jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2019/1/16 G308 2106284-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 16.01.2019

Entscheidungsdatum

16.01.2019

Norm

AlVG §1 Abs8
ASVG §4 Abs1
ASVG §4 Abs4
ASVG §7 Z3
AVG §74
B-VG Art.133 Abs4

Spruch

G308 2106284-1/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin MMag. Angelika PENNITZ als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX,ZVR-Zahl:

XXXX, XXXX, vertreten durch die LIPPITSCH NEUMANN Rechtsanwälte GmbH, 8010 Graz, Wastiangasse 7, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse, Zl. XXXX, vom 15.09.2014, zu Recht erkannt:

A)

I. Der Beschwerde wird stattgegeben.

II. Es wird festgestellt, dass die in der Anlage 1 zum gegenständlichen Erkenntnis angeführten Personen in den dort angeführten Zeiträumen aufgrund ihrer Beschäftigung bei XXXX GmbH als freie Dienstnehmer der Pflichtversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 14 iVm Abs. 4 ASVG und der Arbeitslosenversicherung gemäß nach § 1 Abs. 8 AlVG unterliegen.

III. Es wird festgestellt, dass die in der Anlage 2 zum gegenständlichen Erkenntnis angeführten Personen in den dort angeführten Zeiträumen aufgrund ihrer Beschäftigung bei XXXX GmbH als geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer der Unfallversicherungspflicht nach § 7 Z 3 lit a ASVG unterliegen.

IV. Der Antrag auf Erstattung der Verfahrenskosten wird gemäß § 17 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) iVm. § 74 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG) zurückgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse (im Folgenden: belangte Behörde), vom 15.09.2014, Zl. XXXX, wurde ausgesprochen, dass die im Anhang I des angefochtenen Bescheides angeführten Personen in den dort angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit für die "XXXX GmbH", XXXX (im Folgenden: BF), gemäß § 410 Abs. 1 Z 2 iVm § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG sowie gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG 1977 der Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen (Spruchpunkt I).

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 1977 ausgesprochen, dass die im Anhang II. des angefochtenen Bescheides genannten Personen in den dort angeführten Zeiträumen auf Grund ihrer Tätigkeit für die BF der Unfallversicherungspflicht unterliegen (Spruchpunkt II).

Die entsprechenden Versicherungsmeldungen seien von Amts wegen vorgenommen worden.

In Spruchpunkt III. wurde ausgesprochen, dass der BF wegen der im Zuge der GPLA (Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängigen Abgaben) festgestellten Meldedifferenzen gemäß § 410 Abs. 1 Z 7 iVm §§ 44 Abs. 1 und 49 Abs. 1 ASVG verpflichtet sei, die in der Beitragsabrechnung vom 11.12.2013 und im dazugehörigen Prüfbericht vom 12.12.2013 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 € 1.352.953,93 nachzuentrichten. Die Beitragsabrechnung vom 11.12.2013 und der dazugehörige Prüfbericht vom 12.12.2013 würden einen integrierenden Bestandteil des Bescheides bilden.

Dem angefochtenen Bescheid liegt ein Antrag der steuerlichen Vertretung, FIDAS Steuerberatung Graz, der BF auf Bescheiderlassung vom 18.12.2013 zu Grunde.

In den von der belangten Behörde getroffenen Feststellungen heißt es im Wesentlichen zusammengefasst, dass der BF Dienstleistungen in den Bereichen Erziehungshilfe, Sozialbetreuung, Sozial- und Lernbetreuung und SFB (Sozialpädagogische Familienbetreuung) anbiete.

Die genannten Dienstleistungen seien im Rahmen der Steiermärkischen Jugendwohlfahrt ausschließlich über bescheidmäßig anerkannte Träger der Jugendwohlfahrt (zumeist Vereine) abgewickelt worden. Die Leistungserbringung sei durch beim Träger beschäftigte Betreuungspersonen erfolgt. Die Leistungen seien in jedem Einzelfall vom Land Steiermark finanziert worden. Im Gegenzug dazu habe das Land Steiermark den einzelnen Trägern eine ganze Reihe von Auflagen erteilt, die von den Trägern streng einzuhalten gewesen seien und deren Einhaltung das Land Steiermark im Rahmen von Trägerprüfungen auch streng kontrolliert habe. Dadurch sei der jeweilige Träger angehalten gewesen, die vom Land erteilten Auflagen an die einzelnen Betreuungspersonen weiterzugeben und die Einhaltung dieser Auflagen durch die einzelnen Betreuungspersonen auch dementsprechend zu kontrollieren. Die einzelnen Träger seien somit quasi als "Subunternehmer" für das Land Steiermark tätig gewesen, wobei sich das Land Steiermark selbst in seiner eigenen Rolle der Bezirkshauptmannschaften bzw. des Magistrats (in Form von diplomierten Sozialarbeitern) bedient habe.

Das Land Steiermark habe einen schriftlichen - insgesamt 9 Seiten umfassenden - Rahmenvertrag zur Durchführung der Erziehungshilfe mit der BF auf Basis des Steiermärkischen Jugendwohlfahrtsgesetzes bzw. der dazu ergangenen Durchführungsverordnung abgeschlossen. Dieser Rahmenvertrag regle unter anderem die Mindestanzahl der Kontakte pro Woche, den Ort der Leistungserbringung, den Inhalt des Betreuungskonzepts, den Inhalt des individuellen Betreuungsvertrages, das Führen von Berichten und Dokumentationen, die verpflichtende Teilnahme an Teambesprechungen und Supervisionen, die Wahrnehmung von Fortbildungen sowie die Abhaltung eines jährlichen Mitarbeitergesprächs.

Gleiche Rahmenverträge ähnlichen Inhaltes seien weiters zur Durchführung der Sozialbetreuung, der Sozial- und Lernbetreuung sowie zur Durchführung der SFB abgeschlossen worden.

In der Folge sei für jedes einzelne zu betreuende Kind ein individueller Betreuungs-Vertrag zwischen dem Land

Steiermark und der BF abgeschlossen worden. Hauptaufgabe dieser Vereinbarung sei es, die Ziele der jeweiligen Betreuung festzulegen. Diese individuellen Ziele für das einzelne Kind seien vom fallführenden diplomierten Sozialarbeiter ausdrücklich zu definieren und in diesem individuellen Betreuungsvertrag festzuschreiben.

