

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesfinanzgericht hat durch die Richterin Mag. Manuela Fischer in der Beschwerdesache Bf., Adresse, vertreten durch Vertreter , über die Beschwerde vom 30.10.2013 gegen die Bescheide der belangten Behörde Finanzamt Waldviertel vom 01.10.2013, betreffend Festsetzung des Dienstgeberbeitrages (DB) sowie des Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag (DZ) jeweils für die Jahre 2008 und 2009 zu Recht erkannt:

Die Beschwerde wird gemäß § 279 BAO als unbegründet abgewiesen.

Die Bescheide bleiben unverändert.

Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

Bei der Beschwerdeführerin (idF Bf.) handelte es sich um ein als Call Center für Telefonmarketing geführtes Unternehmen.

Mit Bericht vom 1. Oktober 2013 wurde eine für die Zeiträume 1.1.2008 bis 31.12.2010 durchgeführte GPLA-Außenprüfung (AP) abgeschlossen.

Die AP betraf Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag für den Prüfungszeitraum. Die Schlussbesprechung fand am 30.09.2013 statt.

Die Behörde folgte den Feststellungen der AP für den Prüfungszeitraum und erließ die entsprechenden **Bescheide** für die geprüften Jahre mit Datum 1.10.2013.

Die Abgaben hinsichtlich der Jahre 2008 und 2009 wurden wie folgt festgesetzt:

	2008	2009
BemGrdl	100.128,00	141.394,22
DB nach AP	4.505,76	6-362,74
DB bisher	3.147,72	5.453,92
Nachforderung	1.358,04	908,82
DZ nach AP	420,55	579,72
DZ bisher	293,80	496,92
Nachforderung	126,75	82,80

Auf Basis der eingesehenen Unterlagen wurden neben anderen Feststellungen, insbesondere Feststellungen getroffen, die die Beurteilung der Entgelte der „freien Mitarbeiter“ als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit betrafen.

Die AP stellte fest, dass bei den als "freie Dienstverhältnisse" beurteilten Dienstverhältnissen die Merkmale der nichtselbständigen Arbeit gem. § 47 Abs. 2 EStG 1988 vorgelegen seien. Es seien daraus Differenzen zu den bisherigen Dienstgeberbeiträgen und Zuschlägen zum Dienstgeberbeitrag festgestellt worden.

Aus diesem Titel "Freie Dienstverhältnisse" resultierten, wie im Bericht zur AP angeführt, die folgenden Nachforderungen für die Jahre 2008 und 2009:

	2008	2009
DB	1.315,27	855,70
DZ	122,76	77,96

Die AP hielt im Bericht und in der Niederschrift über die Schlussbesprechung fest, dass die bisher als „freie Dienstnehmer“ geführten Mitarbeiter als echte Dienstnehmer zu beurteilen seien.

Den vorgelegten „freien Dienstverträgen“ waren u.a. die folgenden Bestimmungen zu

entnehmen:

Das Dienstverhältnis war mit einem Monat Probezeit vereinbart und darüber hinaus auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die Aufgaben umfassten Kundenakquisition, Terminvereinbarungen, Befragungen, Verkauf am Telefon. Es war die Berechtigung enthalten sich eines Vertreters zu bedienen. Arbeitsort grundsätzlich frei wählbar. Arbeitszeit nach eigenem Ermessen selbst bestimmbar, keine Bindung an vorgegebene Arbeitszeit.

Als Betriebsmittel wird eine Telefonanlage, Telefon und ev. PC zur Verfügung gestellt. Der Dienstnehmer unterliegt, wenn „dies nicht durch die Natur des Auftrages vorgegeben ist“ bei Durchführung der Tätigkeit hinsichtlich Zeiteinteilung und Gestaltung keinen Weisungen des Dienstgebers. Als Entgelt war ein Honorar vorgesehen; Nichtleistungszeiten werden nicht abgegolten. Es besteht Verschwiegenheitspflicht, Geheimhaltungspflicht gegenüber jedermann, Konkurrenzverbot, Beschäftigungsverbot zu anderen Dienstgebern.

