

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

12.12.1995

Geschäftszahl

93/08/0256

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die Beschwerde der R-Gesellschaft m.b.H. in W, vertreten durch Dr. A, Rechtsanwalt in W, gegen den Bescheid des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 22. September 1993, Zl. 121.233/5-7/93, betreffend Versicherungspflicht nach dem ASVG und dem AIVG (mP: 1. Wiener Gebietskrankenkasse in Wien X, Wienerbergstraße 15-19,

2. Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter in Wien IX, Roßauer Lände 3, 3. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt in Wien XX, Adalbert-Stifter-Straße 65, 4. und 35 weitere mP), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund (Bundesminister für Arbeit und Soziales) Aufwendungen in der Höhe von S 565,- und der erstmitbeteiligten Gebietskrankenkasse Aufwendungen in der Höhe von S 12.500,- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit 35 (jeweils einen unter 4 bis 38 genannten Mitbeteiligten betreffenden) Bescheiden vom 15. November 1991 stellte die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse fest, daß der (die) betroffene Mitbeteiligte aufgrund seiner (ihrer) Beschäftigung als Ferialpraktikant(in) beim Dienstgeber R-Gesellschaft m.b.H. in näher angeführten Zeiträumen in den Sommermonaten der Jahre 1988 oder 1989 gemäß § 4 Abs. 1 Z. 1 ASVG und § 1 Abs. 1 lit. a AIVG der Voll- (Kranken-, Unfall-, Pensions-) und Arbeitslosenversicherungspflicht unterlegen sei. Begründend wurde ausgeführt, daß im Rahmen der vom 20. März bis 9. Mai 1990 durchgeführten Beitragsprüfung festgestellt worden sei, daß der (die) Genannte als Ferialpraktikant beschäftigt gewesen sei, ohne zur Versicherung gemeldet worden zu sein. Die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse habe mit Bescheid vom 8. Juni 1990 über die Versicherungspflicht des (der) Ferialpraktikant(in) bescheidmäßig abgesprochen. Über Einspruch habe der Landeshauptmann von Wien diesen Bescheid gemäß § 66 Abs. 2 AVG aufgehoben und zur neuerlichen Verhandlung und Bescheiderlassung zurückverwiesen, weil der festgestellte Sachverhalt für eine meritorische Entscheidung nicht ausreiche. Die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse habe daher weitere Ermittlungen durchgeführt. Der (die) genannte Ferialpraktikant(in) habe angegeben, er (sie) habe seine (ihre) im Rahmen des Lehrplanes vorgeschriebene neunwöchige Tätigkeit beim genannten Dienstgeber ausgeübt. Er (sie) wäre an die Arbeitsanweisungen des jeweiligen Vorgesetzten gebunden und verpflichtet gewesen, die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten. Die Arbeitsleistung sei persönlich zu erbringen gewesen. Eine Vertretungsmöglichkeit habe nicht bestanden. Die Entlohnung sei nach dem für Ferialpraktikanten geltenden Bestimmungen des Kollektivvertrages erfolgt.

Den dagegen von der Beschwerdeführerin erhobenen Einsprüchen gab der Landeshauptmann von Wien mit 35 Bescheiden vom 10. August 1992 statt, hob die bekämpften Bescheide auf und stellte fest, daß der (die) jeweils betroffene Mitbeteiligte im angeführten Zeitraum in keinem die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht begründenden Beschäftigungsverhältnis gestanden sei.

Mit dem vor dem Verwaltungsgerichtshof angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde den von der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse gegen die Einspruchsbescheide erhobenen Berufungen Folge und stellte fest, daß die in der Anlage A des Bescheides angeführten Personen (das sind die unter 4 bis 38 angeführten Mitbeteiligten) in den dort jeweils angeführten Zeiträumen aufgrund ihrer Beschäftigung als Ferialpraktikanten/-innen bei der Beschwerdeführerin gemäß § 4 Abs. 1 Z. 1 ASVG und § 1 Abs. 1 lit. a AIVG pflichtversichert gewesen seien.