Danach habe die BF mit den Betreuern schriftliche freie Dienstverträge abgeschlossen, wobei für jedes zu betreuende Kind zumeist für die Dauer von einem Betreuungsjahr ein eigener freier Dienstvertrag abgeschlossen worden sei.

Den Betreuern seien überdies "Allgemeine Geschäftsbedingungen" übergeben worden. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen würden zwei Seiten umfassen und die Bereiche Abrechnung (der Betreuer akzeptiere die vorgegebenen Abrechnungsformalitäten und verpflichte sich, die unterschriebenen Abrechnungen bis zum 5. des Folgemonats an den Verein zu senden), Honorar, Vertragspflicht (der Betreuer erkläre sich bereit, das Kind über die gesamte Vertragsdauer über den Verein zu betreuen), Supervision (Erziehungshelfer und SFB würden sich zur einmaligen Supervision pro Quartal verpflichten, ab zwei zu betreuenden Kindern zur monatlichen Supervision; die Supervisions-Bestätigung sei dem Verein zu übermitteln), Intervision (der Verein veranstalte pro Jahr vier Intervisionen, wovon zwei Intervisionen für alle Betreuer verpflichtend zu besuchen seien), Koordinationstreffen (Sozialbetreuer würden sich zur Teilnahme an den ausgeschriebenen Koordinationstreffen des Vereins verpflichten), Meldepflicht (bei einer mehr als zweiwöchigen Verhinderung verpflichte sich der Betreuer, sich beim Verein zu melden) sowie Berichterstattung (bei Beginn der Betreuung sei für jedes Kind ein Anamneseblatt auszufüllen, spätestens zwei Monate nach Betreuungsbeginn sei ein Betreuungskonzept zu erstellen, nach Ablauf von sechs Betreuungsmonaten sei ein Halbjahresbericht sowie sechs Wochen vor Vertragsablauf ein Abschluss- bzw. Verlängerungsbericht zu erstellen. Die Berichte seien vom Betreuer unaufgefordert an die fallführende diplomierte Sozialarbeiterin (DSA) sowie an den Verein zu schicken) regeln.

In der rechtlichen Beurteilung ihres Bescheides führte die belangte Behörde im Wesentlichen zusammengefasst aus, dass die Betreuer insofern ortsgebunden seien, als der Ort der Betreuung aus den Rahmenverträgen bzw. den Zielvorgaben des individuellen Betreuungsvertrages hervorgehe. Eine weitere Ortsbindung ergebe sich auch aus den verbindlichen Teambesprechungen. Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit würden insofern vorliegen, als das Betreuungsausmaß, die Anzahl und die Häufigkeit der Kontakte vorgegeben seien. Weitere Einschränkungen würden sich durch die Situation der Familie sowie die Bedürfnisse der Kinder ergeben. In Krisensituationen bestehe ebenfalls eine Zeitbindung. Eine zeitliche Bindung bestehe schließlich bei den vorgeschriebenen Teambesprechungen. Das arbeitsbezogene Verhalten der Betreuer werde durch die zahlreichen Abrechnungs- und Abgabemodalitäten festgelegt, welche exakt einzuhalten seien. Weiters würden Melde- und Berichtspflichten bestehen. Weisungen würden den Betreuern zum Beispiel durch Vorgaben über geänderte Abrechnungs- und Abgabemodalitäten erteilt werden. Kontrollen über die Einhaltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen seien laufend vorgenommen worden. Kontrollmöglichkeiten hätten auch über das Berichtswesen bzw. über die Betreuungsdokumentationen stattfinden können. Persönliche Arbeitspflicht sei gegeben. Wesentliche Betriebsmittel würden für die Ausübung der Betreuungstätigkeit nicht benötigt. Die Betreuer seien daher in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig gewesen.

2. Gegen den Bescheid der belangten Behörde brachte die BF durch ihre rechtsfreundliche Vertretung fristgerecht die mit 27.10.2014 datierte Beschwerde ein. Darin wurde der Antrag gestellt, den Bescheid aufzuheben, dem Rechtsmittel die (gesetzlich vorgesehene) aufschiebende Wirkung zuzuerkennen, eine mündliche Verhandlung durchzuführen und zu erkennen, dass die belangte Behörde schuldig sei, der BF die durch das verwaltungsgerichtliche Verfahren entstandenen Kosten im gesetzlichen Ausmaß zu ersetzen. Als Beschwerdegründe werden unrichtige Beurteilung des Sachverhaltes, grob mangelhafte Ermittlung sowie unschlüssige und unrichtige Beweiswürdigung geltend gemacht.

In der Begründung heißt es im Wesentlichen zusammengefasst, dass die freien Dienstverträge lediglich die Vertragsdauer und die in dieser Zeit maximal honorierbare Stundenanzahl festlegen, keinesfalls aber eine Arbeitszeitenregelung.

Auch ergebe sich aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dass eine Verhinderung erst nach zwei Wochen gemeldet werden müsse. Im angefochtenen Bescheid werde sogar festgehalten, dass "die zeitliche Lagerung der Betreuungsstunden auch von der Situation der Familie abhängig sei" und "sich nach den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Kinder zu richten habe".

Die BF könne daher vorab keine Kenntnis davon haben, wann und wo die Termine mit den Klienten vereinbart seien

oder stattfinden würden. Dass sich die Termine aus der Dokumentation oder Abrechnung durch den Dienstnehmer im Nachhinein ergeben, lasse auf keine Arbeitszeitregelung schließen. Aus dem gleichen Grund könne die BF auch nicht unmittelbar in die Gestaltung der Betreuung durch den Dienstnehmer eingreifen. Im Rahmen der Supervision würden Probleme mit Klienten zwar diskutiert; hieraus ergebe sich aber kein Weisungsrecht der BF. Vertraglich seien der BF letztlich nur "Rahmenweisungen" vorbehalten, welche als Richtlinienkompetenz der Qualitätssicherung dienen. In die jeweilige Betreuungstätigkeit könne die BF hingegen nicht eingreifen.