Aus niederschriftlich festgehaltenen Angaben der Geschäftsführerin und ehemaligen „freien“ Mitarbeitern, ergab sich, dass die Dienstnehmer insofern in den geschäftlichen Organismus des Unternehmens eingegliedert waren, als sie an bereitgestellten und entsprechende ausgestatteten Telearbeitsplätzen am Sitz des Unternehmens arbeiteten; eine Eignungsprüfung und Schulung stattfanden; Arbeitseinteilung durch den Dienstgeber erfolgte; die Komm- und Gehzeiten erfasst wurden; der Arbeitsablauf aufgrund einer vorliegenden Arbeitsmappe vorgegeben war; die Steuerung über den Computer erfolgte; zur Kontrolle laufend Arbeitsaufzeichnungen geführt wurden; keine Vertretungen herangezogen wurden.

Auf Basis der gesetzlichen Bestimmung des § 47 Abs. 2 EStG sowie der diesbezüglichen Judikatur kam die AP aufgrund des Sachverhalts zum Schluss, dass die „freien Dienstnehmer“ als echte Dienstnehmer zu beurteilen gewesen seien.

Mit Schreiben vom 29.10.2013 wurde gegen die Bescheide über die Festsetzung des Dienstgeberbeitrages (DB) und des Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag (DZ) für die Jahre 2008 und 2009 (beide datiert 1.10.2013) rechtzeitig das **Rechtsmittel der Berufung**, nunmehr Beschwerde, erhoben.

Die Beschwerde richtete sich nur gegen die Festsetzung der genannten Abgaben aus dem Titel der Änderung von freien Dienstnehmern in echte Dienstnehmer, d.h. aus der Beurteilung der Einkünfte als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit.

Gegen die diesbezüglich für das Jahr 2010 getroffenen Feststellungen wurde nicht Beschwerde erhoben und blieben diese unwidersprochen. Die weiteren, durch die AP getroffenen Feststellungen blieben ebenfalls von der Beschwerde ausgenommen.

Es wurden somit gegen die folgenden Nachforderungen für die Jahre 2008 und 2009 Beschwerde erhoben:

Nachforderungen	2008	2009
DB	1.315,27	855,70
DZ	122,76	77,96

In der Begründung des Rechtsmittels war angeführt, dass die Feststellungen der AP hinsichtlich des Vorliegens überwiegender Merkmale für Dienstverhältnisse gem. § 47 Abs. 2 EStG im gegenständlichen Fall nicht zutreffend seien.

Die freien Mitarbeiter hätten im Prüfungszeitraum für die Bf. absolut überwiegend Tätigkeiten im sogenannten „outbound-Geschäft“ ausgeübt. Sie hätten dafür für Auftraggeber einerseits Termine mit potentiellen Kunden zur Auftragsanbahnung vereinbaren und andererseits direkt Produkte der Auftraggeber über das Telefon verkaufen müssen. Unter Hinweis auf die Bestimmungen in den Dienstverträgen sei die Würdigung der AP betreffend Eingliederung in den geschäftlichen Organismus und Vertretungsbefugnis als nicht zutreffend zu beurteilen. Die Mitarbeiter seien im outbound-Geschäft weisungsungebunden, mit freier Zeiteinteilung, ohne Bindung an einen bestimmten Arbeitsort und mit voller Vertretungsbefugnis tätig geworden.

Die Beurteilung der AP, dass die vereinbarte Vertretungsbefugnis „nie gelebt“ worden wäre, gehe ins Leere, da es sich um eine vertragliche Vereinbarung gehandelt habe, die von den freien Mitarbeitern jederzeit hätte in Anspruch genommen werden können.

In der Beschwerde wurde beantragt, die Abgaben für die Jahre 2008 und 2009 abgeändert wie folgt festzusetzen:

	2008	2009
DB	3.190,49	5.507,04
DZ	297,79	501,76

**Anerkannte Feststellungen der AP lt Bf. somit
Nachforderung**

DB	42,77	53,12
DZ	3,99	4,84

Mit **Beschwerdevorentscheidung** der belangten Behörde vom 19.3.2014 wurde die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

Die Behörde führte u.a. den Inhalt der in Rede stehenden Dienstverträge an.

