

TE Bvwg Erkenntnis 2024/8/9 W167 2156096-1

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 09.08.2024

Entscheidungsdatum

09.08.2024

Norm

ASVG §410

ASVG §49

ASVG §69

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §31 Abs1

1. ASVG § 410 heute

2. ASVG § 410 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013

3. ASVG § 410 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004

4. ASVG § 410 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998

5. ASVG § 410 gültig von 01.01.1973 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 31/1973

1. ASVG § 49 heute

2. ASVG § 49 gültig ab 01.01.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2024

3. ASVG § 49 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024

4. ASVG § 49 gültig von 01.05.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024

5. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 200/2023

6. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023

7. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2023

8. ASVG § 49 gültig von 23.12.2023 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023

9. ASVG § 49 gültig von 01.01.2023 bis 22.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 236/2022

10. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 108/2022

11. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2022

12. ASVG § 49 gültig von 01.01.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021

13. ASVG § 49 gültig von 31.12.2021 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021

14. ASVG § 49 gültig von 01.07.2021 bis 30.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2021

15. ASVG § 49 gültig von 01.01.2021 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021

16. ASVG § 49 gültig von 01.07.2020 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 54/2020

17. ASVG § 49 gültig von 05.04.2020 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 23/2020

18. ASVG § 49 gültig von 01.01.2020 bis 04.04.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018

19. ASVG § 49 gültig von 17.05.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2018
20. ASVG § 49 gültig von 01.01.2018 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 105/2017
21. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
22. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
23. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
24. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/2013
25. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2009
26. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
27. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2009
28. ASVG § 49 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
29. ASVG § 49 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
30. ASVG § 49 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
31. ASVG § 49 gültig von 10.07.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2007
32. ASVG § 49 gültig von 01.07.2007 bis 09.07.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
33. ASVG § 49 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2006
34. ASVG § 49 gültig von 01.09.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
35. ASVG § 49 gültig von 01.07.2002 bis 31.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
36. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
37. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
38. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
39. ASVG § 49 gültig von 06.01.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2001
40. ASVG § 49 gültig von 01.01.1998 bis 05.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
41. ASVG § 49 gültig von 01.08.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

1. ASVG § 69 heute
2. ASVG § 69 gültig ab 01.08.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
3. ASVG § 69 gültig von 01.07.1994 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGB. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

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

1. VwGVG § 31 heute
2. VwGVG § 31 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VwGVG § 31 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
4. VwGVG § 31 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016

Spruch

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag.a Daria MACA-DAASE als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter KommR. Ing. Hermann ESCHBACHER und Maximilian WEH als Beisitzer über die Beschwerde der XXXX (Beschwerdeführerin) gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse (vormals: XXXX) vom XXXX , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag.a Daria MACA-DAASE als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter KommR. Ing. Hermann ESCHBACHER und Maximilian WEH als Beisitzer über die Beschwerde der römisch 40 (Beschwerdeführerin) gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse (vormals: römisch 40) vom römisch 40 , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

1. Der Beschwerde wird insoweit stattgegeben, dass die ersten beiden Sätze des Spruchs des Bescheids wie folgt zu lauten haben:

„Die im Rahmen einer bei der XXXX für den Prüfzeitraum XXXX durchgeführten GPLA nachverrechneten Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen in der Höhe von EUR 22.875,05 zuzüglich der hierauf entfallenden Verzugszinsen im Ausmaß von EUR 6.744,55 bestehen zu Recht. „Die im Rahmen einer bei der römisch 40 für den Prüfzeitraum römisch 40 durchgeführten GPLA nachverrechneten Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen in der Höhe von EUR 22.875,05 zuzüglich der hierauf entfallenden Verzugszinsen im Ausmaß von EUR 6.744,55 bestehen zu Recht.

Die XXXX ist aufgrund dieser Feststellung in ihrer Eigenschaft als Dienstgeberin zur Zahlung des Nachverrechnungsbetrages in der Höhe von insgesamt EUR 29.619,60 verpflichtet.“ Die römisch 40 ist aufgrund dieser Feststellung in ihrer Eigenschaft als Dienstgeberin zur Zahlung des Nachverrechnungsbetrages in der Höhe von insgesamt EUR 29.619,60 verpflichtet.“

2. Der Antrag auf Rückzahlung der bereits von der belangten Behörde eingezogenen Beiträge wird wegen Unzuständigkeit zurückgewiesen.