Sämtliche Dienstverträge würden ausdrücklich vorsehen, dass der Dienstnehmer an keinen Arbeitsort gebunden sei. Mit Blick auf die unterschiedlichen Betreuungsziele erfolge die Arbeit des Betreuers in seinem eigenen Wohnraum, im Wohnraum des Jugendlichen oder im jeweils relevanten Umfeld des Klienten (z.B. in Parks, auf Sportplätzen, in Kaffeehäusern etc.). Die BF stelle zu diesem Zweck jedenfalls keine Räumlichkeiten zur Verfügung.

Der Betreuer erbringe seine Leistung zwar persönlich, zumal ein häufiger Betreuerwechsel dem Zweck der Sozialleistung zuwiderliefe, dennoch sei dem Dienstnehmer die Vertretung durch Dritte freigestellt. Er müsse sich im Verhinderungsfall aber selbst um seine Vertretung kümmern, wobei der BF nur ein Ablehnungsrecht zukomme. Demnach könne die Vertretung nur in "begründeten" Fällen - also aus wichtigen Gründen - abgelehnt werden.

Aus diesen Gründen würden die Inhalte der freien Dienstverträge nur den Schluss zulassen, dass weder wirtschaftliche noch persönliche Abhängigkeit der (freien) Dienstnehmer zur BF gegeben sei. Auch sei weder eine betriebliche Einordnung des Betreuers in eine Betriebsstruktur der BF erkennbar, noch erfolge die Beistellung von Betriebsmitteln durch die BF. Insbesondere würden die Betreuer das eigene Fahrzeug nutzen, um die Klienten aufzusuchen.

Zum Beschwerdegrund der grob mangelhaften Ermittlung wurde zusammengefasst ausgeführt, dass die einzelnen Betreuungsverträge so unterschiedlich seien wie die zu betreuenden Klienten selbst. Dennoch habe die belangte Behörde die Verträge pauschal beurteilt. Es sei auch eine Einvernahme von nur 20 Dienstnehmern erfolgt. Im Hinblick auf die durch den Bescheid gegebene Rechtsfolge für 233 Dienstverträge sei dieser Ermittlungsaufwand unzureichend.

Der "wirtschaftliche Gehalt" der zu beurteilenden Dienstverträge könne nur auf eine breite Beweisgrundlage festgestellt werden. Die belangte Behörde hätte Feststellungen zu einer Arbeitszeitregelung nur nach umfassender Einvernahme aller betroffenen Dienstnehmer treffen dürfen. Wie die Verträge tatsächlich "gelebt" worden seien, gehe hingegen aus den im angefochtenen Bescheid dargestellten Beweisergebnissen nicht hervor. Außerdem habe sich die belangte Behörde weder damit auseinandergesetzt, inwieweit sich die (freien) Dienstnehmer vertreten lassen dürfen, noch Erwägungen oder Ermittlungen zu den "Rahmenweisungen" angestellt.

Zudem hätten die Dienstnehmer vorwiegend ausgesagt, dass die Zeiteinteilung bedarfsorientiert und in Absprache mit den Eltern des Kindes erfolge. Umgekehrt hätten die einvernommenen Personen keine Terminvorgaben der BF erwähnt. Sämtliche einvernommenen Personen hätten zudem angegeben, dass keinerlei Bürodienste zu leisten gewesen seien und der Ort der Betreuungsleistungen mit den Familien ausgemacht worden sei. Insoweit sei auch die Feststellung der belangten Behörde unrichtig, wonach die Dienstnehmer bei der Ausübung ihrer Tätigkeit "ortsgebunden" gewesen seien. Die belangte Behörde übersehe, dass die BF erst nachträglich - nämlich bei der Abrechnung - von der Zeiteinteilung Kenntnis erlangt habe. Es würden auch keine Aussagen darüber vorliegen, dass im Rahmen der Supervision Arbeitszeitvereinbarungen getroffen worden seien.

Die belangte Behörde hätte auch aufgrund der Dienstverträge, welche ein Weisungsrecht gegenüber den Dienstnehmern ausdrücklich ausschließe, feststellen müssen, dass die Erbringung der Betreuungsleistungen weisungsfrei erfolgt sei.

3. Mit Aktenvorlage vom 13.04.2015 wurden dem Bundesverwaltungsgericht die Verfahrensakten samt Beschwerde und bekämpften Bescheid zur weiteren Entscheidung vorgelegt und der Gerichtsabteilung G308 zugewiesen, wo sie am 23.04.2015 eingelangt sind.

4. Mit Schreiben vom 08.02.2016 wurde die Steiermärkische GKK aufgefordert, mitzuteilen, nach welchen Kriterien die einzelnen Betreuer für die Niederschriften ausgewählt wurden.

5. Mit Schreiben vom 11.02.2016 teilte die GKK mit, dass die Auswahl für die Personen seitens der GPLA Prüfer vorgenommen wurde. Der konkrete zuständige Prüfer ist bereits in Pension, sodass er nicht mehr befragt werden kann. In der Regel ist es so, dass die Prüfer einen Mix aus laufenden Beschäftigten und solchen, die bereits ausgeschieden sind zusammenstellen, wie es auch vorliegend der Fall ist. Im vorliegenden Fall wurde auch darauf

geachtet, dass alle Gruppen, also alle vier Dienste, die die GmbH anbietet, abdeckt. Darüber hinaus wurde offensichtlich versucht, alle Bezirkshauptmannschaft mit denen die GmbH kooperiert hat, zu beleuchten. Nach Möglichkeit wurden Personen ausgesucht, die schon möglichst lange tätig sind, damit diese allfällige Veränderungen im Ablauf der Tätigkeit bekannt geben können, wie auch im vorliegenden Fall. Das Ziel ist immer, dass sich ein möglichst repräsentativer Querschnitt aus den Befragungen ergibt.

6. Mit Schreiben vom 05.02.2018 wurde der BF Gelegenheit zur Stellungnahme zum Vorlageberichte der Gebietskrankenkasse vom 27.03.2015 gegeben sowie um Stellungnahme zum Erkenntnis zahl G302 2005091-1 vom 03.09.2015.