Rechtlich wurde auf die hier gegenständlichen Bestimmungen des § 41 Abs. 1 FLAG sowie § 122 Abs. 7 und 8 WKG 1988 und § 47 Abs. 2 EStG 1988 verwiesen.

Da bei der Prüfung des Vorliegens eines Dienstverhältnisses insbesondere zwei Kriterien maßgeblich seien, nämlich die Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber und die Eingliederung in den geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers, wurde dazu ausgeführt.

Hinsichtlich der Weisungsbindung sei auf das persönliche Weisungsrecht abzustellen, welches einen Zustand wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit erfordere. Im gegenständlichen Fall, sei es die Aufgabe der Mitarbeiter gewesen telefonische Kundenbefragungen durchzuführen, Produkte und Probierangebote zu bewerben sowie Termine für Außendienstmitarbeiter von Fremdfirmen zu vereinbaren. Den Mitarbeitern seien Arbeitsmappen mit Listen der Kontaktpersonen und Telefonnummern zur Verfügung gestellt worden.

Wie den niederschriftlichen Befragungen der Mitarbeiter zu entnehmen gewesen sei, sei es im Vorhinein eingeteilt gewesen, für welchen Kunden die Telefonate zu erbringen waren. Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Liste sei Schritt für Schritt abuarbeiten gewesen. Ebenso sei der Gesprächsablauf aus den Zielvorgaben des Dienstgebers vorgegeben gewesen. Sämtliche vorgegebene Fragen sollten bis zur letzten beantwortet werden. Diese Vorgaben sprächen für das Vorliegen der Weisungsgebundenheit, da eine freie Gestaltung der Tätigkeit de facto nicht gegeben gewesen sei und keine individuelle Werkleistung zu erbringen war. Der Dienstvertrag beinhaltete zudem eine Konkurrenzklausel, ein Konkurrenzverbot für den Mitarbeiter.

Hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Vertretungsbefugnis, sei festzuhalten, dass keine Vertretungsfälle bekannt waren. Der Dienstgeber selbst habe gegenüber der AP angegeben, dass noch nie ein „freier Mitarbeiter“ durch eine von ihm gewählte Person vertreten worden sei.

Es sei zudem nicht realistisch, dass die Leistung von einem Vertreter erbracht werde, da es für alle Mitarbeiter eine Einschulung gab und die Feststellung der Eignung erfolgt sei. Die Mitarbeiter hätten daher de facto nicht entscheiden können, ob sie die Leistung selbst erbringen oder sich vertreten ließen.

Eine Vereinbarung einer generellen Vertretungsbefugnis könne die persönliche Abhängigkeit und Dienstnehmereigenschaft nur ausschließen, wenn das Vertretungsrecht tatsächlich genutzt werde oder eine solche Nutzung bei objektiver Betrachtung zu erwarten sei. Beides treffe hier nicht zu.

Zur Eingliederung in den geschäftlichen Organismus werde festgestellt, dass sich die Mitarbeiter die Zeit teilweise frei einteilen konnten, jedoch habe es einen Wochendienstplan

gegeben in den die Arbeitszeit im Voraus eingetragen werden musste. Teilweise seien vom Dienstgeber in den Wochenarbeitsplan Eingriffe erfolgt bzw. wurden Arbeitszeiten im Vorhinein vorgegeben. D.h. Telefonate hätten zu bestimmten Tageszeiten erfolgen müssen und einmal pro Monat sei an einem Samstag zu arbeiten gewesen. Auch seien die Arbeitszeiten vorbestimmt gewesen und die Mitarbeiter für bestimmte Arbeitszeiten und Wochentage eingestellt worden.

Die wesentlichen Betriebsmittel, Telefon und Computer, seien zur Verfügung gestellt worden und seien auch die Räumlichkeiten in der Betriebsstätte zur Verfügung gestanden. Die Tätigkeit sei in der Betriebsstätte ausgeübt worden und nur wenn kein Computer gebraucht worden sei, hätte vom Wohnort aus gearbeitet werden können.