B) Die Revision gegen die Spruchpunkte A.1. und A.2. ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. B) Die Revision gegen die Spruchpunkte A.1. und A.2. ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit den angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde fest, dass die im Rahmen einer für den Prüfzeitraum XXXX durchgeführten Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) nachverrechneten Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen in Höhe von EUR 28.712,68 zuzüglich der hierauf entfallenden Verzugszinsen im Ausmaß von EUR 8.553,13 zu Recht bestehen, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Eigenschaft als Dienstgeberin zur Zahlung des Nachverrechnungsbetrages in der Höhe von insgesamt EUR 37.265,81 verpflichtet ist und dass die Beitragsabrechnungen aus der GPLA XXXX zu den Beitragskontonummern XXXX sowie die Prüfberichte vom XXXX zu den angeführten Beitragskontonummern jeweils einen integrierten Bestandteil des Bescheides bilden. 1. Mit den angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde fest, dass die im Rahmen einer für den Prüfzeitraum römisch 40 durchgeführten Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) nachverrechneten Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen in Höhe von EUR 28.712,68 zuzüglich der hierauf entfallenden Verzugszinsen im Ausmaß von EUR 8.553,13 zu Recht bestehen, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Eigenschaft als Dienstgeberin zur Zahlung des Nachverrechnungsbetrages in der Höhe von insgesamt EUR 37.265,81 verpflichtet ist und dass die Beitragsabrechnungen aus der GPLA römisch 40 zu den Beitragskontonummern römisch 40 sowie die Prüfberichte vom römisch 40 zu den angeführten Beitragskontonummern jeweils einen integrierten Bestandteil des Bescheides bilden.

2. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht die zulässige Beschwerde. Die drei Beschwerdepunkte betrafen Nachverrechnungen im Zusammenhang mit der Privatnutzung von dienstgebereigenen Kraftfahrzeugen, Berechnung des Überstundenentgelts mehrerer Arbeiter sowie der Weihnachtsremuneration eines Angestellten.

3. Die belangte Behörde legte die Beschwerde samt Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht vor.

4. Am XXXX fand eine mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt. Am römisch 40 fand eine mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt.

5. Nach der Verhandlung wurde weitere Unterlagen vorgelegt und im Parteiengehör zur Kenntnis gebracht. Es wurden auch Rechtsausführungen erstattet.

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

1. Feststellungen:

Allgemeines

1.1. Bei der Beschwerdeführerin fand für den Prüfzeitraum XXXX eine GPLA statt. Im Rahmen dieser GPLA wurden Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen sowie Verzugszinsen nachverrechnet. Gegen diese Nachverrechnung erhob die Beschwerdeführerin Einwände und verlangte die Ausfertigung eines Bescheides. Daher erließ die belangte Behörde einen Bescheid, gegen welchen die Beschwerdeführerin Beschwerde erhob. 1.1. Bei der Beschwerdeführerin fand für den Prüfzeitraum römisch 40 eine GPLA statt. Im Rahmen dieser GPLA wurden Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen sowie Verzugszinsen nachverrechnet. Gegen diese Nachverrechnung erhob die Beschwerdeführerin Einwände und verlangte die Ausfertigung eines Bescheides. Daher erließ die belangte Behörde einen Bescheid, gegen welchen die Beschwerdeführerin Beschwerde erhob.

1.2. Die Beschwerdeführerin hat den bescheidmäßig vorgeschriebenen Nachverrechnungsbetrag inklusive Verzugszinsen in der Höhe von EUR 37.265,81 zur Gänze bezahlt. Bestritten wurden im Beschwerdeverfahren lediglich die unter 1.3. bis 1.5 angeführten Nachverrechnungen inklusive Verzugszinsen.

Privatnutzung des arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges

1.3. Insgesamt elf namentlich genannten Dienstnehmern wurde je ein arbeitgebereignetes KFZ zur Privatnutzung überlassen. Bei den überlassenen KFZ handelte sich um keine Vorführfahrzeuge.

Aufgrund der damaligen Annahme der belangten Behörde, dass es sich um Vorführfahrzeuge handelte, wurden EUR 5.752,02 sowie bezüglich der Verzugszinsen EUR 1.784,47 nachverrechnet.