7. Mit Schreiben vom 28.02.2018 erfolgte seitens der BF eine Stellungnahme durch ihren Vertreter. In diesen führte sie aus, dass dem genannten Erkenntnis ein anderer Sachverhalt zugrunde liege, und der Sachverhalt aus ihrer Sicht nicht feststeht. Weiters wird detailliert dargelegt, warum es sich um freie Dienstverhältnisse handle.

8. Mit Schreiben vom 05.03.2018 wurde eine Stellungnahme der GKK zur etwaigen Stellungnahme weitergeleitet.

9. Mit Schreiben vom 28.03.2018 führte die steiermärkische Gebietskrankenkasse im Rahmen einer Stellungnahme aus: Zum Einwand der BF das von etwa 200 Sozialbetreuern nur etwa 20 Personen einvernommen wurden, wird ausgeführt, dass im Rahmen der Prüfung seitens der GKK 9 Erziehungshelfer und 5 Sozialbetreuer befragt wurden. Darüber hinaus wurden 4 sozial-AGM Betreuer Sorge sowie zwei sozialpädagogische Familienbetreuer einvernommen. Ein Teil der Personen gab an, parallel in zwei Bereichen tätig gewesen zu sein. Im Rahmen der Prüfung wurden also Personen aus sämtlichen von der BF angebotenen Tätigkeitsbereichen einvernommen. Aufgrund der übereinstimmenden und glaubhaften Angaben der einvernommenen Personen i.V.m. den jeweiligen Rahmenverträgen durchführten einzelnen Betreuungstätigkeiten sowie der individuellen Betreuungsverträge ergab sich für die GKK ein umfassendes Bild über die unterschiedlichen Einsatzbereiche der BF.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Die BF war im verfahrensrelevanten Zeitraum im Firmenbuch zur Zahl FN XXXX eingetragen, hat den Sitz in XXXX, und trägt die Bezeichnung "XXXX GmbH". Der Vorstandsvorsitzende des Vereins war im verfahrensgegenständlichen Zeitraum XXXX.

1.2. Als Geschäftszweig ist "Erziehungshilfe und Sozialbetreuung" angegeben.

1.3. Das Land Steiermark, p.A. Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung 11 A - Hofgasse 12, 8010 Graz, und die BF schlossen mit Wirksamkeit ab 01.10.2011 Rahmenverträge über die mobile/ambulante Betreuung von Minderjährigen im Sinne des Steiermärkischen Jugendwohlfahrtsgesetzes ab.

Dies für folgende Dienstleistungen:

* Erziehungshilfe

* Sozialbetreuung

* Sozial- und Lernbetreuung

* SFB (Sozialpädagogische Familienbetreuung).

1.4. Für jeden Klienten (das zu betreuende Kind bzw. die Familien) wurde zwischen dem Land Steiermark als Kinder- und Jugendhilfeträger, vertreten durch die jeweilige Bezirksverwaltungsbehörde als Auftraggeber und der BF als bewilligte private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung eine Vereinbarung über die Sozialpädagogische Kinder- und Jugendbetreuung (individueller Betreuungsvertrag) abgeschlossen. Die Vereinbarung regelt die Ziele der jeweiligen Betreuung, Beginn und Ende der Betreuung, das Ausmaß der bewilligten Betreuungsstunden, die verrechenbaren Leistungen sowie Sonderleistungen, Rechnungslegungsbestimmungen, Verschwiegenheitspflichten, Kontrollrechte sowie Berichts- und Dokumentationsverpflichtungen.

1.5. Die BF schloss für jeden Klienten mit jedem einzelnen Betreuer einen "freien Dienstvertrag" ab. Hier wurden der Aufgabenbereich der Betreuer, die Ziele der Betreuung, die zu erbringenden Leistungen, Beginn, Ende und Ausmaß der Leistung, die Rechnungslegung und das Honorar, Regelungen über eine vorzeitige Beendigung des freien

Dienstverhältnisses, eine Verschwiegenheitspflicht und Regelungen zur Qualitätssicherung, zur Dokumentation und Berichterstattung festgelegt.

Zudem wurde darin vereinbart, dass die Betreuer an keine Arbeitszeit und keinen Dienstort gebunden sind, keine Weisungsbindung zur BF bei der Erfüllung der Tätigkeiten und kein Konkurrenzverbot für sie besteht sowie eigene Betriebsmittel zu verwenden sind.

Der Betreuer hat die Dienstleistungen vorwiegend persönlich zu erbringen, kann sich aber von geeigneten Dritten vertreten lassen.

Die BF behält sich das Recht zur Erteilung von Rahmenanweisungen vor.

1.6. Zusätzlich wurde in den freien Dienstverträgen festgelegt, dass seitens der Betreuer die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der BF akzeptiert werden. Diese lauten auszugsweise:

2) Abrechnung

Der/die freie Dienstnehmer/in akzeptiert die vorgegebenen Abrechnungsformalitäten der Bezirkshauptmannschaften und erstellt danach die monatlichen Abrechnungen. Der/die Dienstnehmer/in verpflichtet sich, sämtliche ihr/ihm zur Betreuung übergebene/n Minderjährige/n bis zum 5. des Folgemonats abzurechnen und an XXXX GmbH zu schicken. Die unterschriebenen Abrechnungen - nach Maßgabe der Bezirkshauptmannschaften - sind ebenso bis zum 5. des Folgemonats an XXXX GmbH zu senden.

3) Honorar

Der/die freie Dienstnehmer/in berechnet sein Honorar auf Basis von Einheiten. Eine Einheit ist 60 Minuten. Der/die freie Dienstnehmer/in ist im Wissen darüber, dass die Auszahlung des Honorars bis zu 6 Wochen nach Eingang der Abrechnung bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft und den benötigten Banktagen für die Überweisung dauern kann.

4) Vertragspflicht

Der/die freie Dienstnehmer/in erklärt sich bereit, den/die Minderjährige/n über die gesamte Vertragsdauer über den XXXX GmbH zu betreuen.