Aufgrund dieser Feststellungen zum Sachverhalt kam die Behörde zum Schluss, dass die Merkmale der nichtselbständigen Tätigkeit überwogen hätten. Das Gesamtbild der Tätigkeit habe für das Vorliegen von Dienstverhältnissen iSd § 47 Abs. 2 EStG gesprochen.

Mit Schreiben der steuerlichen Vertretung vom **18.4.2014 wurde der Vorlageantrag** gestellt. Es war festgehalten, dass die für die Feststellung von „echten Dienstverhältnissen“ angeführten Gründe der AP in der Niederschrift zur Schlussbesprechung im gegenständlichen Fall nicht zutreffend seien.

Zur Begründung wurde ähnlich wie in der Beschwerde ausgeführt und insbesondere auf die Vertragsbestimmungen hingewiesen.

Der Antrag wurde wie bereits in der Beschwerde gestellt beibehalten.

Über die Beschwerde wurde erwogen

Nach **§ 41 Abs. 1 FLAG 1967** haben den Dienstgeberbeitrag alle Dienstgeber zu leisten, die im Bundesgebiet Dienstnehmer beschäftigen. Nach Abs. 2 sind Dienstnehmer Personen, die in einem Dienstverhältnis im Sinn des § 47 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes 1988 stehen, sowie an Kapitalgesellschaften beteiligte Personen im Sinne des § 22 Z 2 des Einkommensteuergesetzes 1988.

Die Pflicht zur Entrichtung eines Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag gründet sich auf **§ 122 Abs. 7 und 8 Wirtschaftskammergesetz 1998** idF BGBl I Nr. 153/2001.

Gemäß **§ 47 Abs. 2 EStG 1988** liegt ein Dienstverhältnis vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist.

Strittig war im gegenständlichen Fall, ob die als "freie Dienstnehmer" beschäftigten Mitarbeiter des Call-Centers im Beschwerdezeitraum Dienstnehmer im Sinn dieser Gesetzesstelle waren oder ob sie als Werkvertragsnehmer anzusehen waren.

Angemerkt wird, dass es sich beim Begriff des Dienstverhältnisses im Sinn des § 47 Abs. 2 EStG um einen eigenständigen Begriff des Steuerrechtes handelt; er deckt sich weder mit dem Arbeitsrecht noch mit dem Sozialversicherungsrecht. Für ein steuerrechtliches Dienstverhältnis ist es nicht maßgebend, ob auch ein Dienstverhältnis im Sinn des bürgerlichen Rechts vorliegt, auch der Abschluss eines formellen Dienstvertrages ist nicht Voraussetzung. Entscheidend ist nur, ob die ausgeübte Tätigkeit dem "Tatbild" des § 47 EStG entspricht (Doralt, Einkommensteuergesetz Kommentar, Tz 14 - 19 zu § 47).

Die Legaldefinition des § 47 Abs. 2 EStG fordert, dass der Arbeitnehmer einem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet, und enthält zwei Kriterien, die für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sprechen, nämlich die Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber und die Eingliederung in den geschäftlichen Organismus.

Wenn beide Kriterien noch keine klare Abgrenzung zwischen selbständiger und nichtselbständiger Tätigkeit ermöglichen, ist anhand weiterer Merkmale zu beurteilen, ob die Merkmale der Selbständigkeit oder der Unselbständigkeit überwiegen. In zahlreichen Erkenntnissen hat der Verwaltungsgerichtshof auch dem Umstand, ob der Steuerpflichtige mit der ausgeübten Tätigkeit ein Unternehmerrisiko trägt, ebenso wesentliche Bedeutung beigemessen wie den beiden Kriterien der Legaldefinition. Weitere Merkmale für die Nichtselbständigkeit wären das Fehlen von Vertretungsbefugnis oder das Vorliegen laufender Lohnzahlungen.

