, in der Judikatur des VwGH zur Beurteilung der sozialversicherungsrechtlichen Dienstnehmereigenschaft schon seit vielen Jahren keine Rolle mehr spielen würden. Zur wirtschaftlichen Abhängigkeit brachte die belangte Behörde vor, dass Laptop und Fahrzeug nach der Rechtsprechung keine Betriebsmittel, sondern Gebrauchsgegenstände des täglichen Lebens darstellen würden. Lernmaterial und Spiele seien für die Betreuungsleistungen zwar dienlich, aber für die Erbringung der Tätigkeit nicht unentbehrlich und daher im Sinne der Judikatur nicht "wesentlich". Seien für die Erbringung einer Tätigkeit keine "wesentlichen Betriebsmittel" erforderlich, sei nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH wirtschaftliche Abhängigkeit automatisch gegeben. Zu den Einwendungen der steuerlichen Vertretung des BF 1 im Hinblick auf die lohnsteuerlichen Dienstnehmereigenschaft legte die belangte Behörde dar, dass es irrelevant sei, ob es sich bei den Vorgaben um allgemeine Vorschriften, oder aber um zweckdienliche Ziel- bzw. Qualitätsvorgaben handeln würde. Somit würden auch diese Vorgaben durch das Land Steiermark Merkmale darstellen, die die organisatorische Eingliederung der Betreuer in den Betrieb des BF 1 sowie die Weisungsbindung der Betreuer zum BF 1 widerspiegeln würden.

Zu den nunmehr als Beschwerde zu qualifizierenden, gleichlautenden Einsprüchen der beiden Beschäftigten, nämlich von BF 2 und BF 3 brachte die belangte Behörde im Wesentlichen vor, dass hinsichtlich der monierten formellen Mängel (fehlender Bescheidadressat sowie fehlende Übermittlung von Prüfbericht und Beitragsabrechnung) diese Vorgangsweise vom VwGH bereits mehrfach als rechtlich korrekt beurteilt worden sei. Zum vorgebrachten Einwand,

dass sowohl die Finanzverwaltung im Bereich Einkommensteuer und auch Umsatzsteuer als auch die SVA bei der Anmeldung der Tätigkeit auf keine Weise erkennen hätten lassen, dass ein Dienstverhältnis vorliege, sei zu bemerken, dass es sich bei den angesprochenen Beurteilungen lediglich um Vorabeschatzungen handeln würde. Zur endgültigen Beurteilung werde aus diesem Grund unter anderem in regelmäßigen Abständen eine GPLA (Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängigen Abgaben) durchgeführt. Im Zuge dieser GPLA könne es naturgemäß immer wieder zu anderslautenden Beurteilungen kommen. Es liege kein Unternehmerrisiko vor, da es nicht vom Geschick des Betreuers abhängen, die Höhe der erzielten Einkünfte zu beeinflussen. Gerade ein einmal pro Jahr geführtes verpflichtendes Mitarbeitergespräch stelle ein (zusätzliches) Merkmal für das Vorliegen eines sozialversicherungsrechtlichen Dienstverhältnisses dar. Im Hinblick auf das Vertretungsrecht habe der VwGH bereits mehrfach erkannt, dass Tätigkeiten im Sozialbereich von vornherein vertretungsfeindlich seien, und persönliche Arbeitspflicht in diesem Leistungsbereich damit im Allgemeinen bereits gegeben sei. Die Weitergewährung des Entgelts im Urlaubs- und Krankheitsfall sei keine Voraussetzung für das Vorliegen eines sozialversicherungsrechtlichen Dienstverhältnisses, sondern stelle eine gesetzlich festgelegte "Folgeerscheinung" bei Vorliegen eines arbeitsrechtlichen Dienstverhältnisses dar. Entgegen dem Vorbringen von BF 2 und BF 3 sei die Kasse zur Feststellung der Lohnsteuerpflicht gemäß § 47 EStG im Zuge der GPLA als Organ der Finanzverwaltung unmittelbar bzw. bei der Überprüfung der Dienstnehmereigenschaft nach § 4 Abs. 2 ASVG im Rahmen der Vorfragenbeurteilung mittelbar nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet. Zur bemängelten Lohnzettelübermittlung sei festzuhalten, dass der Prüfer im Rahmen der GPLA und so auch bei der Lohnzettelübermittlung zwar als Organ der Finanzverwaltung tätig sei, Einwände dagegen allerdings im Verfahren vor der Finanzverwaltung geltend zu machen seien. Zu den nunmehr als Beschwerde zu qualifizierenden, gleichlautenden Einsprüchen der beiden Beschäftigten, nämlich von BF 2 und BF 3 brachte die belangte Behörde im Wesentlichen vor, dass hinsichtlich der monierten formellen Mängel (fehlender Bescheidadressat sowie fehlende Übermittlung von Prüfbericht und Beitragsabrechnung) diese Vorgangsweise vom VwGH bereits mehrfach als rechtlich korrekt beurteilt worden sei. Zum vorgebrachten Einwand, dass sowohl die Finanzverwaltung im Bereich Einkommensteuer und auch Umsatzsteuer als auch die SVA bei der Anmeldung der Tätigkeit auf keine Weise erkennen hätten lassen, dass ein Dienstverhältnis vorliege, sei zu bemerken, dass es sich bei den angesprochenen Beurteilungen lediglich um Vorabeschatzungen handeln würde. Zur endgültigen Beurteilung werde aus diesem Grund unter anderem in regelmäßigen Abständen eine GPLA (Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängigen Abgaben) durchgeführt. Im Zuge dieser GPLA könne es naturgemäß immer wieder zu anderslautenden Beurteilungen kommen. Es liege kein Unternehmerrisiko vor, da es nicht vom Geschick des Betreuers abhängen, die Höhe der erzielten Einkünfte zu beeinflussen. Gerade ein einmal pro Jahr geführtes verpflichtendes Mitarbeitergespräch stelle ein (zusätzliches) Merkmal für das Vorliegen eines sozialversicherungsrechtlichen Dienstverhältnisses dar. Im Hinblick auf das Vertretungsrecht habe der VwGH bereits mehrfach erkannt, dass Tätigkeiten im Sozialbereich von vornherein vertretungsfeindlich seien, und persönliche Arbeitspflicht in diesem Leistungsbereich damit im Allgemeinen bereits gegeben sei. Die Weitergewährung des Entgelts im Urlaubs- und Krankheitsfall sei keine Voraussetzung für das Vorliegen eines sozialversicherungsrechtlichen Dienstverhältnisses, sondern stelle eine gesetzlich festgelegte "Folgeerscheinung" bei Vorliegen eines arbeitsrechtlichen Dienstverhältnisses dar. Entgegen dem Vorbringen von BF 2 und BF 3 sei die Kasse zur Feststellung der Lohnsteuerpflicht gemäß Paragraph 47, EStG im Zuge der GPLA als Organ der Finanzverwaltung unmittelbar bzw. bei der Überprüfung der Dienstnehmereigenschaft nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG im Rahmen der Vorfragenbeurteilung mittelbar nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet. Zur bemängelten Lohnzettelübermittlung sei festzuhalten, dass der Prüfer im Rahmen der GPLA und so auch bei der Lohnzettelübermittlung zwar als Organ der Finanzverwaltung tätig sei, Einwände dagegen allerdings im Verfahren vor der Finanzverwaltung geltend zu machen seien.

Mit dem Vorlagebericht wurde seitens der belangten Behörde ein Antrag auf amtswegige Berichtigung der Versicherungszeit verbunden, da im Zuge der GPLA die Versicherungszeit von Frau XXXX, VSNR: XXXX, irrtümlich falsch erfasst worden sei, wobei der Versicherungszeitraum korrekterweise 02.03.2010 bis 30.06.2010 und 06.09.2010 bis 31.12.2010 zu lauten habe. Die belangte Behörde begehre, den Beschwerden des BF 1, des BF 2 und der BF 3 keine Folge zu geben und den angefochtenen Bescheid samt amtswegiger Berichtigung für Frau XXXX vollinhaltlich zu bestätigen. Mit dem Vorlagebericht wurde seitens der belangten Behörde ein Antrag auf amtswegige Berichtigung der Versicherungszeit verbunden, da im Zuge der GPLA die Versicherungszeit von Frau römisch 40, VSNR: römisch 40, irrtümlich falsch erfasst worden sei, wobei der Versicherungszeitraum korrekterweise 02.03.2010 bis 30.06.2010 und

06.09.2010 bis 31.12.2010 zu lauten habe. Die belangte Behörde begehre, den Beschwerden des BF 1, des BF 2 und der BF 3 keine Folge zu geben und den angefochtenen Bescheid samt amtswegiger Berichtigung für Frau römisch 40 vollinhaltlich zu bestätigen.

5. Mit Schreiben (RSb-Rückschein) des Landeshauptmannes der Steiermark vom 08.02.2013 wurde der steuerlichen Vertretung des BF 1 eine Kopie des Vorlageberichtes der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse vom 11.01.2013 mit dem Ersuchen um Abgabe einer Stellungnahme binnen vier Wochen übermittelt.

6. Mit Schreiben vom 13.03.2013 beehrte die steuerliche Vertretung des BF 1 eine Fristerstreckung zur Abgabe einer Stellungnahme bis zum 28.03.2013. Die gewährte Frist verstrich reaktionslos, es langte keine Stellungnahme ein.

7. Infolge Zuständigkeitsübergangs legte der Landeshauptmann der Steiermark am 17.03.2014 die gegen den angefochtenen Bescheid der belangten Behörde gerichteten Beschwerden samt dem Bezug habenden Akt des Verwaltungsverfahrens dem Bundesverwaltungsgericht zur weiteren Bearbeitung vor, dieser wurde am selbigen Tag der Gerichtsabteilung G302 zugewiesen.

8. Mit Schreiben des Bundesverwaltungsgerichtes vom 05.05.2015 wurden der BF 1, der BF 2, die BF 3 und Frau XXXX vom Ergebnis der Beweisaufnahme (Kopie des Vorlageberichtes der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse vom 11.01.2013) verständigt und ihnen gleichzeitig die Gelegenheit gegeben, sich im Rahmen des Parteiengehörs binnen vier Wochen ab Zustellung zu äußern. Die für diesen Zweck eingeräumte Frist zur Äußerung verstrich, ohne dass eine Stellungnahme eingelangt wäre. 8. Mit Schreiben des Bundesverwaltungsgerichtes vom 05.05.2015 wurden der BF 1, der BF 2, die BF 3 und Frau römisch 40 vom Ergebnis der Beweisaufnahme (Kopie des Vorlageberichtes der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse vom 11.01.2013) verständigt und ihnen gleichzeitig die Gelegenheit gegeben, sich im Rahmen des Parteiengehörs binnen vier Wochen ab Zustellung zu äußern. Die für diesen Zweck eingeräumte Frist zur Äußerung verstrich, ohne dass eine Stellungnahme eingelangt wäre.

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

1. Feststellungen:

1.1. Der BF 1 ist im XXXXregister zur XXXXZahl XXXX als XXXX eingetragen, hat den Sitz in Graz und trägt die Bezeichnung XXXX. 1.1. Der BF 1 ist im XXXXregister zur XXXXZahl römisch 40 als römisch 40 eingetragen, hat den Sitz in Graz und trägt die Bezeichnung römisch 40 .

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

XXXXrömisch 40

1.3. Das Land Steiermark, p.A. Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung 11 A - Hofgasse 12, 8010 Graz und der BF 1 schlossen Rahmenverträge betreffend die psychologische Behandlung, die Sozialbetreuung, die Erziehungshilfe und die Sozial- und Lernbetreuung (JWF oder Lernbetreuung im Rahmen der JWF), ab mit denen alle Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Betreuung von Minderjährigen im Sinne des Steiermärkischen Jugendwohlfahrtsgesetzes festgelegt waren.