5) Supervision

Erziehungshelfer/innen und sozialpädagogische Familienbetreuer/innen verpflichten sich zur monatlichen Supervision ab zwei zu betreuende/n Minderjährige/n bzw. bei einem/r Minderjährigen zur einmaligen Supervision pro Quartal. Die Supervisions-Bestätigung ist der XXXX GmbH zu übermitteln.

6) Intervision

Die XXXX GmbH veranstaltet pro Jahr vier Intervisionen, wovon zwei Intervisionen verpflichtend zu besuchen sind.

7) Meldepflicht

Bei einer mehr als 2-wöchigen Verhinderung der Betreuung verpflichtet sich der/die freie Dienstnehmer/in sich bei der XXXX GmbH zu melden. Außerdem müssen sämtliche sozialversicherungsrelevante Änderungen dem Dienstgeber bekannt gegeben werden.

8) Berichterstattung

Die Berichte sind von den freien Dienstnehmern/innen unaufgefordert an die fallführende DSA der Bezirkshauptmannschaft sowie an XXXX GmbH zu schicken.

1.7. Die in der Anlage 1 und Anlage 2 des gegenständlichen Erkenntnisses genannten Personen waren in den jeweils dort angeführten Zeiträumen für die BF als (Sozial-)Betreuer tätig. Die in Anlage 2 angeführten Personen waren geringfügig beschäftigt.

1.8. Das Vertragsverhältnis zwischen der BF und den für sie tätigen (Sozial-)Betreuer bzw. der Tätigkeitsablauf gestaltete sich folgendermaßen:

In den oben angeführten Rahmenverträgen wurde für die Betreuer je nach Bereich unterschiedliche Ausbildungsqualifizierungen festgelegt. Bei der Sozialbetreuung handelt es sich um einen niederschwelligen Dienst, für

welchen neben der persönlichen Eignung und Lebensgestaltung des Sozialbetreuers, Volljährigkeit, Unbescholtenheit und eine abgeschlossene Pflichtschulausbildung vorausgesetzt wurde. Bei der Erziehungshilfe und bei der Sozialpädagogischen Familienbetreuung war eine abgeschlossene Ausbildung in einer Ausbildungseinrichtung (z.B. Bundesbildungsanstalt, Fachhochschule für Soziale Arbeit), ein Mindestalter von 25 Jahren sowie eine Berufs- und Supervisionspraxis im Ausmaß von zwei Jahren vorgesehen.

Die Zuteilung des zu betreuenden Kindes bzw. Jugendlichen erfolgte regelmäßig durch einen Sozialarbeiter der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde und nach Verfügbarkeit bzw. freier Kapazität des jeweiligen Betreuers. Diese konnten jedoch einzelne Betreuungsfälle grund- und sanktionslos ablehnen.

Im Anschluss wurden ein individueller Betreuungsvertrag zwischen der Bezirksverwaltungsbehörde und der BF, sowie ein freier Dienstvertrag zwischen der BF und dem jeweiligen Betreuer abgeschlossen.

Die Dauer des Vertrages wurde aufgrund der Bedürfnisse der Klienten (zu betreuendes Kind bzw. zu betreuende Familie) abgeschlossen (zumeist 12 Monate).

Es wurde ein fixes Stundenkontingent für den Betreuungszeitraum für die Betreuer festgelegt. Zusätzlich wurde eine Regelmäßigkeit der Betreuung insoweit vorgegeben, als nach Möglichkeit zumindest einmal pro Woche eine Betreuung erfolgen sollte. Die Lage der Verteilung der Arbeitszeit sowie das konkrete tägliche Ausmaß konnten die Betreuer selbst bestimmen.

Die einzelnen Betreuungskontakte wurden mit den Erziehungsberechtigen vereinbart. Den Ablauf der Tätigkeit konnten die Betreuer gänzlich selbst bestimmen. Die BF erteilte keine Weisungen hinsichtlich des Arbeitsablaufs und des arbeitsbezogenen Verhaltens der Betreuer.

Der Ort der Betreuung ergab sich zumeist aus dem jeweiligen Bedarf und der erfolgten Zielsetzung und war insbesondere davon abhängig welche Maßnahmen für die Entwicklung des Kindes förderlich waren, dies war beispielsweise der Wohnraum des Kindes. Die Betreuer waren jedoch vertraglich an keinen Dienstort gebunden.

Von der BF wurden den Betreuern für ihre Tätigkeit keine Räume zur Verfügung gestellt, weder für die Betreuung der Klienten noch zur Abwicklung von administrativen Tätigkeiten. Die Betreuer verrichteten keine Bürotätigkeiten (z.B. Telefondienst) für die BF.

Es bestand für die Betreuer eine Berichtspflicht. Zu Beginn der Betreuung war vom Betreuer ein vorgegebenes Anamneseblatt auszufüllen und an die GmbH zu übermitteln. Zusätzlich war nach spätestens zwei Monaten nach Betreuungsbeginn ein Betreuungskonzept zu verfassen. Nach Ablauf von sechs Betreuungsmonaten war ein Halbjahresbericht sowie 6 Wochen vor Ablauf des Vertrages ein Abschluss- bzw. Verlängerungsbericht zu erstellen. Sämtliche Berichte waren an den zuständigen Sozialarbeiter der Bezirksverwaltungsbehörde sowie an die BF zu übermitteln.

Die Betreuer waren verpflichtet eine monatliche Abrechnung ihrer Betreuungszeiten sowie ein Betreuungsprotokoll über die geleisteten Stunden zu erstellen. Dafür wurde von der BF ein Abrechnungsprogramm zur Verfügung gestellt. Der Ausdruck des Betreuungsprotokolls musste von den Erziehungsberechtigten oder vom Jugendlichen ab 14 Jahren unterschrieben werden. Das vollständig ausgefüllte Abrechnungsformular sowie die Betreuungsdokumentation waren bis zum

5. des Folgemonats an die BF zu übermitteln.

Bis auf das zur Verfügung gestellte Abrechnungsprogramm erhielten die Betreuer keine weiteren Betriebsmittel von der BF. Die Betreuer verwendeten in der Regel die Privat-Pkw um zum Betreuungsort zu gelangen.