Das sachliche Weisungsrecht ist auf den Arbeitserfolg gerichtet, während das für die Arbeitnehmereigenschaft sprechende persönliche Weisungsrecht einen Zustand wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit fordert. Die persönlichen Weisungen sind auf den zweckmäßigen Einsatz der Arbeitskraft gerichtet und dafür charakteristisch, dass der Arbeitnehmer nicht die Ausführung einzelner Arbeiten verspricht, sondern seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt.

Die Argumente der Bf. in der Beschwerde bezogen sich grundsätzlich nur auf die gegebenen vertraglichen Vereinbarungen ohne auf den tatsächlich festgestellten Sachverhalt, die realen Arbeitsabläufe betreffend, einzugehen.

Wie in den Entscheidungsgründen angeführt war, hatten sich im gegenständlichen Fall die „freien“ Dienstnehmer gegenüber der Bf. verpflichtet, für Geschäftspartner der Bf. Kundenakquisition, Terminvereinbarungen, Befragungen und Verkauf am Telefon durchzuführen.

Dies ging aus den vorgelegten Dienstverträgen sowie aus den mit Mitarbeitern aufgenommenen Niederschriften hervor.

Als Gegenleistung verpflichtete sich die Bf. ein bestimmtes Honorar bzw. nach Anzahl der gebuchten Termine entsprechende Sätze zu bezahlen.

Den Honorarnoten lagen händische und elektronische Aufzeichnungen zugrunde. Aufgrund dieser Abrechnungen war zu schließen, dass die Mitarbeiter nicht einen bestimmten Arbeitserfolg (iS eines Werkes) schuldeten, sondern ihre Arbeitskraft zur Bearbeitung der durch die Bf. vorgegebenen Arbeiten entsprechend den Listen in den Arbeitsmappen zur Verfügung stellten.

Aufgrund des festgestellten Sachverhalts der AP war davon ausgehen, dass die Tätigkeit der Mitarbeiter ihrer Art nach auch zu einer Einordnung in den Betriebsablauf der Bf. führte. So sprachen die Bereitstellung von entsprechend ausgestatteten Arbeitsplätzen (mit Telefonanlage, Telefon und PC) und das Vorliegen von Dienstplänen für das Bestehen einer organisatorischen Eingliederung der Mitarbeiter in den Betrieb der Bf. Die Vereinbarung von Wochendienstplänen, der mögliche und, wie die Mitarbeiter gegenüber der AP niederschriftlich angaben, auch immer wieder erfolgte Eingriff des Dienstgebers in die Wochenpläne sowie die Vorgabe der Arbeit aufgrund von vorbereiteten Arbeitsmappen sprachen für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses im Sinne der gesetzlichen Bestimmung.

Die Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz, die in dieser Zeit geführten Telefonate und die hergestellten Kontakte wurden von den Mitarbeitern, aber auch elektronisch über die Anlage, festgehalten. Es war daher von einer Kontrolle der Arbeit durch die Bf. auszugehen. Die Tätigkeit der Mitarbeiter erfolgte nahezu ausschließlich am Betriebsort der Bf. Diese Bindung an den Arbeitsort folgte aus der Notwendigkeit der Betriebsmittel für die Abarbeitung und Bearbeitung der vorgegebenen Arbeitslisten. Die Tätigkeit, die telefonischen Kontakte, wären ohne den Einsatz der vor Ort vorhandenen technischen Ausstattung nicht durchführbar gewesen.

Die persönliche Weisungsgebundenheit zeigte sich darin, dass die Telefonate nach einer bestimmten Vorgabe, nach einem Leitfaden und einer Frageliste, die vollständig zu beantworten war, erfolgten.

Ein weiteres Indiz für die persönliche Weisungsgebundenheit war das Abarbeiten der vom Dienstgeber vorgegebenen Listen bzw. die Beantwortung der von der Telefonanlage zugeteilten einlangenden Anrufe.

Es war den Mitarbeitern nicht möglich frei zu disponieren bzw. frei über die bearbeiteten Anrufe/Kontakte zu entscheiden.