Berechnung des Überstundenentgelts

1.4. Die im Bescheid genannten Arbeiter waren zumindest 15 Jahre für die Beschwerdeführerin tätig und erhielten eine kollektivvertraglich vorgesehene Geldsumme 14x jährlich aufgrund langer Betriebszugehörigkeit ausbezahlt. Diese wird nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit so lange monatlich gewährt, solange die Arbeiter im Betrieb tätig sind.

In den vorgelegten Dienstverträgen bzw. Dienstzetteln sind u.a. folgende Angaben zu finden: Beginn des Dienstverhältnisses, Einstufung in die kollektivvertragliche Lohnordnung, Grundlohn sowie „Sonderzahlung lt. Kollektivvertrag.“ Weiters vielfach eine der folgenden Formulierungen: „Dienstalterszulage EUR [...] monatlich“, „Dienstalterszulage EUR [...] / Mon.“, „Zulagen: EUR [...] ab [Datum]“, „Zulagen: EUR [...]“, „Zulagen: DAZ € [...]“.

Es erfolgte eine Nachverrechnung in der Höhe von EUR 2.854,12 zuzüglich Verzugszinsen von EUR 844,72, da die belangte Behörde davon ausging, dass diese Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit auch für die Berechnung der Bemessungsgrundlage des Überstundenentgelts heranzuziehen ist.

Berechnung der Weihnachtsremuneration

1.5. Laut Dienstvertrag des namentlich genannten Provisionsvertreters ist als Entlohnung ein monatliches Fixum in der jeweiligen Höhe der Kategorie 1 des Kollektivvertrags für die Angestellten in den XXXX (VI.1.). Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform (XIII.3.). Kollektivvertragliche Einstufung: 1 (XIII.5.) 1.5. Laut Dienstvertrag des namentlich genannten Provisionsvertreters ist als Entlohnung ein

monatliches Fixum in der jeweiligen Höhe der Kategorie 1 des Kollektivvertrags für die Angestellten in den römisch 40 (römisch VI.1.). Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform (römisch XIII.3.). Kollektivvertragliche Einstufung: 1 (römisch XIII.5.)

Diesem Dienstnehmer wurde im gesamten Prüfzeitraum und darüber hinaus neben der kollektivvertraglich fixen Entlohnung gemäß Kategorie 1 des anzuwendenden Kollektivvertrages 14-mal jährlich EUR 130 ausbezahlt, da der Dienstnehmer eine geringe Aufsichts- und Anlernfunktion im Hinblick auf einen neuen Mitarbeiter übernommen habe. Deshalb wurden die EUR 130 in der Abrechnung als „Funktionszulage“ bezeichnet und extra ausgewiesen.

Die Weihnachtsremuneration wurde im gesamten Prüfzeitraum unter Berücksichtigung des gesamten ständigen Fixums gewährt (d.h. inklusive des nicht valorisierten Fixums):

Jahr

Tatsächlich gewährte WR lt. Lohnkonto

§ 17 KV Gehalt Kategorie 2Paragraph 17, KV Gehalt Kategorie 2

2010

1.650,10 €

1.561,07 €

2011

1.684,04 €

1.594,00 €

2012

1.738,14 €

1.651,50 €

2013

1.783,14 €

1.701,00 €

2014

1.823,06 €

1.744,00 €

Die belangte Behörde hat unter Hinweis darauf, dass das Gehalt der Kategorie 2 der Berechnung der Weihnachtsremuneration zugrunde zu legen ist und starre fixe Prämien, im Beschwerdefall 130 Euro zum Mindestentgelt der Kategorie 2 dazuzurechnen sind und hat aus diesem Grund EUR 85,61 zuzüglich Verzugszinsen von EUR 24,11 nachverrechnet.

2. Beweiswürdigung:

Zu 1.1. und 1.2. Die Feststellungen ergeben sich unbestritten aus dem Akteninhalt. Dass der Nachverrechnungsbetrag vollständig bezahlt wurde, wurde auch in der Verhandlung bestätigt (OZ 15 S. 3). Zu 1.1. und 1.2. Die Feststellungen ergeben sich unbestritten aus dem Akteninhalt. Dass der Nachverrechnungsbetrag vollständig bezahlt wurde, wurde auch in der Verhandlung bestätigt (OZ 15 Sitzung 3).