Die Kosten für Eintritte, Getränke, Eis, Bastelmaterial etc. wurden von den Betreuern selbst getragen und konnten weder an die BF noch an die Bezirksverwaltungsbehörden weiterverrechnet werden.

Für die Fahrten mit dem Privat-PKW konnten die Betreuer großteils das amtliche Kilometergeld in Rechnung stellen.

Die Erziehungshelfer und sozialpädagogischen Familienbetreuer waren verpflichtet einmal pro Quartal sowie ab zwei zu betreuenden Minderjährigen einmal im Monat eine Supervision in Anspruch zu nehmen. Sozialbetreuer waren verpflichtet an den ausgeschriebenen Koordinationstreffen der BF teilzunehmen. Des Weiteren fanden jährlich vier Intervisionen statt, wovon zwei Intervisionen für alle Betreuer verpflichtend zu besuchen waren. Eine Verletzung der Teilnahmeverpflichtung an diesen Veranstaltungen hatte keine Konsequenz oder Sanktion für die Betreuer zur Folge.

Es bestand für die Betreuer kein Konkurrenzverbot. Es war ihnen somit gestattet Betreuungstätigkeiten für andere Betreuungseinrichtungen auszuüben.

Die Betreuer hatten eine Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich allfälliger ihnen zur Kenntnis gelangenden Tatsachen aus dem Vertragsverhältnis zur BF.

Eine Vertretung war grundsätzlich vertraglich erlaubt, jedoch aufgrund des besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen dem Betreuer und dem zu Betreuenden nicht praktizierbar und fand daher nicht statt.

Im Falle von längeren Abwesenheiten (z.B. Urlaub, Krankheit) wurde die Betreuung des Minderjährigen bzw. der Familie für diesen Zeitraum ausgesetzt. Es mussten lediglich längere Abwesenheiten (mehr als 2-wöchige Verhinderung) der BF mitgeteilt werden. Die Betreuer mussten selbst (längere) Abwesenheiten, wie Urlaube, von Seiten der BF nicht genehmigen lassen.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Der oben angeführte Verfahrensgang sowie die getroffenen Feststellungen ergeben sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakten der belangten Behörde, der Beschwerde sowie aus dem vorliegenden Gerichtsakt des Bundesverwaltungsgerichtes.

2.2. Die Feststellungen zur BF ergeben sich aus dem eingeholten Firmenbuchauszug und aus der im Akt einliegenden Satzung der BF.

2.3. Die getroffenen Feststellungen zur den einzelnen Verträgen, welche die Tätigkeit der Betreuer regeln, basieren auf die vorliegenden Rahmenverträge zwischen dem Land Steiermark und der BF sowie einer vorliegenden exemplarischen Vereinbarung betreffend die Sozialpädagogische Kinder- und Jugendbetreuung zwischen dem Land Steiermark, vertreten durch die Bezirkshauptmannschaft XXXX als Auftraggeber und der BF vom 26.06.2014 (individueller Betreuungsvertrag) und auf die exemplarischen, insgesamt elf, vorliegenden, freien Dienstverträgen, welche zwischen der BF und den einzelnen Betreuern abgeschlossen wurden und den dazugehörigen Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

2.4. Die in den Anlagen 1. und 2. des gegenständlichen Erkenntnisses genannten Personen, welche für die BF als Betreuer in den dort angeführten Zeiträumen tätig wurden, ergeben sich aus dem Anhängen I. und II. des angefochtenen Bescheides. Diese Anhänge blieben in der Beschwerde unbestritten.

2.5. Die notwendigen Qualifizierungen der Betreuer ergeben sich aus den vorliegenden Rahmenverträgen für die einzelnen Dienstleistungen.

Die getroffenen Feststellungen betreffend die Zuteilung der zu betreuenden Personen an die Betreuer basieren auf den übereinstimmenden Aussagen der seitens der belangten Behörde einvernommenen Betreuer.

Die Vertragsdauer der einzelnen Dienstverträge und die Stundenkontingente ergeben sich aus den vorliegenden freien Dienstverträgen. Zudem wurden von den einzelnen Dienstnehmern dazu übereinstimmende Aussagen vor der belangten Behörde getroffen.

Alle seitens der belangten Behörde einvernommenen Betreuer gaben an, ihre Arbeitszeit frei einteilen zu können und dass die einzelnen Betreuungskontakte mit den Familien grundsätzlich abgesprochen wurden. Die diesbezüglich betroffenen Feststellungen basieren darauf.

Aus den vorliegenden freien Dienstverträgen ergibt sich, dass die Betreuer an keinem Dienstort gebunden waren. Der Umstand, dass der Ort der Betreuung bedarfsorientiert war, ergibt aus den Einvernahmeprotokollen der einzelnen Betreuer.

Aus sämtlichen Aussagen der Betreuer vor der belangten Behörde kann abgeleitet werden, dass die Betreuer hinsichtlich des Arbeitsablaufes und hinsichtlich ihres arbeitsbezogenen Verhaltens weisungsfrei waren. Es konnte keine einzige erteilte Weisung der BF diesbezüglich festgestellt werden. Auch ergibt sich aus den freien Dienstverträgen, dass die Betreuer den Ablauf und die Reihenfolge ihrer Tätigkeiten frei bestimmen konnten, und die BF sich lediglich vorbehalten hat, Rahmenweisungen zu erteilen.

Die Feststellung, dass die Betreuer keine Bürotätigkeiten für die BF verrichteten, ergibt sich aus sämtlichen Aussagen der Betreuer, welche seitens der belangte Behörde niederschriftlich festgehalten wurden.

Die Ausgestaltung der Berichtspflicht konnte anhand der vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen festgehalten werden und deckt sich dies im Großen und Ganzen mit den Aussagen der einzelnen Betreuer.

Die Abrechnungsmodalitäten wurden in den freien Dienstverträgen samt Allgemeinen Geschäftsbedingungen sowie in den individuellen Betreuungsverträgen zwischen der BF und den Bezirksverwaltungsbehörden festgelegt. Darauf basieren die dazu getroffenen Feststellungen.