1.4. Aus den dem BVwG vorliegenden schriftlichen als "Werkverträge" bezeichneten gleichlautenden Vereinbarungen über die Sozialbetreuung, Erziehungshilfe und Sozial- und Lernbetreuung welche unter anderem die Zielvorgaben, das Betreuungsausmaß, die Betreuungsstunden, Verschwiegenheitsverpflichtung, die Verrechnungsbestimmungen, die Kontrollmöglichkeiten des Jugend Wohlfahrtsträgers bezüglich der Einsichtnahme in die Unterlagen, Bestimmungen über die vorzeitige Beendigung beinhalten, wird der Vertragstext auszugsweise wiedergegeben:

XXXXrömisch 40

1.5. Das "Einstiegsprozedere" wurde in einem Dokument festgehalten und lautet auszugsweise wie folgt: XXXX

1.6. Der Obmann des BF 1, XXXX, hatte im verfahrensgegenständlichen Zeitraum die organisatorische Leitung im XXXX über und war überdies Ansprechperson für inhaltliche Fragestellungen. 1.6. Der Obmann des BF 1, römisch 40 , hatte im verfahrensgegenständlichen Zeitraum die organisatorische Leitung im römisch 40 über und war überdies Ansprechperson für inhaltliche Fragestellungen.

1.7. Vor Aufnahme einer Tätigkeit als Sozialbetreuung, der Erziehungshilfe bzw. Sozial- und Lernbetreuung war ein Informationsgespräch/Vorstellungsgespräch mit Herrn XXXX vereinbart. Beim diesem Gespräch wurde über die Tätigkeit gesprochen, d.h. welche Voraussetzungen bzw. Qualifikationen für die Ausübung dieser Tätigkeit erforderlich sind. 1.7. Vor Aufnahme einer Tätigkeit als Sozialbetreuung, der Erziehungshilfe bzw. Sozial- und Lernbetreuung war ein Informationsgespräch/Vorstellungsgespräch mit Herrn römisch 40 vereinbart. Beim diesem Gespräch wurde über die Tätigkeit gesprochen, d.h. welche Voraussetzungen bzw. Qualifikationen für die Ausübung dieser Tätigkeit erforderlich sind.

Wesentlichster Bestandteil für das Zustandekommen eines Auftragsverhältnisses waren neben der persönlichen Eignung (Entwicklungsfähigkeit, Belastbarkeit, Verlässlichkeit, beziehungsfähige Grundhaltung, Reflexionsvermögen, Entwicklungsvermögen, Abgrenzungsvermögen und zugleich Einfühlungsvermögen, Verantwortungsbewusstsein, Kommunikationskompetenz, nicht wertende Grundhaltung, positive Lebenserfahrung, Erfahrung im Umgang mit Kindern) die Volljährigkeit und vor allem die Verschwiegenheitsverpflichtung. Als Lernbetreuerin war es notwendig, dass pädagogisches Hintergrundwissen und ein bestimmtes Bildungsniveau vorhanden sind. Bei der Erziehungshilfe war eine abgeschlossene Ausbildung im psychosozialen Bereich vorgesehen. Weiters waren eine gewisse Praxisstundenanzahl im sozialen Bereich sowie eine Berufs- und Supervisionspraxis in einem gewissen Ausmaß erforderlich. Der große Unterschied zwischen dem Sozialbetreuer, der Sozial- und Lernbetreuerin (XXXX) und dem Erziehungshelfer lag in der Qualifikation (abgeschlossene Ausbildung im psychosozialen Bereich sowie eine Berufs- und Supervisionspraxis im Ausmaß von 2 Jahren in der sozialpädagogischen Arbeit mit der Zielgruppe; Ausbildungen: Sozialarbeit, Kindergarten-, Heil-, Sozial-, Sonderpädagogik, pädagogische Akademien, ausgebildete Jugendarbeiterinnen, Horterzieherinnen, Sozial- und Lernbetreuung, Familienpädagogik, Psychologie, Erziehungswissenschaft). Wesentlichster Bestandteil für das Zustandekommen eines Auftragsverhältnisses waren neben der persönlichen Eignung (Entwicklungsfähigkeit, Belastbarkeit, Verlässlichkeit, beziehungsfähige Grundhaltung, Reflexionsvermögen, Entwicklungsvermögen, Abgrenzungsvermögen und zugleich Einfühlungsvermögen, Verantwortungsbewusstsein, Kommunikationskompetenz, nicht wertende Grundhaltung, positive Lebenserfahrung, Erfahrung im Umgang mit Kindern) die Volljährigkeit und vor allem die Verschwiegenheitsverpflichtung. Als Lernbetreuerin war es notwendig, dass pädagogisches Hintergrundwissen und ein bestimmtes Bildungsniveau vorhanden sind. Bei der Erziehungshilfe war eine abgeschlossene Ausbildung im psychosozialen Bereich vorgesehen. Weiters waren eine gewisse Praxisstundenanzahl im sozialen Bereich sowie eine Berufs- und Supervisionspraxis in einem gewissen Ausmaß erforderlich. Der große Unterschied zwischen dem Sozialbetreuer, der Sozial- und Lernbetreuerin (römisch 40 ) und dem Erziehungshelfer lag in der Qualifikation (abgeschlossene Ausbildung im psychosozialen Bereich sowie eine Berufs- und Supervisionspraxis im Ausmaß von 2 Jahren in der sozialpädagogischen Arbeit mit der Zielgruppe; Ausbildungen: Sozialarbeit, Kindergarten-, Heil-, Sozial-, Sonderpädagogik, pädagogische Akademien, ausgebildete Jugendarbeiterinnen, Horterzieherinnen, Sozial- und Lernbetreuung, Familienpädagogik, Psychologie, Erziehungswissenschaft).

Die Betreuung erfolgte stundenweise, verteilt auf alle Tage der Woche zu verschiedenen Tageszeiten, wobei zumindest ein Kontakt pro Woche stattfinden sollte. Für das Zustandekommen eines Auftragsverhältnisses ("Werkvertrages") war die Anmeldung bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft Voraussetzung, da laut

Herrn XXXX die Aufträge nur auf selbständiger Basis weitergegeben werden. Des Weiteren wurde über den organisatorischen Ablauf (u.a. die Abrechnungsmodalitäten) gesprochen. Ein wesentlicher Punkt für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses war die Unbescholtenheit, die mit einem Strafregistrauszug nachgewiesen werden musste. Der Strafregistrauszug musste Herrn XXXX, zusammen mit dem Lebenslauf (inkl. Foto) per E-Mail übermittelt werden. Herrn römisch 40 die Aufträge nur auf selbständiger Basis weitergegeben werden. Des Weiteren wurde über den organisatorischen Ablauf (u.a. die Abrechnungsmodalitäten) gesprochen. Ein wesentlicher Punkt für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses war die Unbescholtenheit, die mit einem Strafregistrauszug nachgewiesen werden musste. Der Strafregistrauszug musste Herrn römisch 40 , zusammen mit dem Lebenslauf (inkl. Foto) per E-Mail übermittelt werden.

Im Rahmen der Einschulung (Teamsitzung) wurden die betreuenden Personen über den organisatorischen Ablauf aufgeklärt. Dabei wurden u. a. die Abrechnungs- und Abgabemodalitäten, wie Berichte bzw. Protokolle zu erstellen und wer die Ansprechpartner waren, besprochen. Per E-Mail erhielten die betreuenden Personen auch das Informationsmaterial für die Einschulung. Bei der Einschulung wurde auch gesagt, dass die Teilnahme an den

(zukünftigen) Teamsitzungen (ca. 1 x pro Quartal) verpflichtend ist. Nach Ende der Teamsitzung wurde zumeist ein Protokoll dieser Teamsitzung per E-Mail zugesandt. Bei den Teamsitzungen fungierte zumeist Herr XXXX als Protokollführer. Diese Teamsitzungen informierten über strategische Prozesse und veränderte Abläufe beim BF 1. Im Rahmen der Einschulung (Teamsitzung) wurden die betreuenden Personen über den organisatorischen Ablauf aufgeklärt. Dabei wurden u. a. die Abrechnungs- und Abgabemodalitäten, wie Berichte bzw. Protokolle zu erstellen und wer die Ansprechpartner waren, besprochen. Per E-Mail erhielten die betreuenden Personen auch das Informationsmaterial für die Einschulung. Bei der Einschulung wurde auch gesagt, dass die Teilnahme an den (zukünftigen) Teamsitzungen (ca. 1 x pro Quartal) verpflichtend ist. Nach Ende der Teamsitzung wurde zumeist ein Protokoll dieser Teamsitzung per E-Mail zugesandt. Bei den Teamsitzungen fungierte zumeist Herr römisch 40 als Protokollführer. Diese Teamsitzungen informierten über strategische Prozesse und veränderte Abläufe beim BF 1.

Die zuständige Sozialarbeiterin von der Bezirkshauptmannschaft (DSA) nahm den Kontakt mit dem BF 1 auf und schlug entweder eine betreuende Person als Erziehungshelferin oder Lernbetreuerin vor oder der BF 1 fragte bei den betreuenden Personen nach, ob noch freie Kapazitäten bestünden und gab anschließend die Daten an die DSA weiter. War die DSA damit einverstanden, erfolgte ein direkter Kontakt zwischen der DSA und der betreuenden Person und es wurden dabei die Betreuungsvorgaben (Übergabebericht wurde entweder von der DSA oder vom BF 1 zugesandt) besprochen. Nach diesem Gespräch erstellte die DSA eine Betreuungsvereinbarung, wo u.a. der Betreuungszeitraum, das Betreuungsausmaß das Stundenausmaß, das zwar unter- aber ohne Zustimmung der DSA nicht überschritten werden durfte, die Leistungsart, die Zielvorgaben, die Verschwiegenheitsverpflichtung, die Daten der betreuenden Person, die Daten des Klienten und des Sachbearbeiters, die Abrechnungs- und Abgabemodalitäten, vorzeitige Beendigungsmöglichkeiten angegeben waren.

Im Anschluss wurde zwischen dem BF 1 und der betreuenden Person die dazugehörige schriftliche als "Werkvertrag" titulierte Vereinbarung geschlossen. Zusätzlich erhielt die betreuende Person vom BF 1 den Betreuungsvertrag (= Vertrag zwischen dem BF 1 und der BH). Beim Erstkontakt waren die jeweiligen nunmehr verfahrensmittelbeteiligten Personen, die Sozialarbeiterin (DSA), Herr XXXX, die Familie des Klienten und der Klient selbst anwesend. Bei diesem Gespräch wurden die Zielvorgaben von der DSA bekannt gegeben und die Daten zwischen der betreuenden Person und der Familie ausgetauscht. Im Anschluss wurde zwischen dem BF 1 und der betreuenden Person die dazugehörige schriftliche als "Werkvertrag" titulierte Vereinbarung geschlossen. Zusätzlich erhielt die betreuende Person vom BF 1 den Betreuungsvertrag (= Vertrag zwischen dem BF 1 und der BH). Beim Erstkontakt waren die jeweiligen nunmehr verfahrensmittelbeteiligten Personen, die Sozialarbeiterin (DSA), Herr römisch 40, die Familie des Klienten und der Klient selbst anwesend. Bei diesem Gespräch wurden die Zielvorgaben von der DSA bekannt gegeben und die Daten zwischen der betreuenden Person und der Familie ausgetauscht.