Zu 1.3. Die Feststellung dazu, dass rechtlich keine Vorführfahrzeuge vorlagen, beruhen auf dem Akteninhalt und insbesondere auch auf den unbestrittenen Ausführungen im Erkenntnis des Bundesfinanzgerichts, welches ebenfalls zu dem Schluss kam, dass die konkreten arbeitgebereigenen Fahrzeuge keine Vorführfahrzeuge sind (vergleiche OZ 5 und Verhandlung OZ 15 S. 4) Dies steht auch im Einklang mit der Aktenlage im gegenständlichen Beschwerdeverfahren. Zu 1.3. Die Feststellung dazu, dass rechtlich keine Vorführfahrzeuge vorlagen, beruhen auf dem Akteninhalt und insbesondere auch auf den unbestrittenen Ausführungen im Erkenntnis des Bundesfinanzgerichts,

welches ebenfalls zu dem Schluss kam, dass die konkreten arbeitgebereigenen Fahrzeuge keine Vorführfahrzeuge sind (vergleiche OZ 5 und Verhandlung OZ 15 Sitzung 4) Dies steht auch im Einklang mit der Aktenlage im gegenständlichen Beschwerdeverfahren.

Zu 1.4. Die Feststellungen betreffend der monatlich ausgezahlten Geldsummen beruhen auf dem Akteninhalt sowie den Angaben in der Verhandlung (OZ 15 S. 4 bis 9). Die Dienstverträge und Dienstzettel wurden ebenfalls im Verfahren vorgelegt (OZ 20). Zu 1.4. Die Feststellungen betreffend der monatlich ausgezahlten Geldsummen beruhen auf dem Akteninhalt sowie den Angaben in der Verhandlung (OZ 15 Sitzung 4 bis 9). Die Dienstverträge und Dienstzettel wurden ebenfalls im Verfahren vorgelegt (OZ 20).

Zu 1.5. Die Feststellungen und Gegenüberstellung ergeben sich aus der Beschwerde sowie der Stellungnahme der Beschwerdeführerin OZ 3 sowie dem in der Verhandlung vorgelegten Dienstvertrag. Diesen ist die Behörde nicht entgegengetreten (Verhandlung OZ 15, S. 10). Die Faktenlage ergibt sich somit unstrittig aus dem Verfahren. Strittig ist lediglich die rechtliche Einstufung der „zusätzlichen“ EUR 130 sowie die Frage, wie die Weihnachtsremuneration zu berechnen ist (siehe dazu unten 3.5.) Zu 1.5. Die Feststellungen und Gegenüberstellung ergeben sich aus der Beschwerde sowie der Stellungnahme der Beschwerdeführerin OZ 3 sowie dem in der Verhandlung vorgelegten Dienstvertrag. Diesen ist die Behörde nicht entgegengetreten (Verhandlung OZ 15, Sitzung 10). Die Faktenlage ergibt sich somit unstrittig aus dem Verfahren. Strittig ist lediglich die rechtliche Einstufung der „zusätzlichen“ EUR 130 sowie die Frage, wie die Weihnachtsremuneration zu berechnen ist (siehe dazu unten 3.5.)

Zu 1.3. bis 1.5.: Die Angaben zu den jeweils vorgeschriebenen Beträgen ergibt sich aus dem Bescheid (OZ 1) sowie dem Akteninhalt, insbesondere der unbestrittenen zusammenfassenden Aufstellung der ausständigen Beiträge und Verzugszinsen in OZ 11.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. In der Beschwerde wurde eine Senatsentscheidung beantragt. Es liegt somit gemäß §§ 414 Abs. 2 iVm § 410 Abs. 1 Z 7 ASVG Senatszuständigkeit vor. 3.1. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. In der Beschwerde wurde eine Senatsentscheidung beantragt. Es liegt somit gemäß Paragraphen 414, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer 7, ASVG Senatszuständigkeit vor.

Zu A)

3.2. Maßgebliche gesetzliche Bestimmungen und anwendbare Kollektivverträge

Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

§ 49 Abs. 1 ASVG bestimmt: „Unter Entgelt sind die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.“ Paragraph 49, Absatz eins, ASVG bestimmt: „Unter Entgelt sind die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.“

§ 49 Abs. 2 ASVG bestimmt: Sonderzahlungen, das sind Bezüge im Sinne des Abs. 1, die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden, wie zum Beispiel ein 13. oder 14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld, sind als Entgelt nur nach Maßgabe der Bestimmungen des § 54 und der sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, in denen die Sonderzahlungen ausdrücklich erfaßt werden, zu berücksichtigen. Paragraph 49, Absatz 2, ASVG bestimmt: Sonderzahlungen, das sind Bezüge im Sinne des Absatz eins, die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden, wie zum Beispiel ein 13. oder 14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld, sind als Entgelt nur nach Maßgabe der Bestimmungen des Paragraph 54 und der sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, in denen die Sonderzahlungen ausdrücklich erfaßt werden, zu berücksichtigen.