Die Feststellung, dass die Betreuer ihre Privat-Pkws verwendeten, um zum Betreuungsort zu gelangen und die Betreuung durchzuführen, ergibt sich zum einen aus den Aussagen der Betreuer vor der belangten Behörde und kann zudem aus dem Umstand geschlossen werden, dass sie in den meisten Fällen km-Geld verrechnen konnten. Auch wurde in den freien Dienstverträgen festgelegt, dass die Betreuer eigene Betriebsmittel zu verwenden haben.

Aus den Aussagen der Betreuer und aus dem Akteninhalt ergibt sich, dass die Betreuer lediglich ein Abrechnungsprogramm von der BF zur Verfügung gestellt erhalten haben.

Vertraglich wurde auch festgehalten, dass die Betreuer geringfügige Spesen wie Kosten für Eintritte, Getränke etc. nicht an die BF weiterverrechnen konnten.

Die Feststellungen zur Teilnahmeverpflichtung an den Supervisionen, Intervisionen und an den Koordinationstreffen - je nach der Art der Dienstleistung - ergibt sich aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Es konnte jedoch anhand der vorliegenden Unterlagen keine Sanktion seitens der BF festgestellt werden, wenn die Betreuer daran nicht teilnahmen.

Aus den freien Dienstverträgen ergibt sich, dass für die Betreuer kein Konkurrenzverbot bestand, jedoch eine Verschwiegenheitsverpflichtung.

Die Feststellung, dass es in der Praxis zu keinen Vertretungen der Betreuer gekommen ist, ergibt sich aus den übereinstimmenden Aussagen dieser vor der belangten Behörde, obwohl vertraglich ihnen ein Vertretungsrecht eingeräumt wurde.

Die Tatsache, dass lediglich längere Abwesenheiten an die BF gemeldet werden mussten, ergibt sich einerseits aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen und den sich damit deckenden Aussagen der Betreuer vor der belangten Behörde.

Eine Genehmigungspflicht von Abwesenheiten wie Urlaube konnte weder aus den Vertragsunterlagen noch anhand der Einvernahme-Protokolle festgestellt werden.

2.6. Wenn die rechtsfreundliche Vertretung der BF in der Beschwerde vorbringt, dass der Ermittlungsaufwand seitens der belangten Behörde unzureichend gewesen sei, da die Beweiswürdigung auf eine beispielhafte Nennung eines einzigen individuellen Betreuungsvertrages und der Einvernahme von nur 20 (von223) Dienstnehmern gegründet sei, so erweist sich diese Rüge als nicht berechtigt, da die seitens des VwGH geforderte Repräsentativität der Stichprobe (8-10%) bei den Einvernahmen der Betreuer gewährleistet ist. Bei den konkret zu beurteilenden freien Dienstverträgen sind elf konkrete Verträge im Akt vorliegend, welche jedoch musterhaft aufgebaut sind, und daher die Einholung von weiteren Verträgen zur Wahrheitsfindung nicht notwendig war. Zudem wurden in der Beschwerde keine konkreten Beweisanträge gestellt.

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

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zuständigkeit und anzuwendendes Recht:

Gemäß § 414 Abs. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) idF BGBl 1955/189 BGBl. I Nr. 2/2015 kann seit dem 01.01.2014 gegen Bescheide der Versicherungsträger in Verwaltungssachen Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

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

Da in den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen eine obligatorische Senatszuständigkeit nicht vorgesehen ist und kein Antrag nach § 414 Abs. 2 ASVG gestellt wurde, obliegt in der gegenständlichen Rechtssache die Entscheidung der nach der jeweils geltenden Geschäftsverteilung des Bundesverwaltungsgerichtes zuständigen Einzelrichterin.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) idF BGBl. I Nr. 24/2017 geregelt (§ 1). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, 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 auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) 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 § 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 (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.

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.

Gemäß § 4 Abs. 4 ASVG stehen Personen, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe, den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes gleich, wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen.

Als Dienstgeber gilt gemäß § 35 ASVG derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht, 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 Abs. 1 AlVG 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). Der Betrag nach Abs. 2 lag in den verfahrensgegenständlichen Zeiträumen, im Jahr 2008 bei monatlich Euro 349,01 bzw. täglich Euro 26,80 und im Jahr 2012 bei monatlich Euro 376,26 bzw. täglich Euro 28,89.

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 § 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.

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.

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 Rechtgeschäft verdeckt, so ist das verdeckte Rechtsgeschäft für die Beurteilung maßgebend.

3.3. Für den gegenständlichen Fall bedeutet dies:

Es ist strittig, ob die Betreuer aufgrund ihrer Tätigkeit für die BF in einem (echten) Beschäftigungsverhältnis gem. § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG standen oder aber der Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 4 ASVG (freies Dienstverhältnis) unterlagen.

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

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

3.3.2. Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (und damit ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) ist zunächst die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis schon deshalb nicht vor (vgl. VwGH 17.10.2012, Zl. 2009/08/0188). 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 (vgl. VwGH 26.05.2014, Zl. 2012/08/0233). Voraussetzung ist aber jedenfalls, dass eine generelle, d.h. nicht auf bestimmte Arbeiten oder Ereignisse wie Krankheit oder Urlaub beschränkte, Befugnis zur Vertretung vorliegt (vgl. VwGH 20.02.2008, Zl. 2007/08/0053, mwN). Eine generelle Vertretungsbefugnis hat auch mit einem wechselseitigen Vertretungsrecht von mehreren von einem Dienstgeber beschäftigten Personen nichts zu tun (vgl. VwGH 20.04.2005, Zl. 2002/08/0222, mwN).

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. 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. das Erkenntnis des VwGH vom 04.07.2007, Zl. 2006/08/0193, und jenes vom 14.02.2013, Zl. 2012/08/0268). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, auch bereits zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu können, stünde 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).

Wie festgestellt und beweiswürdigend ausgeführt wurde zwar grundsätzlich ein Vertretungsrecht den Betreuern vertraglich zugesichert; es wurde aber in der Praxis aufgrund des besonderen Vertrauensverhältnisses zu den betreuenden Kindern und Jugendlichen nie ausgeübt, so dass kein generelles Vertretungsrecht im Sinn der angeführten Judikatur vorlag.