In der Bescheidbegründung führte die belangte Behörde nach zusammenfassender Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens, Zitierung der angewandten gesetzlichen Bestimmungen und Hinweise auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu den unterscheidungskräftigen Kriterien eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG im allgemeinen und des Beschäftigungsverhältnisses eines Ferialpraktikanten im besonderen aus, daß sich der Sachverhalt aus den zwischen den einzelnen Praktikanten/-innen und deren Erziehungsberechtigten sowie der Beschwerdeführerin abgeschlossenen Praktikantenverträgen, aus dem Akt der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse und dem des Landeshauptmannes von Wien bzw. aus den von der belangten Behörde mit einigen Ferialpraktikanten/-innen aufgenommene Niederschriften sowie an die belangte Behörde gerichtete Schreiben derselben ergebe. Im Anschluß daran werden die Aussagen der im Berufungsverfahren vor der belangten Behörde vernommenen Mitbeteiligten wiedergegeben und folgender Sachverhalt festgestellt:

Die Beschwerdeführerin sei Inhaberin des Hotels Ramada. Das Personal werde in diesem Hotel in der Weise eingesetzt, daß dem fixen Personal je ein bzw. mehrere Praktikanten/-innen zugeteilt würden.

Die im Spruch des Bescheides genannten Praktikanten/-innen seien Schüler/-innen der höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe in Wien und Krems. Die mit den Praktikanten/-innen bzw. deren gesetzlichen Vertretern abgeschlossenen Praktikantenverträge bezögen sich auf das im Lehrplan von der jeweiligen Schule vorgeschriebene Ferialpraktikum. Die Praktikanten seien durchschnittlich drei Monate in diesem Hotel beschäftigt gewesen.

Die wöchentliche Arbeitszeit habe 40 Stunden betragen und sei aus einem ausgehängten Dienstplan für den jeweiligen Bereich ersichtlich gewesen. Die tatsächliche tägliche Arbeitszeit habe das vertraglich vereinbarte Ausmaß überschritten: So hätten insbesondere Marianne K und Thomas H ausgeführt, daß sie auch mehr Stunden als 8 Stunden täglich geleistet hätten, wenn dies erforderlich gewesen sei. Peter H habe ausgeführt, er könne sich zwar nicht mehr ganz genau an die Überstunden erinnern, aber er sei sicherlich nie pünktlich weggegangen. Claudia C und Alexander H hätten keine Überstunden geleistet. Petra B habe angeführt, sie habe manchmal auch 20 Minuten früher heimgehen können, wenn keine Arbeit mehr zu leisten gewesen sei. Aus diesen Aussagen sei ersichtlich, daß die Frage, ob Überstunden zu leisten gewesen seien oder nicht, sich nach den betrieblichen Erfordernissen des Hotels gerichtet habe. Von Seiten des Hotels seien den Praktikanten zwei freie Tage pro Woche gewährt worden.

Die Praktikanten hätten ein monatliches Entgelt von ungefähr S 3.900,-- erhalten.

Die Praktikanten/-innen hätten sowohl qualifizierte Arbeiten als auch reine Hilfstätigkeiten verrichtet, die für ihr angestrebtes Berufsziel nicht typisch seien (vgl. z.B. Polieren von Besteck und Geschirr, Wäschewaschen und Wäsche ausgeben).

Die Arbeitseinteilung sei nach betrieblichen Erfordernissen erfolgt. Diese Angabe sei mit Ausnahme von Marianne K, die angegeben habe, sich ihren Tätigkeitsbereich ausgesucht zu haben, von den anderen Praktikanten vertreten worden.

Es habe persönliche Arbeitspflicht bestanden. Die Arbeitseinteilung sei durch den Front-Office-Manager und die jeweiligen Bereichsverantwortlichen erfolgt. Es habe ein Dienstplan bestanden, die Praktikanten hätten sich an diese Einteilung zu halten gehabt.

Obwohl im gegenständlichen Fall unzweifelhaft feststehe, daß bei der von den betreffenden Schülern und Schülerinnen absolvierten Ausbildung die Absolvierung eines Praktikums nach dem jeweiligen Lehrplan zwingend vorgeschrieben sei, vermöge die Bezeichnung der Beschäftigung als Ferialpraxis noch nicht die Versicherungspflicht auszuschließen. Die Praktikanten/-innen hätten ihre Tätigkeit jeweils in der Küche, beim Service, in der Wäscherei und in der Rezeption ausgeübt. Die Entscheidungen, wie lange ein/e Praktikant/in im jeweiligen Bereich tätig zu werden habe, sei vom Front-Office-Manager bzw. vom jeweiligen Bereichsverantwortlichen getroffen worden.