Anwendbare Kollektivverträge

Daneben kommt im Hinblick auf die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin auch der Kollektivvertrag für XXXX zur Anwendung. Daneben kommt im Hinblick auf die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin auch der Kollektivvertrag für römisch 40 zur Anwendung.

3.3. Nachverrechnung betreffend Privatnutzung arbeitgebereigener Kraftfahrzeuge

Die zur Privatnutzung überlassenden KFZ sind nicht als Vorführfahrzeuge zu qualifizieren (siehe oben 1.3.).

Somit war die Beschwerde in diesem Beschwerdepunkt begründet.

3.4. Nachverrechnung hinsichtlich der Überstundenentlohnung

Strittig ist, ob die 14x jährlich gewährte Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit (Bestimmung zur Lohntafel Punkt 5) bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Überstundenentlohnung der namentlich genannten Arbeiter zu berücksichtigen ist.

Der anwendbare Kollektivvertrag XXXX bestimmt auszugsweise: Der anwendbare Kollektivvertrag römisch 40 bestimmt auszugsweise:

§ 7 Überstunden, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit Paragraph 7, Überstunden, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

[...]

2. Arbeitszeiten, die vom Dienstgeber angeordnet werden und über die festgelegte Normalarbeitszeit, inklusive der 1,5 Mehrarbeitsstunden hinausgehen, sind Überstunden. Für die Überstunde an Werktagen gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent zum Normalstundenlohn, sofern die Mehrdienstleistungen nicht innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf jenes Monats, in dem sie geleistet wurden, durch Freizeit (1:1,5 bzw. 1:2) einvernehmlich ausgeglichen werden können.

Für Leistungen an einem Feiertag, die während der fiktiven Normalarbeitszeit dieses Tages erbracht werden, beträgt der Zuschlag 200 Prozent des Normalstundenlohnes (der Grundstundenlohn ist bereits im Monatslohn enthalten). Für weitere Feiertagsstunden gebührt der Grundlohn mit 10 Prozent Zuschlag.

[Kommentar zu Ziffer 2 definiert in 1. Überstunden, 2. Auszahlung im Falle, dass der Ausgleich nicht zustande kommt, 3. Näheres zu Überstundeaufzeichnungsformularen des Angang 3, 3. Nachtarbeit/Sonn- und Feiertage, 4. Schichtarbeit, 5. Verbot der Verweigerung der leistung von Mehrarbeit und Überstunden, 6. gesetzliche Feiertage)

[...]

§ 8 Entlohnung Paragraph 8, Entlohnung

1. Die Abrechnung des Monatslohnes erfolgt monatlich im Nachhinein.

2. Die in der Lohntafel festgesetzten Löhne sind Mindestlöhne.

3. Anlässlich der Monatslohnabrechnung ist den Dienstnehmern ein standardisierter Lohnzettel, der das Entgelt (Zulagen, Überstunden usw) und Beiträge an die XXXX, sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen usw. jeweils gesondert auszuweisen hat, auszuhändigen. 3. Anlässlich der Monatslohnabrechnung ist den Dienstnehmern ein standardisierter Lohnzettel, der das Entgelt (Zulagen, Überstunden usw) und Beiträge an die römisch 40, sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen usw. jeweils gesondert auszuweisen hat, auszuhändigen.

§ 9 Zulagen Paragraph 9, Zulagen

[...]

§ 20 Arbeitsjubiläum Paragraph 20, Arbeitsjubiläum

[einmalige Anerkennungszahlung nach 25 bzw. 35 Dienstjahren von mindestens 2 bzw. 3 Monatslöhnen und Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts am Ehrentag]

Lohntafel

[Lohngruppe, Kategorie, Betrag mit Gültigkeitsdauer]

Bestimmungen zur Lohntafel

1. [...]

2. Die Dienstnehmer der Lohngruppen 9 und 10 erhalten auf ihren Stundenlohn einen Zuschlag von 10 Prozent.

3. [...]