Vor allem in der Anfangsphase war ein ständiger Kontakt zwischen den Sozialbetreuern und Herrn XXXX erforderlich, da immer wieder neue Fragen in Bezug auf Abrechnung, Abgabefristen und Berichterstellung auftauchten. Auch bei Fragen zur Tätigkeit konnte jederzeit mit Herrn XXXX Rücksprache gehalten werden. Mit Vor allem in der Anfangsphase war ein ständiger Kontakt zwischen den Sozialbetreuern und Herrn römisch 40 erforderlich, da immer wieder neue Fragen in Bezug auf Abrechnung, Abgabefristen und Berichterstellung auftauchten. Auch bei Fragen zur Tätigkeit konnte jederzeit mit Herrn römisch 40 Rücksprache gehalten werden. Mit

Herrn XXXX erfolgte per Telefonat ein Feedback/Reflexion. Gelegentlich wurde Herr XXXX von den betreuenden Personen auch vor dem Termin kontaktiert, um gewisse Dinge bestätigen zu lassen, die für die Tätigkeit wichtig erschienen (z.B. Methodenanwendung). Herrn römisch 40 erfolgte per Telefonat ein Feedback/Reflexion. Gelegentlich wurde Herr römisch 40 von den betreuenden Personen auch vor dem Termin kontaktiert, um gewisse Dinge bestätigen zu lassen, die für die Tätigkeit wichtig erschienen (z.B. Methodenanwendung).

Bevor der erste Klient zugewiesen wurde, erfolgte eine Einschulung seitens des BF 1. Bei dieser Einschulung ging es vor allem um die Abrechnungs- und Abgabemodalitäten und wie die Betreuungsprotokolle und -berichte auszusehen hätten. Zusätzlich erhielten die betreuenden Personen bei dieser Einschulung die Benutzerdaten und das Passwort für den internen Bereich, die für den Einstieg auf der Homepage des BF 1 erforderlich sind.

Mit der Übernahme des ersten Klienten wurden vom BF 1 die Abrechnungs- und Abgabemodalitäten (Abrechnungsbelege und Berichtsformulare), per E-Mail zugesandt, die verpflichtend verwenden mussten. Dieses Dokument beinhaltete 8 Seiten mit dem Einstiegsprozedere, Organisationsaufbau, Abrechnungsmodalitäten,

Checkliste zur Fehlervermeidung, Abgabemodalitäten, Berichtsdocumentation, Leistungsabrechnung. Die Verwendung dieser Formulare war dann ab 1. Oktober 2009 bindend. Per Screencasts (=Kurzfilm) wurde eine effiziente Einschulung angeboten.

Über den passwortgeschützten Bereich XXXX auf der Homepage vom BF 1 waren u.a. die Abrechnungs- und Berichtsformulare, das Anamneseblatt abruf- und downloadbar. Diese Vorlagen waren für die Abrechnung von den betreuenden Personen zwingend zu verwenden. Dieser interne Bereich diente nicht als Informationsaustausch, da dieser direkt per Telefon oder per E-Mail (teilweise Sammel-E-Mail) erfolgte (= z.B. neue Richtlinien in Bezug auf bestehende Verträge, Änderungen in Bezug auf Abgabe- und Abrechnungsmodalitäten, Folder, Veranstaltungen, Weiterbildungsseminare, Termine für Teambesprechungen, Supervisionen und Intervisionen etc.). Wichtige Informationen (z.B. Terminverschiebungen betreffend Supervisionen oder Vertretungsbekanntgabe, wenn XXXX auf Urlaub ging) waren nicht im internen Bereich ersichtlich, sondern wurden von Herrn XXXX an die private E-Mailadresse gesandt, die zusammen mit der Telefonnummer beim Einstellungsgespräch bekannt geben werden musste. Über den passwortgeschützten Bereich römisch 40 auf der Homepage vom BF 1 waren u.a. die Abrechnungs- und Berichtsformulare, das Anamneseblatt abruf- und downloadbar. Diese Vorlagen waren für die Abrechnung von den betreuenden Personen zwingend zu verwenden. Dieser interne Bereich diente nicht als Informationsaustausch, da dieser direkt per Telefon oder per E-Mail (teilweise Sammel-E-Mail) erfolgte (= z.B. neue Richtlinien in Bezug auf bestehende Verträge, Änderungen in Bezug auf Abgabe- und Abrechnungsmodalitäten, Folder, Veranstaltungen, Weiterbildungsseminare, Termine für Teambesprechungen, Supervisionen und Intervisionen etc.). Wichtige Informationen (z.B. Terminverschiebungen betreffend Supervisionen oder Vertretungsbekanntgabe, wenn römisch 40 auf Urlaub ging) waren nicht im internen Bereich ersichtlich, sondern wurden von Herrn römisch 40 an die private E-Mailadresse gesandt, die zusammen mit der Telefonnummer beim Einstellungsgespräch bekannt geben werden musste.

Innerhalb von 2 Wochen nach Betreuungsbeginn war dem BF 1 ein vollständig ausgefülltes Anamneseblatt (u.a. Daten der Familie, Namen der Erziehungsberechtigten und des Klienten, Kontaktpersonen der Familie, kurzer Überblick, Krankheiten, erforderliche Medikamente Auffälligkeiten, schulische Laufbahn, Kontaktpersonen, Ziele) per Post oder per E-Mail zu übermitteln. In Papierform deshalb, da das Tätigkeitsdokument von der betreuenden Person und den Erziehungsberechtigten unterfertigt sein musste. Bis zum 15. des Folgemonats mussten an das Service-Center des BF 1 die Rechnungen und Dokumentationen/Betreuungsstatistiken zuerst per E-Mail und anschließend die von den Erziehungsberechtigten unterfertigten Betreuungsdokumentationen per Post gesandt werden.

Die Rechnungsformulare enthielten u.a. den Betreuungszeitraum, den Tag der Betreuung, das Stundenausmaß, die Betreuungsaktivität, ev. gefahrene Kilometer, sofern sie zu verrechnen waren, ev. besondere Vorkommnisse bzw. Anmerkungen des Betreuers im jeweiligen Betreuungsmonat. Die Rechnungsformulare waren von der betreuenden Person und vom Erziehungsberechtigten bzw. mündigen Minderjährigen zu unterfertigen. Jene Formulare, die im passwortgeschützten Bereich abrufbar waren, waren dabei verpflichtend zu verwenden. Die Rechnungsformulare waren zuerst per E-Mail und danach per Post zu übermitteln. Die Abrechnung der Tätigkeiten erfolgte stundenweise nach den geleisteten Stunden mit einem fixen Stundensatz zzgl. Fahrtspesen und wurde im Betreuungsprotokoll dokumentiert und gegengezeichnet.

Auf der Betreuungsdokumentation war Folgendes anzugeben: Name des Klienten, Tag und Uhrzeit der Betreuung, der Ort der Tätigkeit, die Betreuungstätigkeit und besondere Vorkommnisse im jeweiligen Betreuungsmonat sowie erreichte Ziele, Kilometerangabe und die Fahrzeit. Durch Eingabe der Betreuungszeiten wurde die Rechnung erstellt. Die Dokumentation musste vom Erziehungsberechtigten bzw. vom Jugendlichen ab Vollendung des 14. Lebensjahres unterschrieben werden. Bis zum Frühjahr 2011 war es auch erforderlich eine Betreuungsstatistik (hier wurden u.a. extra die Anzahl der Treffen angeführt, die dadurch anfallende Zeit, Kilometer für Hin- und Rückfahrt, Kilometer mit dem Klienten, unmittelbare Betreuungszeit) zu machen. Nur bei der Erziehungshilfe war nach spätestens 2 Monaten ein Betreuungskonzept (z.B. Wahrnehmung des Kindes, Vorgehensweise, Ziele) an den BF 1 und an die DSA zu schicken. Spätestens nach 6 Monaten war ein Zwischenbericht/Objektivierungsbericht zwingend vorgeschrieben und nach spätestens 10 oder 12 Monaten war ein Verlängerungs- bzw. ein Abschlussbericht wieder an den BF 1 und an die DSA zu senden. Bei Abbruch war unverzüglich ein Abschlussbericht zu erstellen. Änderungen, die nicht in den Verträgen standen, durften und konnten von den zu betreuenden Personen nicht vorgenommen werden, auch bezüglich der Protokoll- und Honorarerstellung.

Vorgesehen war, dass zumindest ein bis zwei Mal pro Woche ein Kontakt mit dem Klienten stattfand. Ort der Lernbetreuung war zumeist der Wohnort des Klienten, bei der Erziehungshilfe war es das Lebensumfeld des Klienten (insbesondere Wohnort, Arbeitsplatz, Schule, Ort der Freizeitgestaltung). Ort der Sozialbetreuung war zumeist der Wohnort des Klienten (eher selten auch die Schule, Therapeut etc.) und ging zumeist auch aus der Betreuungsvereinbarung hervor. Der übliche Kontakt mit dem Klienten fand 2 bis 3 Mal pro Woche statt. Dies hing von der jeweiligen Situation ab. Es wurden auch notwendige Arztbesuche gemeinsam erledigt bzw. fand die Freizeitgestaltung auch außer Haus statt.

Für Folgeaufträge wurden die betreuenden Personen vom BF 1 kontaktiert und nach freien Kapazitäten/Ressourcen und Interesse gefragt. Sollte dies bejaht worden sein, so wurde die BH vom BF 1 verständigt, welche betreuende Person für diese Betreuung/Erziehungshilfe zur Verfügung stand und die BH übermittelte daraufhin ein Stammdatenblatt/Übergabebericht des Klienten. Von der DSA wurde die Betreuungsvereinbarung an den BF 1 übermittelt. Anschließend wurde der "Werkvertrag" und die Betreuungsvereinbarung vom BF 1 zugesandt, wobei der "Werkvertrag" unterfertigt an den BF 1 retourniert werden musste. In dieser Betreuungsvereinbarung waren u.a. der Betreuungszeitraum, die Betreuungszeiten

(= Stunden die zwar unter- aber nicht ohne Zustimmung der DSA überschritten werden durften), die zutreffende Leistungsart, der Klient, der Trägerverein, der ausführende Betreuer, die Zielvorgaben, die Verrechnung, die Dokumentation, die Verschwiegenheitsverpflichtung, die Kontrollmöglichkeiten betreffend der Dokumentation und Verrechnung, Unterschriften der Behörde und des Trägervereins. Aus dem Werkvertrag ging hervor, dass als Grundlage die Betreuungsvereinbarung sowie die Durchführungsverordnung i.d.g.F. [StjWG-DVO) galt.

Vom BF 1 erhielt die betreuende Person dann den "Werkvertrag". Danach war der Ablauf ident wie beim ersten übernommenen Fall (inkl. Abrechnung und Dokumentation), mit jener Ausnahme, dass Herr XXXX beim Erstkontakt nicht mehr anwesend war. Wenn sich etwas bei den Abrechnungs- und Abgabemodalitäten sowie Berichterstellung änderte, wurde vom BF 1 ein E-Mail geschickt, wie in Zukunft vorzugehen wäre. Vom BF 1 erhielt die betreuende Person dann den "Werkvertrag". Danach war der Ablauf ident wie beim ersten übernommenen Fall (inkl. Abrechnung und Dokumentation), mit jener Ausnahme, dass Herr römisch 40 beim Erstkontakt nicht mehr anwesend war. Wenn sich etwas bei den Abrechnungs- und Abgabemodalitäten sowie Berichterstellung änderte, wurde vom BF 1 ein E-Mail geschickt, wie in Zukunft vorzugehen wäre.

Wenn Probleme bei der Tätigkeit auftraten, so wurden diese entweder mit jemanden aus dem XXXX (zumeist Herr XXXX, Herr XXXX), mit Kollegen, die ebenfalls beim BF 1 tätig waren, oder mit der DSA abgeklärt. Bei der BH war eine Helferkonferenz (HFK) eingerichtet, die bei Problemfällen in Anspruch genommen werden konnte bzw. nach Aufforderung durch die BH musste. Wenn Probleme bei der Tätigkeit auftraten, so wurden diese entweder mit jemanden aus dem römisch 40 (zumeist Herr römisch 40, Herr römisch 40), mit Kollegen, die ebenfalls beim BF 1 tätig waren, oder mit der DSA abgeklärt. Bei der BH war eine Helferkonferenz (HFK) eingerichtet, die bei Problemfällen in Anspruch genommen werden konnte bzw. nach Aufforderung durch die BH musste.