Die Praktikanten/-innen seien an die Weisungen des Front-Office-Managers und der sonstigen qualifizierten Arbeitskräfte gebunden gewesen. Die Einhaltung der Weisungen sei auch kontrolliert worden.

Aus den Aussagen sämtlicher Praktikanten sei ersichtlich, daß über eine generelle Vertretungsmöglichkeit bei der Arbeitsausführung nie gesprochen worden sei. Es sei für die Praktikanten vielmehr selbstverständlich gewesen, die ihnen aufgetragenen Arbeiten selbst ordnungsgemäß auszuführen. Einige der Praktikanten/-innen hätten ausdrücklich angegeben, daß sie sich niemals getraut hätten, eine aufgetragene Arbeit abzulehnen.

Aufgrund der Personalbesetzung des Hotels mit qualifiziertem Personal und einer gewissen Anzahl von Ferialpraktikanten/-innen sowie aufgrund des Vertrages habe die Beschwerdeführerin mit den Arbeitsleistungen der Praktikanten/-innen gerechnet. Sie seien zur Aufrechterhaltung eines funktionierenden Hotelbetriebes während der Sommersaison notwendig gewesen. Der Betriebsinhaber habe damit rechnen können, daß die eingestellten Praktikanten/-innen im vereinbarten Ausmaß ihre Arbeitszeit und Arbeitskraft zur Verfügung stellten. Die Praktikanten/-innen seien nicht nur mit qualifizierten Arbeiten beschäftigt, wie es dem Ausbildungsziel entsprochen hätte, sondern ebenfalls mit reinen Hilfsarbeiten beschäftigt worden, wie z.B. Besteck und Geschirr polieren. Sie hätten auch keine freie Gestaltung bezüglich ihrer Anwesenheit im Betrieb

gehabt und hätten sich die Sparten ihrer hauptsächlichen Tätigkeit mit einer Ausnahme nicht selbst aussuchen können. Von einigen der Praktikanten/-innen seien auch Überstunden geleistet worden.

Im Rahmen der rechtlichen Beurteilung führt die belangte Behörde nach Hinweis auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes aus, daß sich im vorliegenden Fall die Tätigkeit der Praktikanten/-innen primär an betrieblichen Erfordernissen orientiert habe und der Ausbildungszweck im Hintergrund gestanden sei. Aus der Sicht des Betriebes habe es sich um in den Betriebsorganismus eingegliederte, weisungsgebundene Arbeitskräfte gehandelt. Insgesamt ergebe sich das Bild, daß die Praktikanten/-innen in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt im Hotel beschäftigt worden seien.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Rechtswidrigkeit des Inhaltes als auch Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend machende Beschwerde.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor, erstattete aber keine Gegenschrift. Die Erstmitbeteiligte beantragte in ihrer Gegenschrift die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde. Die Achtmitbeteiligte legte eine "Stellungnahme" vor, während die übrigen Mitbeteiligten von der Erstattung einer Gegenschrift Abstand nahmen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Die Beschwerdeführerin rügt die Feststellung, daß die tatsächliche tägliche Arbeitszeit das vertraglich vereinbarte Ausmaß überschritten habe, als aktenwidrig. Aus den Aussagen der Praktikanten ergebe sich genau das Gegenteil. Sie seien grundsätzlich nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet gewesen und hätten manchmal ihre Tätigkeit sogar früher beenden dürfen.

Diese Rüge ist nicht berechtigt. Eine Aktenwidrigkeit liegt nur vor, wenn Feststellungen auf aktenwidriger Grundlage getroffen werden, nicht aber dann, wenn die belangte Behörde bei widersprechenden Beweisergebnissen zu Feststellungen in einer bestimmten Richtung gelangt, die in den Beweisergebnissen ihre Deckung finden. Die belangte Behörde hat die Angaben einiger Praktikanten wiedergegeben; demnach seien teils "auch mehr als 8 Stunden täglich geleistet worden", teils hätten sich die einvernommenen "nicht ganz genau an die Überstunden mehr erinnern können" und andere wieder hätten "keine Überstunden geleistet", während schließlich eine Praktikantin aussagte, sie habe "manchmal auch 20 Minuten früher heimgehen können, wenn keine Arbeit mehr gewesen sei". Wenn die belangte Behörde aufgrund dieser Angaben zur Feststellung gelangte, daß einerseits die tatsächliche tägliche Arbeitszeit das vertraglich vereinbarte Ausmaß überschritten habe und andererseits die Frage der Überstundenleistung sich nach den betrieblichen Erfordernissen des Hotels gerichtet habe, ist dies im Rahmen der dem Verwaltungsgerichtshof zustehenden Kontrolle der Beweiswürdigung (vgl. dazu das hg. Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 3. Oktober 1985, Zl. 85/02/0053, und das Erkenntnis vom 19. Oktober 1993, Zl. 92/08/0175) nicht als unschlüssig zu erkennen.