4. [Erhöhung der Lohnsätze um 10 % für bestimmte Funktionen]

5. Alle vollbeschäftigte Arbeiter, die dem Vertrag unterliegen, erhalten nach 15jähriger Dienstzeit [bei der Dienstgeberin] eine Zulage von € 38,00 monatlich 14 mal pro Jahr. Nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhalten den aliquoten Teil der Zulage.

EMPFEHLUNG:

[betrifft angeordnete Fahrten vom Dienstort zu anderen Arbeitsstellen]

Anhang 2

Kommentar: Dienstverträge sind vom Dienstnehmer und vom Dienstgeber zu unterfertigen. Der Dienstschein gilt nicht als Dienstvertrag.

*Dienstvertrag / Dienstschein

[...]

11. Bruttolohn: € pro Monat brutto

Überstundenpauschale [....]

Zulagen:

a) kollektivvertragliche

b) freiwillige

Sonderzahlungen [....]

Sonstiges

Die Lohnzahlung [....]

Die Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit wird vom Bundesverwaltungsgericht als Erhöhung des Bruttomonatslohns angesehen und ist daher Teil der Berechnungsgrundlage für die Bemessungsgrundlage:

Für die Arbeitsleistung, auf welche die monatliche Entlohnung abstellt, erhalten die anspruchsberechtigten Dienstnehmer die beschwerdegegenständliche Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit (14x jährlich).

In § 8 des Kollektivvertrags wird die Entlohnung geregelt, Ziffer 2 verweist auf die in der Lohntafel festgesetzten Löhne. Die Bestimmung betreffend die Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit ist unter den „Bestimmungen zur Lohntafel“ Punkt 5 angeführt. Auch die Lohntafel selbst regelt Bruttomonatslöhne, welche durch die genannte Bestimmung bei Zutreffen der Voraussetzungen ergänzt und dadurch erhöht werden, zumal die konkrete Regelung auch in den „Bestimmungen zur Lohntafel“ und nicht unter § 9 Zulagen erfolgte. Ein Unterschied zu den Punkten 2. und 3., welche einen prozentuellen Zuschlag zum Stundenlohn bzw. zu den Lohnsätzen vorsehen, kann nicht erkannt werden. Darauf, wie die Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit im Kollektivvertrag, im Dienstvertrag/Dienstzettel oder in der Monatslohnabrechnung bezeichnet wird, kommt es nicht an. In Paragraph 8, des Kollektivvertrags wird die Entlohnung geregelt, Ziffer 2 verweist auf die in der Lohntafel festgesetzten Löhne. Die Bestimmung betreffend die Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit ist unter den „Bestimmungen zur Lohntafel“ Punkt 5 angeführt. Auch die Lohntafel selbst regelt Bruttomonatslöhne, welche durch die genannte Bestimmung bei Zutreffen der Voraussetzungen ergänzt und dadurch erhöht werden, zumal die konkrete Regelung auch in den „Bestimmungen zur Lohntafel“ und nicht unter Paragraph 9, Zulagen erfolgte. Ein Unterschied zu den Punkten 2. und 3., welche einen prozentuellen Zuschlag zum Stundenlohn bzw. zu den Lohnsätzen vorsehen, kann nicht erkannt werden. Darauf, wie die Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit im Kollektivvertrag, im Dienstvertrag/Dienstzettel oder in der Monatslohnabrechnung bezeichnet wird, kommt es nicht an.

Aber selbst wenn man diese Ansicht nicht teilt, ist die Zahlung aufgrund langer Betriebszugehörigkeit als Berechnungsgrundlage für die Bemessungsgrundlage heranzuziehen:

Der anwendbare Kollektivvertrag verwendet in § 7 Ziffer 2 die Rechtsbegriffe der Normalarbeitszeit und des Normalstundenlohns, welche im Arbeitszeitgesetz definiert sind. Unabhängig von der Frage, ob das Arbeitszeitgesetz im Beschwerdefall zu Anwendung kommt, kann für die Auslegung dieser Begrifflichkeiten aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts die zu diesen Rechtsbegriffen ergangenen Judikatur (jedenfalls analog) herangezogen werden. Der anwendbare Kollektivvertrag verwendet in Paragraph 7, Ziffer 2 die Rechtsbegriffe der Normalarbeitszeit und des Normalstundenlohns, welche im Arbeitszeitgesetz definiert sind. Unabhängig von der Frage, ob das Arbeitszeitgesetz im Beschwerdefall zu Anwendung kommt, kann für die Auslegung dieser Begrifflichkeiten aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts die zu diesen Rechtsbegriffen ergangenen Judikatur (jedenfalls analog) herangezogen werden.