Die betreuenden Personen (Sozial- und Lernbetreuerinnen) waren verpflichtet, zumindest einmal pro Quartal am Sitz des BF 1 in GRAZ an einer Intervention und an einer Supervision teilzunehmen. Erziehungshelferinnen waren nur verpflichtet an den kostenlosen Supervisionen teilzunehmen. Die Leitung dieser Supervisionen führte ein Psychologe. Der Termin wurde per E-Mail bekannt gegeben. Die Interventionen waren eine kollegiale Beratungsform, bei der ein Kollege einen Fall einbrachte und ein anderer Kollege die Beratung leitete. Diese Interventionen diente der fachlichen Unterstützung, fand am Sitz des BF 1 in Graz statt und war kostenlos.

Die Teilnahme an den Teamsitzungen beim BF 1 war bindend und fanden ca. 1 x im Quartal statt. Zu diesen Terminen wurden die betreuenden Personen per E-Mail verständigt. Die Teamsitzungen wurden auf Gruppen aufgeteilt, wobei die Anzahl einer Teamsitzung zwischen 15 und 30 Personen schwankte. Hier wurden organisatorische Abläufe (z.B. Änderungen im Berichtswesen) und inhaltliche Dinge in Bezug auf die Fallarbeit besprochen. Teilweise wurden Fälle durchgespielt. Geleitet wurden diese Teamsitzungen entweder von Herrn XXXX oder von Herrn XXXX. Unterstützt wurden sie unter anderem von Frau XXXX, die ebenfalls beim BF 1 tätig war. Die Teilnahme an den Teamsitzungen beim BF 1 war bindend und fanden ca. 1 x im Quartal statt. Zu diesen Terminen wurden die betreuenden Personen per E-Mail verständigt. Die Teamsitzungen wurden auf Gruppen aufgeteilt, wobei die Anzahl einer Teamsitzung zwischen 15 und 30 Personen schwankte. Hier wurden organisatorische Abläufe (z.B. Änderungen im Berichtswesen) und

inhaltliche Dinge in Bezug auf die Fallarbeit besprochen. Teilweise wurden Fälle durchgespielt. Geleitet wurden diese Teamsitzungen entweder von Herrn römisch 40 oder von Herrn römisch 40 . Unterstützt wurden sie unter anderem von Frau römisch 40 , die ebenfalls beim BF 1 tätig war.

In dem von Herrn XXXX mit den betreuenden Personen jährlich geführten Mitarbeitergesprächen ging es vor allem um die Belange der jeweiligen betreuenden Person (ev. Organisationsänderungen beim XXXX, Visionen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Unterstützungsbedarf, welche zusätzlichen Dienste vorstellbar wären, fachliche und persönliche Stärken, Einsatzbereiche, ev. Umstrukturierungen). Die Verständigung erfolgte per E-Mail, wobei ein dazugehöriger Fragebogen mitgesandt wurde. In dem von Herrn römisch 40 mit den betreuenden Personen jährlich geführten Mitarbeitergesprächen ging es vor allem um die Belange der jeweiligen betreuenden Person (ev. Organisationsänderungen beim römisch 40 , Visionen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Unterstützungsbedarf, welche zusätzlichen Dienste vorstellbar wären, fachliche und persönliche Stärken, Einsatzbereiche, ev. Umstrukturierungen). Die Verständigung erfolgte per E-Mail, wobei ein dazugehöriger Fragebogen mitgesandt wurde.

Die Inanspruchnahme einer Vertretung war - entgegen der kontrahierten Bestimmung im "Werkvertrag" - ohne Rücksprache mit dem BF 1 (Herr XXXX) bzw. der DSA nicht möglich. Die Inanspruchnahme einer Vertretung war nur dann möglich, wenn dies vom BF 1, der zuständigen Sozialarbeitern von der BH und vom Erziehungsberechtigten bewilligt wurde. Sollte es zu einer notwendigen Vertretung kommen, so konnten die betreuenden Personen Herrn XXXX eine XXXX Vertretung vorschlagen. Die Vertretung wurde von Herrn XXXX gestellt. Die Abrechnung dieser Vertretung erfolgte dann direkt mit dem BF 1, diesbezüglich hatten die betreuenden Personen keinen Einfluss. Die Inanspruchnahme einer Vertretung war - entgegen der kontrahierten Bestimmung im "Werkvertrag" - ohne Rücksprache mit dem BF 1 (Herr römisch 40 ) bzw. der DSA nicht möglich. Die Inanspruchnahme einer Vertretung war nur dann möglich, wenn dies vom BF 1, der zuständigen Sozialarbeitern von der BH und vom Erziehungsberechtigten bewilligt wurde. Sollte es zu einer notwendigen Vertretung kommen, so konnten die betreuenden Personen Herrn römisch 40 eine römisch 40 Vertretung vorschlagen. Die Vertretung wurde von Herrn römisch 40 gestellt. Die Abrechnung dieser Vertretung erfolgte dann direkt mit dem BF 1, diesbezüglich hatten die betreuenden Personen keinen Einfluss.

Bei Abwesenheiten (z.B. Urlaub, Krankheit) bzw. sobald eine betreuende Person wusste, dass sie nicht erreichbar war, da das Handy ausgeschaltet war, wurde dies dem BF 1, der zuständigen Sozialarbeiterin von der BH und der Familie des Klienten bekannt gegeben. Für die Vertretung hatte der BF 1 zu sorgen. Die betreuenden Personen waren für den BF 1, für die DSA/BH, die Familie/ Erziehungsberechtigten und den Klienten jederzeit telefonisch erreichbar, für den BF 1 und die DSA/ BH auch per E-Mail. Bei organisatorischen und Abrechnungsfragen war die Büroarbeiterin, Frau XXXX, Ansprechpartnerin. Es gab zwar offizielle Bürozeiten, wobei aber Frau XXXX zumeist täglich, zumindest per E-Mail, erreichbar war. Für die inhaltlichen Angelegenheiten (z.B. fachspezifische Fragen, Fragen zum Sozialraum) waren Herr XXXX und Herr XXXX die Ansprechpartner. Mit dem BF 1 fand ein Großteil des Kontakts per E-Mail statt (ca. 1 bis 2 x pro Woche). Dazu zählten die Einladungen zu den Interventionen, Teamsitzungen, Änderungen, Fortbildungsangebote, Abrechnungsfragen, Fragen zu Berichten. Bei Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung wäre der Vertrag sofort entzogen worden und hätte auch mit weiteren Konsequenzen gerechnet werden müssen. Bei Abwesenheiten (z.B. Urlaub, Krankheit) bzw. sobald eine betreuende Person wusste, dass sie nicht erreichbar war, da das Handy ausgeschaltet war, wurde dies dem BF 1, der zuständigen Sozialarbeiterin von der BH und der Familie des Klienten bekannt gegeben. Für die Vertretung hatte der BF 1 zu sorgen. Die betreuenden Personen waren für den BF 1, für die DSA/BH, die Familie/ Erziehungsberechtigten und den Klienten jederzeit telefonisch erreichbar, für den BF 1 und die DSA/ BH auch per E-Mail. Bei organisatorischen und Abrechnungsfragen war die Büroarbeiterin, Frau römisch 40 , Ansprechpartnerin. Es gab zwar offizielle Bürozeiten, wobei aber Frau römisch 40 zumeist täglich, zumindest per E-Mail, erreichbar war. Für die inhaltlichen Angelegenheiten (z.B. fachspezifische Fragen, Fragen zum Sozialraum) waren Herr römisch 40 und Herr römisch 40 die Ansprechpartner. Mit dem BF 1 fand ein Großteil des Kontakts per E-Mail statt (ca. 1 bis 2 x pro Woche). Dazu zählten die Einladungen zu den Interventionen, Teamsitzungen, Änderungen, Fortbildungsangebote, Abrechnungsfragen, Fragen zu Berichten. Bei Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung wäre der Vertrag sofort entzogen worden und hätte auch mit weiteren Konsequenzen gerechnet werden müssen.

## 2. Beweiswürdigung:

Der oben angeführte Verfahrensgang sowie die getroffenen Feststellungen ergeben sich aus dem unzweifelhaften und

unbestrittenen Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakten der belangten Behörde sowie des Landeshauptmannes der Steiermark.

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

Die zur Ausgestaltung der Dienstverhältnisse getroffenen Feststellungen stützen sich auf die übereinstimmenden niederschriftlichen, zeugenschaftlichen Einvernahmen von Frau XXXX vom 07.10.2011, XXXX vom 14.09.2011, XXXX vom 21.09.2011, XXXX vom 07.09.2011, XXXX vom 07.09.2011, XXXX vom 09.09.2011, XXXX vom 13.09.2011, XXXX vom 15.09.2011, XXXX vom 27.09.2011 und XXXX (BF 3) vom 19.09.2011 sowie die Vereinbarungen zur Durchführung der Erziehungshilfe, zur Durchführung der Sozialbetreuung, zur Durchführung der Sozial- und Lernbetreuung sowie zur Durchführung der Psychologischen Behandlung - abgeschlossen zwischen dem Land Steiermark und dem XXXX, einzelne Werkverträge, Betreuungsdokumentationen, Mitarbeitergesprächs-Vorbereitungsbögen, Intervision/Supervision-Teilnahmebestätigungen sowie das insgesamt 9 Seiten umfassende Dokument, betitelt mit "Einstiegsprozedere", welches den Betreuern zu Beginn ihrer Tätigkeit übergeben wurde. Die zur Ausgestaltung der Dienstverhältnisse getroffenen Feststellungen stützen sich auf die übereinstimmenden niederschriftlichen, zeugenschaftlichen Einvernahmen von Frau römisch 40 vom 07.10.2011, römisch 40 vom 14.09.2011, römisch 40 vom 21.09.2011, römisch 40 vom 07.09.2011, römisch 40 vom 07.09.2011, XXXX vom 09.09.2011, römisch 40 vom 13.09.2011, römisch 40 vom 15.09.2011, römisch 40 vom 27.09.2011 und römisch 40 (BF 3) vom 19.09.2011 sowie die Vereinbarungen zur Durchführung der Erziehungshilfe, zur Durchführung der Sozialbetreuung, zur Durchführung der Sozial- und Lernbetreuung sowie zur Durchführung der Psychologischen Behandlung - abgeschlossen zwischen dem Land Steiermark und dem römisch 40, einzelne Werkverträge, Betreuungsdokumentationen, Mitarbeitergesprächs-Vorbereitungsbögen, Intervision/Supervision-Teilnahmebestätigungen sowie das insgesamt 9 Seiten umfassende Dokument, betitelt mit "Einstiegsprozedere", welches den Betreuern zu Beginn ihrer Tätigkeit übergeben wurde.

Die zur Organisation des BF 1 getroffenen Feststellungen gründen auf den in den XXXXstatuten enthaltenen Angaben, den Betreuungsverträgen, den Abrechnungsblättern, den Betreuungsdokumentationen, den Mitarbeitergesprächs-Vorbereitungsbögen sowie den Intervision/Supervision - Teilnahmebestätigungen.

Die zur Anzahl der im beschwerdegegenständlichen Zeitraum beim BF 1 beschäftigten Personen getroffenen Feststellungen gehen auf den Bericht der beim BF 1 durchgeführten GPLA-Prüfung zurück und wurden im Übrigen nicht bestritten.

Das Bundesverwaltungsgericht erachtet das bisherige Ermittlungsverfahren als hinreichend, um den maßgeblichen Sachverhalt festzustellen. Aus den angeführten Gründen konnte der dem Bundesverwaltungsgericht vorliegende Akteninhalt dem gegenständlichen Erkenntnis im Rahmen der freien Beweiswürdigung zugrunde gelegt werden. Die Ausführungen in der Beschwerde beziehen sich auf die rechtliche Beurteilung.