Soweit die Beschwerdeführerin im übrigen die Beweiswürdigung der belangten Behörde als unschlüssig bezeichnet, führt sie diese Rüge nicht dem Gesetz entsprechend aus, weil sie nicht aufzeigt, welche Feststellung und warum unrichtig sein soll und welche Feststellung stattdessen begehrt wird.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die belangte Behörde vergleiche ständig die Tätigkeiten der Praktikanten mit jenen der anderen Beschäftigten, stelle aber nicht fest, daß im Hotelbereich nicht nur qualifizierte Tätigkeiten, sondern auch untergeordnete Aufgaben anfielen. So habe die belangte Behörde nicht festgestellt, daß das Polieren von Besteck zur Tätigkeit jedes Kellners gehöre.

Letzteres ist zwar richtig (vgl. in dem von der Arbeitsmarktwirtschaft herausgegebenen Beruflexikon Band I, Lehrberufe (Stand Juli 1990), Seite 182), sodaß diese Tätigkeit zu Unrecht von der belangten Behörde als reine Hilfsarbeit bezeichnet wurde. Im übrigen zeigt die Beschwerdeführerin die Relevanz der Unterlassung der gewünschten Feststellung nicht auf. Gleiches gilt für die Rüge, daß die Praktikanten nicht zu dem Thema befragt worden seien, daß nämlich der Tätigkeitsbereich, in dem sie eingesetzt worden seien, meist von der Schule vorgeschrieben worden sei.

Die Beschwerdeführerin wirft der belangten Behörde vor, nicht erkannt zu haben, daß ihr Hotelbetrieb ein Jahresbetrieb und kein Saisonbetrieb sei. Die Betriebsspitzen seien in den Monaten Oktober und Mai, in denen keine Praktikanten tätig seien.

Die Beschwerdeführerin mißversteht offenbar die Feststellung der belangten Behörde, daß die Praktikanten zur Aufrechterhaltung eines funktionierenden Hotelbetriebes während der Sommersaison notwendig gewesen seien. Damit hat die belangte Behörde keine Aussage darüber getroffen, ob das Hotel ein Saisonbetrieb ist oder nicht. Damit wurde lediglich ausgedrückt, daß zur Aufrechterhaltung des Betriebes im Sommer der Einsatz der Praktikanten im Interesse der Beschwerdeführerin gelegen sei. Dies - wie in der rechtlichen Beurteilung zu zeigen sein wird - zu Recht.

Unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit des Inhaltes macht die Beschwerdeführerin geltend, vor dem Inkrafttreten der 49. ASVG-Novelle am 1. Jänner 1991 sei bei der Beurteilung der Versicherungspflicht zwischen Praktikanten und anderen Dienstnehmern zu unterscheiden gewesen. Zum damaligen Zeitpunkt habe die gesetzliche Grundlage für die Voll- und Arbeitslosenversicherung von Praktikanten gefehlt.

Damit verkennt die Beschwerdeführerin die Rechtslage:

Aufgrund der 49. Novelle, BGBl. Nr. 294/1990, sind Schüler und Studenten (§ 8 Abs. 1 Z. 3 lit. h und i), die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit ausüben, nur dann nach § 4 Abs. 1 Z. 11 ASVG vollversichert, wenn diese Tätigkeit nicht im Rahmen eines Dienst- oder Lehrverhältnisses ausgeübt wird, d.h. wenn sie nicht aufgrund dieser Tätigkeit schon nach § 4 Abs. 1 Z. 1 in Verbindung mit Abs. 2 oder nach § 4 Abs. 1 Z. 2 ASVG vollversichert sind. Der Gesetzgeber geht daher auch nach dieser Novelle ebenso wie vorher davon aus, daß die nun im § 4 Abs. 1 Z. 11 ASVG genannten Personen in einem Beschäftigungsverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG stehen können, aber nicht müssen (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 31. Jänner 1995, Zl. 93/08/0150).