Sowohl der OGH als auch der VwGH haben sich mit dem Begriff des Normallohns iSd§ 10 Abs. 3 AZG sowie dem Verhältnis zum Kollektivvertrag auseinandergesetzt. Der VwGH referenziert vielfach auch auf die Rechtsprechung des OGH in diesem Bereich. Sowohl der OGH als auch der VwGH haben sich mit dem Begriff des Normallohns iSd Paragraph 10, Absatz 3, AZG sowie dem Verhältnis zum Kollektivvertrag auseinandergesetzt. Der VwGH referenziert vielfach auch auf die Rechtsprechung des OGH in diesem Bereich.

Bei der Auslegung des Begriffes Normallohn (iSd§ 10 Abs. 3 AZG) ist davon auszugehen, dass die Überstundenarbeit regelmäßig eine Fortsetzung jener Tätigkeit ist, die der Dienstnehmer in der Normalarbeitszeit (§ 3 Abs. 1 AZG) verrichtet. Basis für die Berechnung ist also jenes Entgelt, das er zu bekommen hätte, wenn die Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit erbracht worden wäre. Normallohn in diesem Sinne ist das gesamte Entgelt einschließlich aller Bestandteile, daher einschließlich aller Zulagen und Zuschläge. Nur jene Entgeltbestandteile, die ausschließlich für die Erbringung einer ganz bestimmten Arbeitsleistung gebühren, scheiden aus dem Normallohn und damit aus der Berechnung des Überstundenentgeltes aus, wenn der Arbeitnehmer diese bestimmte Arbeitsleistung während der Zeit seiner Überstundenarbeit nicht erbringt. Ebenso fallen außerordentliche Entgeltbestandteile, die insbesondere nicht an eine bestimmte Arbeitsleistung anknüpfen oder nicht in regelmäßigen Zeitabschnitten gewährt werden, nicht unter den Begriff des Normallohnes. Nach diesen Grundsätzen scheiden sohin etwa Aufwandsentschädigungen, Sonderzahlungen, nicht an die Arbeitsleistung anknüpfende außerordentliche Entgeltbestandteile (etwa Kinder-, Familienzulagen) aus dem Normallohn aus (vgl. das hg. Erkenntnis vom 7. September 2005, Zl. 2002/08/0110, mwN; vgl. auch Pfeil in Zeller Kommentar2, § 10 AZG Rz 13 f). (VwGH 11.12.2013, 2011/08/0182) Bei der Auslegung des Begriffes Normallohn (iSd Paragraph 10, Absatz 3, AZG) ist davon auszugehen, dass die Überstundenarbeit regelmäßig eine Fortsetzung jener Tätigkeit ist, die der Dienstnehmer in der Normalarbeitszeit (Paragraph 3, Absatz eins, AZG) verrichtet. Basis für die Berechnung ist also jenes Entgelt, das er zu bekommen hätte, wenn die Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit erbracht worden wäre. Normallohn in diesem Sinne ist das gesamte Entgelt einschließlich aller Bestandteile, daher einschließlich aller Zulagen und Zuschläge. Nur jene Entgeltbestandteile, die ausschließlich für die Erbringung einer ganz bestimmten Arbeitsleistung gebühren, scheiden aus dem Normallohn und damit aus der Berechnung des Überstundenentgeltes aus, wenn der Arbeitnehmer diese bestimmte Arbeitsleistung während der Zeit seiner Überstundenarbeit nicht erbringt. Ebenso fallen außerordentliche Entgeltbestandteile, die insbesondere nicht an eine bestimmte Arbeitsleistung anknüpfen oder nicht in regelmäßigen Zeitabschnitten gewährt werden, nicht unter den Begriff des Normallohnes. Nach diesen Grundsätzen scheiden sohin etwa Aufwandsentschädigungen, Sonderzahlungen, nicht an die Arbeitsleistung anknüpfende außerordentliche Entgeltbestandteile (etwa Kinder-, Familienzulagen) aus dem Normallohn aus vergleiche das hg. Erkenntnis vom 7. September 2005, Zl. 2002/08/0110, mwN; vergleiche auch Pfeil in Zeller Kommentar2, Paragraph 10, AZG Rz 13 f). (VwGH 11.12.2013, 2011/08/0182)

Es wird nicht verkannt, dass den oben angeführten Ausführungen des VwGH eine Zulage in Form eines Nachtarbeitszuschlags zugrunde lag und das Arbeitszeitgesetz im konkreten Fall anwendbar war. Da es sich allerdings um allgemeine Rechtsausführungen zur Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Überstundenvergütung handelt, können diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auch auf den Beschwerdefall übertragen werden.