### 3. Rechtliche Beurteilung:

#### 3.1. Zuständigkeit und anzuwendendes Recht:

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. 151 Abs. 51 Ziffer 8 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930, geht die Zuständigkeit zur Weiterführung der mit Ablauf des 31.12.2013 bei den Behörden anhängigen Verfahren, in denen diese Behörden sachlich in Betracht kommende Oberbehörde oder im Instanzenzug übergeordnete Behörde sind, auf die Verwaltungsgerichte über. Gemäß Artikel 151, Absatz 51, Ziffer 8 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930,, geht die Zuständigkeit zur Weiterführung der mit Ablauf des 31.12.2013 bei den Behörden anhängigen Verfahren, in denen diese Behörden sachlich in Betracht kommende Oberbehörde oder im Instanzenzug übergeordnete Behörde sind, auf die Verwaltungsgerichte über.

Im konkreten Fall ist somit die Zuständigkeit des Landeshauptmannes der Steiermark, bei welchem das Verfahren mit Ablauf des 31. Dezember 2013 anhängig war, mit 01.01.2014 auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen.

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 § 414 Abs. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl 1955/189 in der Fassung BGBl. I Nr. 139/2013 kann seit dem 01.01.2014 gegen Bescheide der Versicherungsträger in Verwaltungssachen Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Gemäß Paragraph 414, Absatz eins, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl 1955/189 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 139 aus 2013, kann seit dem 01.01.2014 gegen Bescheide der Versicherungsträger in Verwaltungssachen Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

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

Da in den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen eine Senatszuständigkeit nicht vorgesehen ist, obliegt in der gegenständlichen Rechtssache die Entscheidung dem nach der jeweils geltenden Geschäftsverteilung des Bundesverwaltungsgerichtes zuständigen Einzelrichter.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 33/2013 i.d.F. BGBl. I 122/2013, 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, Bundesgesetzblatt Teil eins, 33 aus 2013, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, 122 aus 2013, 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, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in 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, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 27 VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit es nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, es den angefochtenen Bescheid, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt und die angefochtene Weisung auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (§ 9 Abs. 3) zu überprüfen. Gemäß Paragraph 27, VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit es nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, es den angefochtenen Bescheid, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt und die angefochtene Weisung 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.

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

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

einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit iSd. Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht (Ziffer eins,) oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist (Z2).

Zu Spruchteil A):

3.2. Gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG unterliegen die bei einem oder mehreren Dienstgebern Beschäftigten Dienstnehmer der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach dem § 7 ASVG nur eine Teilversicherung begründet. 3.2. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG unterliegen die bei einem oder mehreren Dienstgebern Beschäftigten Dienstnehmer der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach dem Paragraph 7, ASVG nur eine Teilversicherung begründet.

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

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

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

Abs. 1 AIVG Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind, (...) soweit sie in der Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben und nicht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen versicherungsfrei sind. Absatz eins, AIVG Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind, (...) soweit sie in der Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben und nicht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen versicherungsfrei sind.

Gemäß § 5 Abs. 1 Z 2 sind von der Vollversicherung nach § 4, unbeschadet einer nach § 7 oder nach § 8 eintretenden Teilversicherung Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen

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

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

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

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

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

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

3.3. Mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits hat sich der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1980, VwSlg. Nr. 10.140 A, grundlegend beschäftigt und - in Übereinstimmung mit der in diesem Erkenntnis zitierten Lehre - ausgeführt, dass es entscheidend darauf ankommt, ob

sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor), wobei es sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt vergleiche VwGH vom 14.02.2013, ZI. 2011/08/0391).

Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis (Koziol/Welser, Grundriss, Band I, 10. Auflage, 410), die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis (vgl. auch Krejci in Rummel, 2. Auflage, § 1151 RZ 93). Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis (Koziol/Welser, Grundriss, Band römisch eins, 10. Auflage, 410), die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis vergleiche auch Krejci in Rummel, 2. Auflage, Paragraph 1151, RZ 93).

Ein Werkvertrag liegt vor, wenn die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt besteht, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handeln muss. Der Werkvertrag begründet grundsätzlich ein Zielschuldverhältnis. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet. Für einen Werkvertrag essenziell ist ein "gewährleistungstauglicher" Erfolg der Tätigkeit, nach welchem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können (vgl. VwGH vom 20.03.2014, ZI. 2012/08/0024; VwGH vom 11.12.2013, ZI. 2011/08/0322; VwGH vom 23.05.2007, ZI. 2005/08/0003). Ein Werkvertrag liegt vor, wenn die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt besteht, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handeln muss. Der Werkvertrag begründet grundsätzlich ein Zielschuldverhältnis. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet. Für einen Werkvertrag essenziell ist ein "gewährleistungstauglicher" Erfolg der Tätigkeit, nach welchem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können vergleiche VwGH vom 20.03.2014, ZI. 2012/08/0024; VwGH vom 11.12.2013, ZI. 2011/08/0322; VwGH vom 23.05.2007, ZI. 2005/08/0003).

Ein Werkvertrag müsste sich auf die entgeltliche Herstellung eines Werkes als eine individualisierte, konkretisierte und gewährleistungstaugliche Leistung beziehen, die eine in sich geschlossene Einheit bildet. Werden unter den vorliegenden Umständen (Fehlen einer eigenen betrieblichen Organisation und Beschränkung auf die Disposition über die eigene Arbeitskraft) laufend zu erbringende (Dienst-)Leistungen nur in (zeitliche oder nach Mengen definierte) Abschnitte zerlegt und zu "Werken" erklärt, um diese zum Gegenstand der Leistungsverpflichtung zu machen, so ist dies bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) für die Beurteilung der Pflichtversicherung nicht maßgebend (vgl. VwGH vom 25.06.2013, ZI. 2013/08/0093 und ZI. 2013/08/0078; VwGH vom 02.07.2013, ZI. 2011/08/0162; VwGH vom 02.07.2013, ZI. 2013/08/0106 mwN). Ein Werkvertrag müsste sich auf die entgeltliche Herstellung eines Werkes als eine individualisierte, konkretisierte und gewährleistungstaugliche Leistung beziehen, die eine in sich geschlossene Einheit bildet. Werden unter den vorliegenden Umständen (Fehlen einer eigenen betrieblichen Organisation und Beschränkung auf die Disposition über die eigene Arbeitskraft) laufend zu erbringende (Dienst-)Leistungen nur in (zeitliche oder nach Mengen definierte) Abschnitte zerlegt und zu "Werken" erklärt, um diese zum Gegenstand der Leistungsverpflichtung zu machen, so ist dies bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweise (Paragraph 539 a, ASVG) für die Beurteilung der Pflichtversicherung nicht maßgebend vergleiche VwGH vom 25.06.2013, ZI. 2013/08/0093 und ZI. 2013/08/0078; VwGH vom 02.07.2013, ZI. 2011/08/0162; VwGH vom 02.07.2013, ZI. 2013/08/0106 mwN).

Für die Frage nach dem Bestehen eines Dienstverhältnisses kommt es im Einzelfall nicht auf die von den

Vertragspartnern gewählte Bezeichnung wie Dienstvertrag oder Werkvertrag an. Vielmehr sind die tatsächlich verwirklichten vertraglichen Vereinbarungen entscheidend. Für die Beurteilung einer Leistungsbeziehung ist dabei stets das tatsächlich verwirklichte Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit maßgebend, wobei auch der im Wirtschaftsleben üblichen Gestaltungsweise Gewicht beizumessen ist (VwGH vom 02.09.2009, Zl. 2005/15/0143 mwN). Unter dem Begriff eines Werks iSd § 1165 ABGB ist nicht allein die Herstellung einer körperlichen Sache, sondern können vielmehr auch ideelle, unkörperliche, also geistige Werke verstanden werden (VwGH vom 29.02.2012, Zl. 2008/13/0087). Für die Frage nach dem Bestehen eines Dienstverhältnisses kommt es im Einzelfall nicht auf die von den Vertragspartnern gewählte Bezeichnung wie Dienstvertrag oder Werkvertrag an. Vielmehr sind die tatsächlich verwirklichten vertraglichen Vereinbarungen entscheidend. Für die Beurteilung einer Leistungsbeziehung ist dabei stets das tatsächlich verwirklichte Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit maßgebend, wobei auch der im Wirtschaftsleben üblichen Gestaltungsweise Gewicht beizumessen ist (VwGH vom 02.09.2009, Zl. 2005/15/0143 mwN). Unter dem Begriff eines Werks iSd Paragraph 1165, ABGB ist nicht allein die Herstellung einer körperlichen Sache, sondern können vielmehr auch ideelle, unkörperliche, also geistige Werke verstanden werden (VwGH vom 29.02.2012, Zl. 2008/13/0087).

Ausgangspunkt der Betrachtung ist die vertragliche Gestaltung der Beschäftigung, weil sie (sofern keine Anhaltspunkte für ein Scheinverhältnis bestehen) die von den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses in Aussicht genommenen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar werden lässt, die wiederum bei der Deutung von Einzelmerkmalen der Beschäftigung relevant sein können; die vertragliche Vereinbarung hat die Vermutung der Richtigkeit (im Sinne einer Übereinstimmung mit der Lebenswirklichkeit) für sich (Hinweis VwGH vom 08.10.1991, Zl. 90/08/0057). Dabei kommt es auf die Bezeichnung des Verhältnisses zwischen einer Person und dem von ihr Beschäftigten durch die Vertragspartner grundsätzlich nicht an (VwGH vom 16.3.2011, Zl. 2007/08/0153 mwN).

Für einen Werkvertrag (gem. §§ 1165 ff ABGB) ist nach herrschender Lehre und Judikatur wesentlich, dass sich der Werkunternehmer gegenüber dem Werkbesteller gegen Entgelt zur selbständigen Erbringung eines bestimmten faktischen Erfolges verpflichtet (vgl. Krejci in Rummel ABGB I3 Rz 4 und 9 zu §§ 1165, 1166 ABGB; VwGH vom 05.11.2009, Zl. 2008/16/0084). Für einen Werkvertrag (gem. Paragraphen 1165, ff ABGB) ist nach herrschender Lehre und Judikatur wesentlich, dass sich der Werkunternehmer gegenüber dem Werkbesteller gegen Entgelt zur selbständigen Erbringung eines bestimmten faktischen Erfolges verpflichtet vergleiche Krejci in Rummel ABGB I3 Rz 4 und 9 zu Paragraphen 1165, 1166, ABGB; VwGH vom 05.11.2009, Zl. 2008/16/0084).

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

Aus einem solchen Erwerbstätigen wird auch dann kein selbstständiger Erbringer von Werkleistungen, wenn die genannten Dienstleistungen gedanklich in einzelne zeitlich bzw. mengenmäßig bestimmte Abschnitte zerlegt und diese Abschnitte sodann zu "Werken" mit einer "gewährleistungstauglichen Leistungsverpflichtung" erklärt werden (VwGH vom 24.04.2014, Zl. 2013/08/0258).

Zudem wird nach der Judikatur des VwGH ein Werkvertrag auch dann verneint, wenn die zu erbringende Leistung nicht schon im Vertrag selbst konkretisiert und individualisiert wurde (VwGH vom 30.05. 2001, Zl. 98/08/0388).

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

Weichen die "wahren Verhältnisse" jedoch vom Vertrag ab, dann ist dies ein Indiz dafür, dass nur ein Scheinvertrag

vorliegt. Eine Scheinvereinbarung ist von vornherein als Grundlage für die Beurteilung der Versicherungspflicht nicht geeignet (VwGH vom 13.08.2003, 99/08/0174). Insoweit kommt es daher auf die tatsächlichen Verhältnisse an (VwGH vom 17.10.2012, 2009/08/0188; VwGH vom 20.03.2014, Ro 2014/08/0044).