Soweit die Beschwerdeführerin unter Hinweis auf die im ARD veröffentlichten hg. Erkenntnisse davon ausgeht, daß ein Ferialpraktikum nicht ein die Vollversicherung begründendes Beschäftigungsverhältnis darstelle, mißversteht sie diese Rechtsprechung. Der Verwaltungsgerichtshof hat insbesondere im Erkenntnis vom 11. Dezember 1990, Zl. 88/08/0269 =

VwSlg. 13.336/A = ARD 4252/6/91, folgendes ausgeführt: Die Frage, ob bei der Beschäftigung eines in den Ferien zum Zwecke der nach den schulrechtlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Ausbildung in einem Betrieb beschäftigten Schülers (also eines ein Pflichtpraktikum ableistenden Ferialpraktikanten) die Merkmale persönlicher Abhängigkeit vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwogen haben und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben war, hängt - grundsätzlich ebenso wie bei jedem Beschäftigten - davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden tatsächlichen (und nicht bloß vereinbarten) Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung in zeitlicher, örtlicher und vor allem in inhaltlicher Hinsicht weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung - nur beschränkt war. Da bei einem sein Pflichtpraktikum ableistenden Ferialpraktikanten dann, wenn es ihm nur um die schulrechtlich geforderte Absolvierung dieses Praktikums geht, dieser Zweck ("Ausbildungszweck") im Vordergrund steht, mußte sich der Gerichtshof im genannten Vorerkenntnis im Anschluß an die Darlegung der allgemeinen Grundsätze über die unterscheidungskräftigen Kriterien persönlicher Abhängigkeit mit der Bedeutung dieses Ausbildungszweckes im Rahmen dieser unterscheidungskräftigen Kriterien befassen. Dabei wurde zunächst betont, daß der bei einer Beschäftigung als Ferialpraktikant im Vordergrund stehende Ausbildungszweck (im Sinne des Motivs der Tätigkeit) für sich allein genommen nicht die Bedeutung hat, daß schon deshalb das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Abhängigkeit verneint werden müßte. Als ausschlaggebend dafür (d.h. für die Bejahung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Unabhängigkeit gegenüber jenen persönlicher Abhängigkeit) erachtete der Gerichtshof vielmehr, daß die konkrete Beschäftigung nach der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung auch objektiv (der inhaltlichen Gestaltung nach) in erster Linie - im Interesse des Auszubildenden (sich entsprechend den für ihn geltenden schulrechtlichen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen) - von diesem Ausbildungszweck bestimmt (geprägt) und nicht - im Interesse des Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb - primär an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert ist, und zwar, wie sich aus den folgenden Ausführungen eindeutig ergibt, derart, daß zufolge dieser inhaltlichen Gestaltung die Bestimmungsfreiheit des Ferialpraktikanten gegenüber dem Betriebsinhaber während dieser Beschäftigung und durch sie in zeitlicher, örtlicher und vor allem in inhaltlicher Hinsicht nicht weitgehend ausgeschaltet, sondern nur beschränkt ist. Dafür führte der Gerichtshof beispielhaft einige Kriterien an und fügte ihnen hinzu, daß dann, wenn sich die zu beurteilende Beschäftigung ihrem äußeren Erscheinungsbild nach nicht von den Beschäftigungen der nicht zu Ausbildungszwecken im Betrieb tätigen Personen unterscheidet und anhand der beispielhaft angeführten Indizien eine eindeutige Zuordnung (im oben genannten Sinn des Überwiegens der Merkmale persönlicher Unabhängigkeit) unmöglich ist, im Zweifel ein Beschäftigungsverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen ist.

Auch die Auffassung der Beschwerdeführerin, die belangte Behörde habe die Unterordnung unter die schulische Ausbildung nicht gemäß der Rechtsprechung beurteilt, ist unrichtig. Wenn die festgestellten zeitlichen, örtlichen und inhaltlichen Bindungen der mitbeteiligten Ferialpraktikanten für eine den schulrechtlichen Bestimmungen entsprechende Absolvierung des Pflichtpraktikums erforderlich gewesen sind, hat dies zur Konsequenz, daß ein solches Praktikum eben nur in einem Beschäftigungsverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG absolviert werden kann (vgl. auch hiezu das hg. Erkenntnis vom 31. Jänner 1995, Zl. 93/08/0150).