Die organisatorische Eingliederung in den Betrieb der Bf. war insofern gegeben, da die Mitarbeiter nahezu ausschließlich die Arbeit in den Räumlichkeiten der Bf. verrichteten. Dort stand ihnen die gesamte Infrastruktur zur Verfügung. Eine vereinzelt erfolgte Tätigkeit zu Hause, wäre nur dann möglich gewesen, wenn kein PC erforderlich war.

Aufgrund der Struktur des Betriebes der Bf. war es aber nahezu unerlässlich Zugang zur Telefonanlage und Software der Bf. zu haben.

Somit lagen die beiden vorrangig zu prüfenden Kriterien, die für ein Dienstverhältnis sprechen, nämlich die Weisungsgebundenheit und die Eingliederung in den wirtschaftlichen Organismus der Bf. im gegenständlichen Fall vor. Dies galt auch für den durch die Bf. angesprochenen Outbound-Bereich.

Auch eine Überprüfung weiterer Indizien für das Vorliegen nichtselbständiger Tätigkeit bestätigte die Feststellung, dass die Tätigkeit der Mitarbeiter im Rahmen von steuerrechtlichen Dienstverhältnissen ausgeübt wurde.

So lag kein Unternehmerwagnis der Mitarbeiter vor.

Eine Bezahlung nach Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden bedeutete kein einnahmenseitiges Unternehmerrisiko; dies hat der VwGH in seiner ständigen Judikatur bereits mehrmals bestätigt.

Das Vorliegen eines ausgabenseitigen Unternehmerrisikos wurde nie behauptet und wäre bei dem gegebenen Sachverhalt auch nicht erklärbar, da für die Mitarbeiter nachweislich keine Ausgaben im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit anfielen.

Die Abrechnung und Auszahlung des Entgeltes erfolgte regelmäßig monatlich.

Zum Vorliegen einer möglichen Vertretungsbefugnis der Mitarbeiter bei Verhinderung war festzuhalten, dass es in keinem Fall zu einer Vertretung gekommen war. Dies wurde auch seitens der Geschäftsführerin niederschriftlich bestätigt. Zudem wäre eine Vertretung ohne Einbeziehung des Dienstgebers nicht möglich gewesen, da für die Tätigkeit sowohl die Eignung durch die Bf. überprüft wurde, als auch eine Schulung durch den Dienstgeber erforderlich war. Die Mitarbeiter konnten somit über eine Vertretung nicht frei entscheiden. Eine Verhinderung ihrerseits war der Bf. zu melden.

Dem Argument der Bf., dass eine solche Vertretungsbefugnis vertraglich vereinbart war und jederzeit in Anspruch zu nehmen gewesen wäre, war nicht zu folgen und änderte an der Beurteilung der Tätigkeit als Dienstverhältnis nichts. Denn es kam nicht auf die vertragliche Regelung, sondern auf das tatsächliche Vorgehen und die tatsächliche Anwendbarkeit und Möglichkeit einer Vertretungsregelung an.

Die Mitarbeiter unterlagen zudem einem Konkurrenzverbot und der Verpflichtung die Bf. zu informieren, wenn eine Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstgeber bestand.

Aufgrund der oben angeführten Feststellungen lagen nach dem Gesamtbild der zu beurteilenden Tätigkeit Dienstverhältnisse im Sinn des § 47 Abs. 2 EStG 1988 vor.

Die zu beurteilenden Dienstverhältnisse erfüllten die beiden wesentlichen Kriterien, nämlich das Vorliegen der Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber und die Eingliederung der Mitarbeiter in den geschäftlichen Organismus der Bf.

Zudem lag kein Unternehmerwagnis vor, erfolgten die Lohnzahlungen regelmäßig und war keine die persönliche Abhängigkeit ausschließende Vertretungsbefugnis gegeben.

Die in Beschwerde gezogenen Festsetzungen sowie die Nachforderungen des Dienstgeberbeitrages und des Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag waren diesbezüglich durch die AP zu Recht erfolgt.

Über die Beschwerde war wie im Spruch angeführt zu entscheiden.

Zulässigkeit einer Revision

Die Revision ist gemäß Artikel 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 und aktuellen Rechtsprechung des VwGH ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des VwGH auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen.

Wien, am 13. April 2020