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

Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene grundsätzlich persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung (VwGH vom 20. Februar 2008, Zl. 2007/08/0053, mwN).

3.5. Für den gegenständlichen Fall bedeutet dies:

Werkvertrag/Dienstvertrag:

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs setzt die Übernahme eines Werks gegen Entgelt eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, sohin eine in sich geschlossene Einheit voraus.

Dagegen kommt es beim Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also dessen Bereitschaft zu Dienstleistungen auf eine bestimmte Zeit für ihn tätig zu sein, an.

Ausgehend von den genannten Grundsätzen ist im vorliegenden Fall aufgrund des festgestellten Sachverhaltes erkennbar, dass hier kein Werkvertrag bzw. mehrere Werkverträge vorliegen: Die von den betreuenden Personen zu erbringenden Leistungen wurden nicht schon im Vertrag selbst konkretisiert und individualisiert (VwGH vom 19.10.2005, Zl. 2002/08/0264). Dem kann auch die Beschwerde nichts entgegensetzen, da darin nicht einmal behauptet wird, worin die genau umrissene, einen Werkvertrag begründende Leistung gelegen sein soll.

Die zu erbringenden Leistungen waren beim Vertragsabschluss nur gattungsmäßig umschrieben, konkretisiert wurden die zu erbringenden Leistungen erst durch deren Ausführung. Geschuldet war nicht ein einzelnes Werk, sondern ein Bemühen, ein Wirken, nämlich die regelmäßige (zumindest wöchentliche) Betreuung der Klienten in Form der Sozialbetreuung, Erziehungshilfe oder Sozial- und Lernbetreuung, zumeist an deren Wohnort.

Dass von einem Werkvertragsverhältnis keine Rede sein kann, zeigt sich - neben der kontinuierlichen gattungsmäßigen Leistungserbringung, die auf ein Dauerschuldverhältnis hindeutet - auch daran, dass die Arbeitseinsätze der betreuenden Personen im Wesentlichen davon abhingen, welche Dienstleistungen ihnen laufend vom BF 1 zugewiesen wurden.

Berücksichtigt man, dass ein "Werk" im Sinne eines Werkvertrages schon im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses genau definiert sein muss, lässt sich im Anlassfall eine genaue Definition des zu erbringenden "Werks" nicht erkennen. Im gegenständlichen Fall fehlt es daher an der vertragsmäßigen Konkretisierung des "Werkes".

Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sprechen im vorliegenden Fall auch die lange Dauer der Kooperation sowie die Gleichartigkeit der erbrachten Leistungen. Der Behauptung des BF 1, dass im gegenständlichen Fall ein Zielschuldverhältnis vorläge, steht auch entgegen, dass die Leistung (Betreuung von Kindern und Jugendlichen) über einen längeren Zeitraum zu erbringen und nicht mit einer einmaligen Betreuung bereits erledigt war.

Die betreuenden Personen schuldeten ein Bemühen, ein "Tätigwerden" und keinen bestimmten Erfolg, entlohnt

wurden sie durch ein fixes Stundenentgelt, das zwar je nach Aufwand (Benutzung des eigenen Fahrzeuges) variierte, aber das Erreichen eines bestimmten Erfolges nicht berücksichtigte - somit leistungsbezogen aber nicht erfolgsbezogen ausbezahlt wurde.

Eine zwar leistungsbezogene, nicht aber erfolgsbezogene Entlohnung spricht gegen das Vorliegen eines Werkvertrages. Wenn ein dauerndes Bemühen geschuldet wird, das bei Erreichen eines angestrebten Ziels auch kein Ende findet, spricht dies ebenfalls gegen einen Werkvertrag (VwGH vom 25.04.2007 Zl. 2005/08/0082 mwN.).

Überdies wurde im vorliegenden Beschwerdefall bei zeitgerecht und vollständig erbrachter Leistung zusätzlich ein Bonus von 5% der Nettosumme ausbezahlt (Overhead).

Weiters setzt die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs für die Annahme eines Werkvertrages die Erkennbarkeit eines Maßstabes voraus, der eine Beurteilung der für einen Werkvertrag typischen Erfüllungsansprüche bei Nichtherstellung oder allfälliger Gewährleistungsansprüche bei mangelhafter Herstellung des Werks ermöglicht (VwGH vom 25.04.2007, Zl. 2005/08/0162; VwGH vom 04.06.2008, Zl.2007/08/0179).

Eine Gewährleistungspflicht kann aus der Art der Leistungserbringung auch nicht ersehen werden: Eine von den betreuenden Personen unzufrieden stellend erbrachte Arbeitsleistung könnte keinen (geltend zu machenden) Gewährleistungsanspruch auslösen. Im Sinne des Gesetzes Gewähr zu leisten heißt, (wirtschaftlich) für Mängel eintreten, welche das Produkt bzw. das Werk zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aufwies oder welche innerhalb eines gewissen Zeitraumes nach der Übernahme hervorkommen. Anhand welcher Kriterien in den vorliegenden Verträgen die "Mangelfreiheit" des "Werkes" beurteilt werden sollte, kommt aus dem Vorbringen des BF 1 nicht hervor.

Vielmehr hat der BF 1 für die Mangelfreiheit der Dienstleistungen einzustehen und trug er auch das wirtschaftliche Risiko für deren Arbeitsleistung. Faktisch ist die Geldendmachung eines Gewährleistungsanspruchs seitens des BF 1 gegenüber den betreuenden Personen niemals vorgekommen.

Mit seiner Argumentation, dass die von den betreuenden Personen erbrachten Leistungen als Zielschuldverhältnis anzusehen seien, suggeriert der BF 1, dass diese im beschwerdegegenständlichen Fall ein "Werk" erbringen würden.

Auch die von Herrn XXXX mit den betreuenden Personen jährlich geführten Mitarbeitergespräche, in denen es vor allem um die Belange der jeweiligen betreuenden Person (Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Unterstützungsbedarf, fachliche und persönliche Stärken, Einsatzbereiche) geht, implizieren ein Dauerschuldverhältnis. Auch die von Herrn römisch 40 mit den betreuenden Personen jährlich geführten Mitarbeitergespräche, in denen es vor allem um die Belange der jeweiligen betreuenden Person (Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Unterstützungsbedarf, fachliche und persönliche Stärken, Einsatzbereiche) geht, implizieren ein Dauerschuldverhältnis.

3.6. Im Folgenden ist zu prüfen, ob die betreuenden Personen im Rahmen der vorliegenden Tätigkeit zur Erbringung von Dienstleistungen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vom BF 1 verpflichtet waren.

#### 3.6.1. Vertretungsbefugnis und sanktionsloses Ablehnungsrecht:

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

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

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

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

Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis dar, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubes oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen.

Die persönliche Abhängigkeit wird nur dann ausgeschlossen sein, wenn der betreffenden Person im Vorhinein eine uneingeschränkte Befugnis eingeräumt wurde, sich nach Belieben (und nicht nur bei Krankheit oder Verhinderung) bei der Arbeitsleistung vertreten zu lassen.

3.6.2. Beschwerdegegenständlich bestimmt der mit "Leistungsverpflichtung" betitelte § 4 der dem erkennenden Gericht vorliegenden Werkverträge, dass "der/die Auftragnehmerin beschriebene Leistung weisungsfrei, zeitlich uneingeschränkt erbringt und berechtigt ist sich auf eigene Kosten durch eine für die Leistungserfüllung im Sinne der Objektkontinuität qualifizierte Person vertreten zu lassen. Hinsichtlich weiterer Tätigkeiten für andere Unternehmen unterliegt der/die Auftragnehmerin keiner Beschränkung, soweit die Erfüllung dieses Werkvertrages nicht beeinträchtigt wird." 3.6.2. Beschwerdegegenständlich bestimmt der mit "Leistungsverpflichtung" betitelte Paragraph 4, der dem erkennenden Gericht vorliegenden Werkverträge, dass "der/die Auftragnehmerin beschriebene Leistung weisungsfrei, zeitlich uneingeschränkt erbringt und berechtigt ist sich auf eigene Kosten durch eine für die Leistungserfüllung im Sinne der Objektkontinuität qualifizierte Person vertreten zu lassen. Hinsichtlich weiterer Tätigkeiten für andere Unternehmen unterliegt der/die Auftragnehmerin keiner Beschränkung, soweit die Erfüllung dieses Werkvertrages nicht beeinträchtigt wird."

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

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

Auch stünde eine generelle Vertretungsbefugnis mit den als "Werkverträgen" titulierten schriftlichen Vereinbarungen sowie den Betreuungsvereinbarungen zwischen dem BF1 und dem Land Steiermark entgegen, wonach die jeweils fallführende betreuende Person bestimmten Obliegenheiten unterlag.

Die betreuenden Personen waren laut übereinstimmenden zeugenschaftlichen Aussagen permanent für den BF 1 persönlich tätig, es gab lediglich fallweise Vertretungen, wenn ja, so gestalteten sich diese urlaubs- oder krankheitsbedingt, wobei diese mit dem BF 1 akkordiert werden mussten und von Herrn XXXX (in Absprache mit der DSA) eine Vertretung bestimmt wurde. Der BF 1 konnte bei seinen organisatorischen Planungen mit der Arbeitskraft der betreuenden Personen rechnen und entsprechend disponieren. Die betreuenden Personen waren laut übereinstimmenden zeugenschaftlichen Aussagen permanent für den BF 1 persönlich tätig, es gab lediglich fallweise Vertretungen, wenn ja, so gestalteten sich diese urlaubs- oder krankheitsbedingt, wobei diese mit dem BF 1 akkordiert werden mussten und von Herrn römisch 40 (in Absprache mit der DSA) eine Vertretung bestimmt wurde. Der BF 1 konnte bei seinen organisatorischen Planungen mit der Arbeitskraft der betreuenden Personen rechnen und entsprechend disponieren.

Die persönliche Arbeitspflicht bildet die Grundvoraussetzung für die Annahme der persönlichen Abhängigkeit. Dass die für den BF 1 tätigen Personen die Dienstleistung höchstpersönlich zu erbringen hatten und nicht berechtigt waren, ihre Arbeitsleistung durch Dritte erbringen zu lassen bzw. auch nicht berechtigt waren, sich ohne jede weitere Verständigung mit dem BF 1 zur Erbringung der Arbeitsleistung einer Ersatzkraft zu bedienen und eine Vertretung lediglich in triftigen Fällen (insb. Krankheit) erfolgen durfte, spricht für das Vorliegen einer persönlichen Arbeitspflicht (vgl. Zehetner in Sonntag, ASVG, Jahreskommentar, 5. Aufl., Rz. 43 ff). Die persönliche Arbeitspflicht bildet die Grundvoraussetzung für die Annahme der persönlichen Abhängigkeit. Dass die für den BF 1 tätigen Personen die Dienstleistung höchstpersönlich zu erbringen hatten und nicht berechtigt waren, ihre Arbeitsleistung durch Dritte erbringen zu lassen bzw. auch nicht berechtigt waren, sich ohne jede weitere Verständigung mit dem BF 1 zur Erbringung der Arbeitsleistung einer Ersatzkraft zu bedienen und eine Vertretung lediglich in triftigen Fällen (insb. Krankheit) erfolgen durfte, spricht für das Vorliegen einer persönlichen Arbeitspflicht vergleiche Zehetner in Sonntag, ASVG, Jahreskommentar, 5. Aufl., Rz. 43 ff).

Gegen das Vorliegen einer generellen Vertretungsbefugnis spricht auch die vertraglich ausbedungene Verschwiegenheitsverpflichtung, wonach bei deren Verstoß der Vertrag sofort entzogen worden wäre und auch mit weiteren Konsequenzen gerechnet werden musste. So führt der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 18.02.2009, Zl. 2007/08/0041, an, dass eine Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen gegen eine umfassende Vertretungsbefugnis spricht.