Anhaltspunkte dafür, dass die Überstundenarbeit im Beschwerdefall NICHT die Fortsetzung der auch sonst erbrachten Tätigkeit ist, liegen im Beschwerdefall nicht vor.

Somit ist nach den obigen Ausführungen des VwGH grundsätzlich als Berechnungsgrundlage für die Bemessungsgrundlage das gesamte Entgelt einschließlich aller Bestandteile, daher einschließlich aller Zulagen und Zuschläge heranzuziehen. Die im genannten Erkenntnis angeführten Ausnahmen betreffend bestimmte Entgeltbestandteile treffen im Beschwerdefall nicht zu. Weder gebührt die als Zulage bezeichnete Zahlung für die

Erbringung einer ganz bestimmten Arbeitsleistung, noch handelt es sich um einen außerordentlichen Entgeltbestandteil. Außerordentliche Entgeltbestandteile hat der VwGH dahingehend definiert, dass diese insbesondere nicht an eine bestimmte Arbeitsleistung anknüpfen oder nicht in regelmäßigen Zeitabschnitten gewährt werden. Als Beispiele hat der VwGH Aufwandsentschädigungen, Sonderzahlungen und nicht an die Arbeitsleistung anknüpfende außerordentliche Entgeltbestandteile wie etwa Kinder- und Familienzulagen genannt. Da die Zulage im Beschwerdefall an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft war, liegt nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts eine Anknüpfung an die Arbeitsleistung vor. Zudem wurde sie monatlich ausbezahlt. Eine Sonderzahlung kann – unabhängig von der Bezeichnung im Beschwerdefall – ebenfalls nicht erkannt werden, da es sich nicht nur um eine regelmäßige Leistung handelt, sondern der anwendbare Kollektivvertrag in § 20 auch eine Einmalzahlung als typisches Jubiläumsgeld für lange Betriebszugehörigkeit vorsieht. Somit ist nach den obigen Ausführungen des VwGH grundsätzlich als Berechnungsgrundlage für die Bemessungsgrundlage das gesamte Entgelt einschließlich aller Bestandteile, daher einschließlich aller Zulagen und Zuschläge heranzuziehen. Die im genannten Erkenntnis angeführten Ausnahmen betreffend bestimmte Entgeltbestandteile treffen im Beschwerdefall nicht zu. Weder gebührt die als Zulage bezeichnete Zahlung für die Erbringung einer ganz bestimmten Arbeitsleistung, noch handelt es sich um einen außerordentlichen Entgeltbestandteil. Außerordentliche Entgeltbestandteile hat der VwGH dahingehend definiert, dass diese insbesondere nicht an eine bestimmte Arbeitsleistung anknüpfen oder nicht in regelmäßigen Zeitabschnitten gewährt werden. Als Beispiele hat der VwGH Aufwandsentschädigungen, Sonderzahlungen und nicht an die Arbeitsleistung anknüpfende außerordentliche Entgeltbestandteile wie etwa Kinder- und Familienzulagen genannt. Da die Zulage im Beschwerdefall an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft war, liegt nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts eine Anknüpfung an die Arbeitsleistung vor. Zudem wurde sie monatlich ausbezahlt. Eine Sonderzahlung kann – unabhängig von der Bezeichnung im Beschwerdefall – ebenfalls nicht erkannt werden, da es sich nicht nur um eine regelmäßige Leistung handelt, sondern der anwendbare Kollektivvertrag in Paragraph 20, auch eine Einmalzahlung als typisches Jubiläumsgeld für lange Betriebszugehörigkeit vorsieht.

Der VwGH hat im genannten Erkenntnis zudem unter Verweis auf den OGH festgehalten, dass es kollektivvertraglich nicht möglich ist, die Bemessungsgrundlage einzuschränken:

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

© 2026 JUSLINE

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