Der Hinweis der Beschwerdeführerin, daß im Rahmen einer umfassenden Ausbildung auch die Vermittlung von einfachen Kenntnissen notwendig sei, ist zu bemerken, daß dies nur insofern von Bedeutung ist, als eine Verpflichtung zu oder die tatsächliche Leistung von nicht dem Ausbildungszweck dienenden Arbeiten in einem zeitlich nicht mehr vernachlässigbarem Ausmaß von vornherein die Annahme eines vom Ausbildungszweck geprägten Beschäftigungsverhältnisses ausschliesse.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, daß, soweit die betrieblichen Erfordernisse es zugelassen hätten, darauf Bedacht genommen worden sei, wie lange der betreffende Praktikant eine bestimmte Tätigkeit ausführe. Wenn Peter H ausgeführt habe, daß er nie pünktlich gegangen sei, könne es sich hierbei nur um die Verlängerung seiner Tätigkeit im Minutenbereich handeln. Es könne daher von der Verpflichtung zur Überstundenleistung nicht gesprochen werden. Stelle man hiezu im Gegensatz die Aussage der Petra B, wonach sie teilweise um einige Minuten früher ihre Tätigkeit beendet habe, so könne nicht von einer Verpflichtung zur Überstundenleistung gesprochen werden. Vielmehr sei eine allfällige Verlängerung der Tätigkeit aus

pädagogischen Gründen notwendig gewesen. Auch im normalen Schulbetrieb komme es häufig vor, daß Unterrichtslektionen über das vorgesehene Ende hinausreichen. Allfällige Verlängerungen der Tätigkeiten der Praktikanten hätten ausschließlich dem Ausbildungszweck gedient und sei die Bestimmungsfreiheit der Praktikanten nicht wie bei sonstigen Dienstnehmern ausgeschaltet gewesen.

Dem ist entgegenzuhalten, daß bereits bei Aufnahme die Ausbildungssparte für den einzelnen Praktikanten im Interesse des Betriebes festgelegt wurde. Es bestand somit für die Praktikanten keine Möglichkeit, sich nach ihren Interessen oder den Ausbildungsanforderungen bei einzelnen Tätigkeiten - spontan, wenn auch unter gebührender Beachtung der betrieblichen Erfordernisse - länger, als dies unter dem Gesichtspunkt dieser Erfordernisse nötig war, aufzuhalten. Wenn die Beschwerdeführerin allfällige Verlängerungen der Tätigkeiten aus pädagogischen Gründen als notwendig ansieht und daher nicht von der Verpflichtung zur Überstundenleistung sprechen will, stellt dies eine Verschleierung der tatsächlichen Verlängerung der Arbeitszeit dar. Daraus geht klar hervor, daß die Praktikanten bei der zeitlichen Gestaltung ihrer Anwesenheit im Betrieb nicht über größere Freiheiten verfügten, als dies bei der sonst in der Regel gegebenen Arbeitszeitbindung eines Beschäftigten im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG der Fall ist. Die fehlende Verpflichtung zu bzw. die fehlende tatsächliche Leistung von Überstunden könnte im übrigen nur insofern von Bedeutung sein, als eine gegenteilige Verpflichtung von vornherein die Annahme eines vom Ausbildungszweck geprägten Beschäftigungsverhältnisses ausschliesse.

Wenn die Beschwerdeführerin die wirtschaftliche Abhängigkeit der Praktikanten mit dem Hinweis verneint, daß die Motivation der Praktikanten zur Absolvierung ihrer Praxis keine finanzielle gewesen sei, weil sie nur Taschengeld erhalten hätten, verkennt sie abermals die Rechtslage: die wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG 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 im Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel (vgl. das hg. Erkenntnis vom 11. Mai 1993, Zl. 91/08/0025).

Die belangte Behörde hat somit ausgehend vom festgestellten Sachverhalt zu Recht ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG der mitbeteiligten Ferialpraktikanten angenommen.

Die Beschwerde erweist sich sohin als unbegründet und war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandsersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung

BGBI. Nr. 416/1994.