Bei ihrer Tätigkeit hatten sich die betreuenden Personen des Gesamtkonzepts des BF 1 zu bedienen. Dies steht ebenso einer Vertretung durch beliebige außenstehende Dritte entgegen und spricht für eine persönliche Abhängigkeit. Im Übrigen wird eine generelle Stellvertretung im psychosozialen Bereich üblicherweise nicht vorgesehen sein, um zwischen dem Klienten und der betreuenden Person einen Vertrauensaufbau zu gewährleisten.

Selbst für den Fall, dass krankheitsbedingten Absenzen oder solche aus anderen Gründen mit einem Entgeltausfall verbunden wären, vermag dies eine persönliche Abhängigkeit nicht in Frage zu stellen (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232; VwGH vom 04.06.2008, Zl. 2007/08/0179; VwGH vom 22.12.2009; Zl. 2006/08/0317 [hier ein Entgeltausfall bei Kursabsage]).

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

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

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

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

Im vorliegenden Fall war es zwar möglich, die Übernahme der Betreuung hinsichtlich einzelner Klienten abzulehnen, doch verpflichteten sich die betreuenden Personen im Fall der Übernahme eines Kindes zur Erbringung der Betreuungsleistung, welche in der Regel langfristig, (über mehrere Monate bis Jahr(e)) dauern. Tatsächlich waren, wie die belangte Behörde festgestellt hatte, die betreuenden Personen in den verfahrensgegenständlichen Zeiträumen durchgehend beschäftigt, hatten also in diesen Zeiträumen jeweils Betreuungspflichten übernommen und waren zusätzlich verpflichtet, an den Supervisionen bzw. Team-Sitzungen im Büro des BF 1 teilzunehmen und mussten sich der umfangreichen Organisationsstruktur des BF 1 unterwerfen. Auch wenn die betreuenden Personen grundsätzlich berechtigt waren, die Übernahme einzelner Klienten in ihre Betreuung abzulehnen, kann der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, wenn sie für den Zeitraum, in dem eine derartige Betreuungsverpflichtung eingegangen wurde, das Vorliegen der für eine abhängige Beschäftigung im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 1 iVm. Abs. 2 ASVG wesentlichen Kriterien bejaht hat. Dass auf Grund der Ablehnung einer Betreuungsübernahme im verfahrensgegenständlichen Zeitraum eine Unterbrechung der Tätigkeit der betreuenden Personen eingetreten wäre, hat auch der BF 1 nicht behauptet. Im vorliegenden Fall war es zwar möglich, die Übernahme der Betreuung hinsichtlich einzelner Klienten abzulehnen, doch verpflichteten sich die betreuenden Personen im Fall der Übernahme eines Kindes zur Erbringung der Betreuungsleistung, welche in der Regel langfristig, (über mehrere Monate bis Jahr(e)) dauern. Tatsächlich waren, wie die belangte Behörde festgestellt hatte, die betreuenden Personen in den verfahrensgegenständlichen Zeiträumen durchgehend beschäftigt, hatten also in diesen Zeiträumen jeweils Betreuungspflichten übernommen und waren zusätzlich verpflichtet, an den Supervisionen bzw. Team-Sitzungen im Büro des BF 1 teilzunehmen und mussten sich der umfangreichen Organisationsstruktur des BF 1 unterwerfen. Auch wenn die betreuenden Personen grundsätzlich berechtigt waren, die Übernahme einzelner Klienten in ihre Betreuung abzulehnen, kann der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, wenn sie für den Zeitraum, in dem eine derartige Betreuungsverpflichtung eingegangen wurde, das Vorliegen der für eine abhängige Beschäftigung im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG wesentlichen Kriterien bejaht hat. Dass auf Grund der Ablehnung einer Betreuungsübernahme im verfahrensgegenständlichen Zeitraum eine Unterbrechung der Tätigkeit der betreuenden Personen eingetreten wäre, hat auch der BF 1 nicht behauptet.

Ein sanktionsloses, jederzeit beliebiges Ablehnungsrecht war im gegenständlichen Fall den Feststellungen zu Folge weder vereinbart noch jemals ausgeübt worden. Auch bei einer etwaig getroffenen Vereinbarung, bereits zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach eigenem Ermessen ablehnen zu können, hätte es verfahrensgegenständlich mit den Anforderungen der Vereinsorganisation des BF 1 nicht in Einklang gebracht werden können.

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

des VwGH vom 10.12.1986, VwSlg. Nr. 12.325/A).3.7. Nach der Bejahung der persönlichen Arbeitspflicht ist zu klären, ob bei Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist. Dies hängt - im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffspaares - davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (z.B. auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) - nur beschränkt ist vergleiche das Erkenntnis eines verstärkten Senates des VwGH vom 10.12.1986, VwSlg. Nr. 12.325/A).

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

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

betrieblichen Erfordernissen, sodass die Arbeitserbringung letztlich doch im Kern an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert sein muss, so spricht dies für ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit (vergleiche VwGH vom 21.12.2011, Zl. 2010/08/0129, mwN).

### 3.8. Arbeitszeit/Arbeitsort:

Die für die persönliche Abhängigkeit charakteristische weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auch dann vorliegen, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Betriebsübung oder der Art seiner Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann. Ob dem Beschäftigten eine solche Berechtigung aus betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die allein in seiner Sphäre liegen, eingeräumt wurde, ist hiebei irrelevant (VwGH vom 31.01.2007, Zl. 2005/08/0176; VwGH vom 25.05.1997, Zl. 83/08/0128; VwGH vom 16.09.1997, Zl. 93/08/0171).

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

Die betreuenden Personen konnten ihre Arbeitszeit nicht selbst festlegen, sondern war diese von den internen Erfordernissen des BF 1 abhängig und damit vornehmlich an den Bedürfnissen des BF 1 orientiert. Die Arbeitszeit war insofern vorgegeben, als die Klienten von den betreuenden Personen nur nach vorheriger Terminvereinbarung aufgesucht werden konnten, überdies gab es eine obligatorische Teilnahmeverpflichtung an Supervisionen, deren Termine jeweils vom BF 1 - somit fremdbestimmt - festgelegt wurden. Die regelmäßigen Treffen (Supervisionen, Teamsitzungen) von Mitarbeitern des BF 1 am Ort des BF 1 sprechen für eine weitgehende Fremdbestimmtheit, es kann nicht von einer freien Arbeitszeitgestaltung ausgegangen werden. Laut übereinstimmenden Zeugenaussagen lag eine ständige Erreichbarkeit (Telefon, Mail) vor, dies spricht ebenso gegen die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit weithin selbst bestimmen zu können.

Die Einteilung der Betreuung der Klienten im Hinblick auf die Arbeitszeit war den betreuenden Personen überlassen, wobei sie die Termine in Absprache mit den Klienten festlegten. Von einer völlig den betreuenden Personen überlassenen Arbeitszeiteinteilung kann vor diesem Hintergrund nicht die Rede sein, vielmehr war diese einerseits durch die festgelegten Sitzungstermine, andererseits durch allgemeine Regelungen betreffend die Betreuungstermine (mindestens eine Betreuungseinheit pro Klient pro Woche) an Vorgaben des BF 1 gebunden.

Ähnliches gilt für den Arbeitsort, der zumindest teilweise (Sitzungen) unmittelbar vom BF 1 vorgegeben wurde und sich zu einem anderen Teil aus dem Erfordernis der Betreuung der Klienten vorwiegend an deren Wohnort ergab, sodass die betreuenden Personen auch hinsichtlich des Arbeitsortes nicht frei von der Bindung an Ordnungsvorschriften des Dienstgebers waren. Der Arbeitsort war den betreuenden Personen auch insofern vorgegeben, als sie Klienten im Großraum Steiermark zu betreuen hatten.

Die betreuenden Personen waren vom BF 1 in zeitlicher und örtlicher Hinsicht fremdbestimmt und insofern in die Betriebsabläufe des BF 1 unmittelbar eingebunden.

### 3.9. Weisungsgebundenheit:

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

Unterordnung nicht so auffällig zu Tage. Bei der Beantwortung der Frage, ob bei einer solchen Tätigkeit ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vorgelegen ist, wurde von der Rechtsprechung daher ein modifizierter Prüfungsmaßstab entwickelt.

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

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

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

Bei den Arbeiten, die die betreuenden Personen zu erbringen hatten, handelte es sich um höher qualifizierte Leistungen, die anders als z. B. bei manuellen Hilfsarbeiten, die einfachen Sachzwängen unterliegen, an sich einen größeren Spielraum für verantwortliche Sachentscheidungen bieten, was - insbesondere bei Nichteinbindung in eine betriebliche Organisation - grundsätzlich für eine Beschäftigung in persönlicher Unabhängigkeit sprechen würde. Allerdings war die Art und Weise der Durchführung der Betreuungstätigkeit beim jeweiligen Klienten so detailliert vorgegeben, dass den betreuenden Personen praktisch kein noch irgendwie relevanter Spielraum für eine eigene "unternehmerische" Gestaltung der Betreuungstätigkeiten zukam.

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

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

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

Verfahrensgegenständlich mussten von den betreuenden Personen insbesondere bis zum 15. des Folgemonats die Rechnungen und Dokumentationen/Betreuungsstatistiken zuerst per E-Mail und anschließend die von den Erziehungsberechtigten/Klienten unterfertigten Betreuungsdokumentationen per Post an das Service-Center des BF 1 gesandt werden.

Im vorliegenden Beschwerdefall wurden damit sowohl sachliche - in concreto umfangreiche (wie in den Feststellungen angeführt) organisatorische - als auch fachliche Weisungen durch den BF 1 (insbesondere durch Herrn XXXX) erteilt, er war Ansprechperson für alle inhaltlichen Fragen und wurde im Bedarfsfall - insbesondere bei Problemstellungen - auch faktisch von den betreuenden Personen in Anspruch genommen. Zudem geht aus den Zeugenaussagen hervor, dass bei Problemfällen diese entweder mit jemandem aus dem XXXX (zumeist Herr XXXX, Herr XXXX), mit Kollegen, die ebenfalls beim BF 1 tätig waren, oder mit der DSA abgeklärt wurden. Im vorliegenden Beschwerdefall wurden damit sowohl sachliche - in concreto umfangreiche (wie in den Feststellungen angeführt) organisatorische - als auch fachliche Weisungen durch den BF 1 (insbesondere durch Herrn römisch 40 ) erteilt, er war Ansprechperson für alle inhaltlichen Fragen und wurde im Bedarfsfall - insbesondere bei Problemstellungen - auch faktisch von den betreuenden Personen in Anspruch genommen. Zudem geht aus den Zeugenaussagen hervor, dass bei Problemfällen diese entweder mit jemandem aus dem römisch 40 (zumeist Herr römisch 40 , Herr römisch 40 ), mit Kollegen, die ebenfalls beim BF 1 tätig waren, oder mit der DSA abgeklärt wurden.

Überdies war bei der Bezirkshauptmannschaft (BH) eine Helferkonferenz (HFK) eingerichtet, die bei Problemfällen in Anspruch genommen werden konnte bzw. nach Aufforderung durch die BH musste.

Dies war gemäß den Zeugenaussagen gegenständlich auch der Fall, da insbesondere bei Aufnahme der Tätigkeit bzw. bei Problemsituationen Rücksprache mit dem BF 1 gehalten und die weitere Vorgehensweise besprochen wurde.