Gegen das Vorliegen einer generellen Vertretungsbefugnis spricht ebenso die vertraglich ausbedungene Verschwiegenheitsverpflichtung der Betreuer, wonach "der/die freie Dienstnehmer/in zur Geheimhaltung allfälliger ihm/ihr zur Kenntnis gelangenden Tatsachen aus dem Vertragsverhältnis gegenüber jedermann - auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus - verpflichtet ist. Der Verwaltungsgerichtshof führt in seinem Erkenntnis vom 18.02.2009, Zl. 2007/08/0041, an, dass eine Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen gegen eine umfassende Vertretungsbefugnis spricht.

Im vorliegenden Fall war es zwar möglich, die Übernahme der Betreuung hinsichtlich einzelner Klienten abzulehnen ("sanktionsloses Ablehnungsrecht" in einem weiteren Sinn), doch verpflichteten sich die betreuenden Personen im Fall der Übernahme einer Betreuung zur Erbringung der Betreuungsleistung, welche in der Regel langfristig (über mehrere Monate bis Jahr[e]), erfolgte. Aufgrund des besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen den Betreuern und den Klienten wäre es nicht möglich gewesen, zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach eigenem Ermessen ablehnen zu können. Ein sanktionsloses, jederzeit beliebiges Ablehnungsrecht war im gegenständlichen Fall nicht gegeben.

Im Ergebnis bestand jedenfalls eine persönliche Arbeitspflicht der mitbeteiligten Betreuer.

3.3.3 Im Weiteren ist nun zu klären, 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. VwGH vom 21.09.2015, Zl. Ra 2015/08/0045, VwGH 31.07.2014, Zl.2013/08/0247 beide mit Verweis auf VwGH vom 10.12.1986, VwSlg. Nr. 12.325/A). Die Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag hat nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung und nach der Methode des "beweglichen Systems" zu erfolgen.

Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit sind dabei nur die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, während das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie zum Beispiel die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt.

Für die Prüfung der persönlichen Abhängigkeit ist nicht die Weisungsgebundenheit betreffend das Arbeitsverfahren und die Arbeitsergebnisse maßgebend, sondern in erster Linie jene betreffend das arbeitsbezogene Verhalten. Weisungen in Bezug auf das Arbeitsverfahren können nämlich in der Realität des Arbeitslebens nicht immer erwartet werden, weil sich schon bei einer geringen Qualifikation des Arbeitenden ein gewisser fachlich eigener Entscheidungsbereich findet, der sich mit steigender Qualifikation und Erfahrung ständig erweitert, weshalb das Fehlen von das Arbeitsverfahren betreffenden Weisungen in der Regel von geringer Aussagekraft ist, jedoch - bei

verbleibenden Unklarheiten hinsichtlich der sonstigen vom Verwaltungsgerichtshof als maßgebend angesehenen Kriterien (nämlich der Weisungsgebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und des arbeitsbezogenen Verhaltens) - hilfsweise (nach Maßgabe der Unterscheidungskraft im Einzelfall) auch heranzuziehen ist (vgl. nochmals das Erkenntnis VwSlg 17185 A/2007).

Bei der Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag ist grundsätzlich von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Der Vertrag hat die Vermutung der Richtigkeit für sich. Diese müsste durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen über das Vorliegen eines freien Dienstvertrages abweichen, entkräftet werden (VwGH 25.06.2013, 2013/08/0093).

Bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit disloziert, d.h. in Abwesenheit des Dienstgebers oder des von ihm Beauftragten außerhalb einer Betriebsorganisation ausüben, stellt sich die Frage der Weisungsgebundenheit im Hinblick auf das arbeitsbezogene Verhalten in anderer Weise als bei einer Einbindung in eine Betriebsorganisation. Im ersten Fall wird das Vorliegen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses in der Regel durch eine über die bloß sachliche Kontrolle des Ergebnisses einer Tätigkeit hinausreichende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen dokumentiert, während die Einbindung eines Dienstnehmers in eine Betriebsorganisation in der Regel zur Folge hat, dass dieser den insoweit vorgegebenen Ablauf der Arbeit nicht jederzeit selbst regeln oder ändern kann. Ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis wird hier oft weniger durch die ausdrückliche Erteilung von persönlichen Weisungen als vielmehr durch die "stille Autorität" des Arbeitgebers indiziert sein (vgl. VwGH vom 15.05.2013, Zl. 2013/08/0051).

Aus den schriftlichen Verträgen geht hervor, dass die Betreuer bei ihrer Tätigkeit an keine Arbeitszeit, an keinen Arbeitsort, noch an Weisungen bezüglich der Erfüllung ihrer Tätigkeit gebunden waren. Sie konnten auch den Ablauf und die Reihenfolge ihrer Tätigkeit selbst bestimmen.

Im vorliegenden Fall konnten die Betreuer auch tatsächlich die Tage, an denen sie arbeiteten, frei wählen und zwar sowohl in Hinblick auf die konkreten Wochentage als auch hinsichtlich der Anzahl der Arbeitstage pro Woche.

Im Rahmen der bewilligten Betreuungsstunden konnten sie auch die an diesen Tagen geleisteten Stunden frei bestimmen.

Eine Einschränkung war dahingehend gegeben, dass die Termine in Abstimmung mit den Klienten durchgeführt wurden. Diese Form der Bindung der Betreuer an die Verfügbarkeiten der Klienten (an Schultagen nur am Nachmittag, Begleitung zu Arztbesuchen etc.) ist den Sachzwängen der Tätigkeit selbst geschuldet und ist daher für den vorliegenden Fall nicht unterscheidungskräftig.

Die BF war weder in die Arbeitseinteilung der Betreuer eingebunden, noch war es für sie im Vorhinein abschätzbar oder disponierbar, an welchen Tagen, zu welchen Tageszeiten und in welchem Stundenumfang die Betreuer tätig wurden. Die BF konnte den Arbeitseinsatz der Betreuer nicht unmittelbar beeinflussen.

Es mussten auch lediglich längere Abwesenheiten von mehr als zwei Wochen der

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at