Im gegenständlichen Fall verpflichtete der mit dem BF 1 abzuschließende Vertrag die betreuenden Personen dazu, die Tätigkeit nach den vom BF 1 approbierten Unterlagen sowie unter Anwendung des Gesamtkonzeptes des BF 1 auszuführen. Darüber hinaus waren sie zur Dokumentation und zur Weiterleitung der Betreuungsdokumentation an den BF 1 verpflichtet. Dadurch hatte der BF 1 ein Kontrollsystem geschaffen, das es ihm ermöglichte, die betreuenden Personen zu kontrollieren. Dabei kommt es nicht darauf an, dass eine Kontrolle auch tatsächlich ausgeübt wird. Vielmehr genügt es nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs, dass ein Kontrollrecht auch nur in der Form der Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers bestanden hat (VwGH vom 21.11.2007, Zl. 2005/08/0051; VwGH vom 02.04.2008, Zl. 2005/08/0197; VwGH 18.02.2009, Zl.2007/08/0041). Dass mit der angesprochenen Dokumentationspflicht und der Weiterleitung dieser Dokumentation an den BF 1 diesem eine Kontrollmöglichkeit in die Hand gegeben wurde, steht für das erkennende Bundesverwaltungsgericht außer Zweifel.

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

3.10. Wirtschaftliche Abhängigkeit:

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

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

Die vom BF 1 zur Verfügung gestellte organisatorische Infrastruktur (Abrechnungswesen, Berichtswesen, E-Mailaccount, ständige personelle Verfügbarkeit des BF 1 sowohl für organisatorische als auch inhaltliche Fragen, regelmäßige Kontaktierung der betreuenden Personen per E-Mail) für die Klientenbetreuung war für die gegenständlichen betreuenden Personen als wesentliches Betriebsmittel anzusehen, ohne dessen die Durchführung der Tätigkeit entsprechend den schriftlich ausbedungen "Werkverträgen" sowie den Betreuungsvorgaben des Landes Steiermark nicht möglich gewesen wäre. Den betreuenden Personen waren insofern die Verwendung dieser Betriebsmittel vom BF 1 vorgegeben.

Auch die Fahrtkosten (Öffentliche Verkehrsmittel bzw. Anfahrtsskilometer/Km im Rahmen der Betreuung) wurden vom BF 1 monatlich ersetzt. Nach den Feststellungen wurden für den Einsatz des eigenen PKW Kilometergelder refundiert, sodass diesbezüglich nicht vom Einsatz eigener Betriebsmittel der betreuenden Personen die Rede sein kann (vgl. zum Spesenersatz bei Privat-PKW, VwGH vom 21. 09.1993, Zl. 92/08/0186). Auch die Fahrtkosten (Öffentliche Verkehrsmittel bzw. Anfahrtsskilometer/Km im Rahmen der Betreuung) wurden vom BF 1 monatlich ersetzt. Nach den Feststellungen wurden für den Einsatz des eigenen PKW Kilometergelder refundiert, sodass diesbezüglich nicht vom Einsatz eigener Betriebsmittel der betreuenden Personen die Rede sein kann vergleiche zum Spesenersatz bei Privat-PKW, VwGH vom 21. 09.1993, Zl. 92/08/0186).

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

Die betreuenden Personen verfügten über keine eigene Betriebsstätte bzw. keine eigene betriebliche Organisation und stellten lediglich fallweise Drucker, Kopierer, Internet, Lernmaterial/Lernbücher, Spielzeug und Büroartikel und Fortbildungsmaterial bei, was aber keine Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel darstellt. Wesentliche Betriebsmittel wie PKW und Laptop wurden nicht vordergründig zum Zwecke der Tätigkeit angeschafft. Überdies gab der überwiegende Teil der niederschriftlich befragten Zeugen selbst an, keine Ausgaben für eigene Betriebsmittel getätigt bzw. verwendet zu haben.

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

Hinsichtlich der Einbindung in die Organisation des BF 1 ist auf die festgestellte Teilnahme mit Anwesenheitspflicht an Sitzungen, die Pflichten zur Berichterstattung und Abgabe von Abrechnungen, Unterschriftspflichten und Betreuungsnachweisen, welche vom BF 1 auch kontrolliert wurden, zu verweisen.

Atypische Umstände, die einer solchen Beurteilung entgegenstehen würden, sind nicht ersichtlich, zumal nicht festgestellt wurde, dass die betreuenden Personen über eine markttaugliche und tatsächlich entsprechend eingesetzte betriebliche Organisation mit der Beschäftigung eigener Dienstnehmer verfügt hätten, eigene unternehmerische Entscheidungen hätte treffen können, bzw. - außer für den BF 1 - in maßgeblicher Weise auch noch für verschiedene andere Auftraggeber Betreuungstätigkeiten übernommen oder diese Tätigkeiten in der Art selbständig am Markt auftretender Unternehmer mit Aussicht auf Erfolg angeboten hätten (VwGH vom 11.07.2012, Zl. 2010/08/0217; VwGH vom 02.07.2013, Zl. 2013/08/0106).

### 3.11. Entgelt:

Das Vorliegen einer entgeltlichen Tätigkeit wurde nicht bestritten. Die Entlohnung der betreuenden Personen erfolgte nach monatlich geleisteten Einheiten. Hatten diese eine Betreuung übernommen, so bestand grundsätzlich ein Anspruch auf Entlohnung entsprechend der gemäß unter § 6 "Leistungsverrechnung" ausbedungen Vertragsklausel. Dass für den Fall der Krankheit oder eines sonstigen Ausfalls von Betreuungsleistungen das wirtschaftliche Risiko bei den betreuenden Personen liegen sollte, führt nicht zwingend zum Ausschluss der persönlichen Abhängigkeit (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232 mwN.). Das Vorliegen einer entgeltlichen Tätigkeit wurde nicht bestritten. Die Entlohnung der betreuenden Personen erfolgte nach monatlich geleisteten Einheiten. Hatten diese eine Betreuung übernommen, so bestand grundsätzlich ein Anspruch auf Entlohnung entsprechend der gemäß unter Paragraph 6, "Leistungsverrechnung" ausbedungen Vertragsklausel. Dass für den Fall der Krankheit oder eines sonstigen Ausfalls von Betreuungsleistungen das wirtschaftliche Risiko bei den betreuenden Personen liegen sollte, führt nicht zwingend zum Ausschluss der persönlichen Abhängigkeit (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232 mwN.).

3.12. Wenn die steuerliche Vertretung des BF 1 in der Beschwerde vorbringt, dass bezüglich der Einvernahmen einiger (10 von 88) Betreuer festgestellt werde, dass rund die Hälfte der Personen mit der Niederschrift und den Ausführungen der Einvernahmen nicht einverstanden gewesen seien, außerdem könne nicht von einer Anzahl von 11,4 % befragter Betreuer auf 100 % beteiligte Personen geschlossen werden, so erweist sich auch diese Rüge als nicht berechtigt, da zum einen die seitens des VwGH geforderte Repräsentativität der Stichprobe (10%) gewährleistet ist und zum anderen, die Beschwerde nicht substantiiert vorbringt, weshalb die einvernommenen Personen mit den niederschriftlich getätigten Aussagen nicht einverstanden sein sollten, alle Niederschriften wurden verlesen, unterfertigt und ausgehändigt, ohne Bedenken über den Inhalt zu äußern. Im Übrigen wird in der Beschwerde der "wahre Sachverhalt", der sich bei der Einvernahme ergeben hätte sollen, nicht näher konkretisiert.

Die belangte Behörde konnte sich auf ein weitgehend übereinstimmendes Beweisergebnis stützen, sodass weder gegenteilige Tatsachenbehauptungen noch Verfahrensergebnisse vorlagen, die in rechtlicher Hinsicht eine andere Beurteilung der Sachlage zulassen würden.

3.13. Abschließend wird auf die Judikatur des VwGH zur Tätigkeit von "mobilen Frühförderern" verwiesen, die durch einen Träger über Auftrag des Landes Steiermark beschäftigt wurden. In diesem Erkenntnis, der Parallelen zum gegenständlichen Fall aufweist, wonach ebenso eine echte Dienstnehmereigenschaft höchstgerichtlich bejaht wurde, gelangte der VwGH zum Ergebnis, dass aufgrund des Vorliegens persönlicher Arbeitspflicht, der Kontrolle bzw. Kontrollmöglichkeit durch den Dienstgeber sowie der festgestellten Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes die in Rede stehenden mobilen Frühförderer als Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG zu beurteilen sind (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232). 3.13. Abschließend wird auf die Judikatur des VwGH zur Tätigkeit von "mobilen Frühförderern" verwiesen, die durch einen Träger über Auftrag des Landes Steiermark beschäftigt wurden. In diesem Erkenntnis, der Parallelen zum gegenständlichen Fall aufweist, wonach ebenso eine echte Dienstnehmereigenschaft höchstgerichtlich bejaht wurde, gelangte der VwGH zum Ergebnis, dass aufgrund des Vorliegens persönlicher Arbeitspflicht, der Kontrolle bzw. Kontrollmöglichkeit durch den Dienstgeber sowie der festgestellten Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes die in Rede stehenden mobilen Frühförderer als Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG zu beurteilen sind (VwGH vom 21.02.2007, Zl. 2003/08/0232).

3.14. Eine Überprüfung der Dienstnehmereigenschaft gemäß § 4 Abs. 4 ASVG erübrigt sich, da ein "echtes" Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 2 ASVG bejaht worden ist. Der belangten Behörde ist daher nicht entgegenzutreten, wenn sie zum Ergebnis gelangte, dass die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwogen. 3.14. Eine Überprüfung der Dienstnehmereigenschaft gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG erübrigt sich, da ein "echtes" Dienstverhältnis gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG bejaht worden ist. Der belangten Behörde ist daher nicht entgegenzutreten, wenn sie zum Ergebnis gelangte, dass die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwogen.

3.15. Die nachträgliche Vorschreibung der allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen Sonderbeiträge und Zuschläge gründete die belangte Behörde auf die §§ 44 Abs. 1, 49 Abs. 1 und 2 ASVG. 3.15. Die nachträgliche Vorschreibung der allgemeinen Beiträge, Nebenumlagen Sonderbeiträge und Zuschläge gründete die belangte Behörde auf die

Paragraphen 44, Absatz eins, 49, Absatz eins und 2 ASVG.

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

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

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

3.17. Dem Antrag der belangten Behörde auf Richtigstellung des Versicherungszeitraums von Frau XXXX, VSNR: XXXX, war stattzugeben, da die belangte Behörde plausibel darlegte, dass dieser irrtümlich im Zuge der GPLA nicht richtig berechnet wurde. Von der betroffenen Person sowie von den Beschwerdeführern erfolgten keine Einwände. 3.17. Dem Antrag der belangten Behörde auf Richtigstellung des Versicherungszeitraums von Frau römisch 40, VSNR: römisch 40, war stattzugeben, da die belangte Behörde plausibel darlegte, dass dieser irrtümlich im Zuge der GPLA nicht richtig berechnet wurde. Von der betroffenen Person sowie von den Beschwerdeführern erfolgten keine Einwände.

#### 4. Entfall einer mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 3 hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Abs. 4 kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Abs. 5 kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Absatz 3, hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Absatz 4, kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Absatz 5, kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Im gegenständlichen Fall ist dem angefochtenen Bescheid ein umfassendes Ermittlungsverfahren durch die belangte Behörde vorangegangen. Für die in der Beschwerde behauptete Mangelhaftigkeit des Verfahrens ergeben sich aus der Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes keinerlei Anhaltspunkte. Vielmehr wurde den Grundsätzen der Amtswegigkeit,

der freien Beweiswürdigung, der Erforschung der materiellen Wahrheit und des Parteiengehörs entsprochen. So ist die belangte Behörde ihrer Ermittlungspflicht durch detaillierte Recherche nachgekommen. Der Sachverhalt wurde nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahrens unter schlüssiger Beweiswürdigung festgestellt.

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

Zu Spruchteil B): Unzulässigkeit der Revision:

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

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

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

### **Schlagworte**

Dienstverhältnis, Kontrolle, persönliche Abhängigkeit,  
Pflichtverletzung, Vertretung, Werkvertrag, wirtschaftliche  
Abhängigkeit

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2015:G302.2005091.1.00

### **Zuletzt aktualisiert am**

14.03.2016

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