

TE Vwgh Erkenntnis 2013/1/14 2010/08/0171

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 14.01.2013

Index

20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB);

60/03 Kollektives Arbeitsrecht;

66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;

Norm

ABGB §1151;

ArbVG §36;

ASVG §4 Abs4;

ASVG §49 Abs1;

1. ABGB § 1151 heute

2. ABGB § 1151 gültig ab 01.01.1917 zuletzt geändert durch RGBl. Nr. 69/1916

1. ArbVG § 36 heute

2. ArbVG § 36 gültig ab 07.02.1979 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 47/1979

1. ASVG § 4 heute

2. ASVG § 4 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022

3. ASVG § 4 gültig von 01.09.2016 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016

4. ASVG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 187/2013

5. ASVG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2012

6. ASVG § 4 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012

7. ASVG § 4 gültig von 01.08.2010 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010

8. ASVG § 4 gültig von 01.08.2009 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009

9. ASVG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005

10. ASVG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005

11. ASVG § 4 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005

12. ASVG § 4 gültig von 01.08.2001 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001

13. ASVG § 4 gültig von 01.01.2001 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001

14. ASVG § 4 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000

15. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998

16. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997

17. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997

18. ASVG § 4 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998

19. ASVG § 4 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
20. ASVG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
21. ASVG § 4 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
1. ASVG § 49 heute
2. ASVG § 49 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. ASVG § 49 gültig von 01.01.2025 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2024
4. ASVG § 49 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
5. ASVG § 49 gültig von 01.05.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
6. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 200/2023
7. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
8. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2023
9. ASVG § 49 gültig von 23.12.2023 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
10. ASVG § 49 gültig von 01.01.2023 bis 22.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 236/2022
11. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 108/2022
12. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2022
13. ASVG § 49 gültig von 01.01.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
14. ASVG § 49 gültig von 31.12.2021 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
15. ASVG § 49 gültig von 01.07.2021 bis 30.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2021
16. ASVG § 49 gültig von 01.01.2021 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021
17. ASVG § 49 gültig von 01.07.2020 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 54/2020
18. ASVG § 49 gültig von 05.04.2020 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 23/2020
19. ASVG § 49 gültig von 01.01.2020 bis 04.04.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
20. ASVG § 49 gültig von 17.05.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2018
21. ASVG § 49 gültig von 01.01.2018 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 105/2017
22. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
23. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
24. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
25. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/2013
26. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2009
27. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
28. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2009
29. ASVG § 49 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
30. ASVG § 49 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
31. ASVG § 49 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
32. ASVG § 49 gültig von 10.07.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2007
33. ASVG § 49 gültig von 01.07.2007 bis 09.07.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
34. ASVG § 49 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2006
35. ASVG § 49 gültig von 01.09.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
36. ASVG § 49 gültig von 01.07.2002 bis 31.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
37. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
38. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
39. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
40. ASVG § 49 gültig von 06.01.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2001
41. ASVG § 49 gültig von 01.01.1998 bis 05.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
42. ASVG § 49 gültig von 01.08.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Präsident Dr. Jabloner und die Hofräte Dr. Strohmayer, Dr. Lehofer und MMag. Maislinger als Richter sowie die Hofrätin Dr. Julcher als Richterin, im Beisein der Schriftführerin Mag. Peck, über die Beschwerde der Tiroler Gebietskrankenkasse in Innsbruck, vertreten durch Dr. Hans-Peter

Ullmann und Dr. Stefan Geiler, Rechtsanwälte in 6020 Innsbruck, Maria-Theresien-Straße 17-19, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Tirol vom 22. Juni 2010, Zl. Vd-SV-1001-13-51/3, betreffend Beitragsnachverrechnung nach dem ASVG (mitbeteiligte Partei: W GmbH in L, vertreten durch Dr. Gerhard Seirer, Mag. Herbert Weichelsbraun, Rechtsanwälte in 9900 Lienz, Tirolerstraße 30/2), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die beschwerdeführende Gebietskrankenkasse hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 und der mitbeteiligten Partei Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.106,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit erstinstanzlichem Bescheid der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse vom 26. Februar 2010 wurde die mitbeteiligte Partei zur Zahlung von EUR 5.298,46 an die beschwerdeführende Gebietskrankenkasse verpflichtet.

Begründend wurde ausgeführt, im Zuge der am 15. Jänner 2010 durchgeführten gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben sei festgestellt worden, dass C.N. als Dienstnehmer bei der mitbeteiligten Partei ab 28. September 2001 bis laufend als im Firmenbuch eingetragener handelsrechtlicher Geschäftsführer tätig sei. C.N. sei nach dem Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben in die "Beschäftigungsgruppe 6, bis 10 Berufsjahre" entsprechend seiner Tätigkeit und Vordienstzeiten eingestuft und es seien die entsprechenden Beiträge zur Nachverrechnung gebracht worden.

In ihrem gegen diesen Bescheid erhobenen Einspruch vom 26. März 2010 brachte die mitbeteiligte Partei im Wesentlichen vor, C.N. habe seine Tätigkeit auf Basis eines Geschäftsführervertrags ausgeübt. Gemäß dem Zusatz zu diesem Vertrag vom 10. Mai 2003 stünden ihm 12 Monatsentgelte, zuzüglich zwei Sonderzahlungen, in jenem Ausmaß zu, der einem Angestellten gemäß Kollektivvertrag für Angestellte im Handel in der Lohngruppe 6, 1. Dienstjahr, zustünden. C.N. sei wie ein Angestellter abgerechnet worden. Die Lohnverrechnung sei aber davon ausgegangen, dass - wie im Geschäftsführervertrag festgehalten - der Kollektivvertrag auf das Beschäftigungsverhältnis nicht anzuwenden sei und somit allfällige Vorrückungen in der Beschäftigungsgruppe nicht anzuwenden seien, da solche im Vertrag nicht vorgesehen seien. Der Kollektivvertrag für Angestellte im Handel könne nur auf Arbeitnehmer angewendet werden, auf die das Angestelltengesetz Anwendung fände. Mangels Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Angestelltengesetzes scheide eine Anwendung des Kollektivvertrags für Angestellte im Handel auf C.N. daher aus.

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde dem Einspruch Folge gegeben und festgestellt, dass die mitbeteiligte Partei nicht verpflichtet sei, den Betrag in der Höhe von EUR 5.298,46 zu bezahlen.

Nach Darlegung des Verwaltungsgeschehens und Wiedergabe gesetzlicher Bestimmungen führte die belangte Behörde aus, es sei entscheidungswesentlich, ob C.N. als Geschäftsführer der mitbeteiligten Partei Anspruch auf Entlohnung nach dem Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben habe. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (Urteil vom 17. Dezember 2003, 9 ObA 81/03g) sei bei der Ermittlung des persönlichen Geltungsbereichs des im I. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) geregelten Kollektivvertrages nicht auf den im II. Teil (Betriebsverfassung) normierten Arbeitnehmerbegriff des § 36 ArbVG, sondern auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechts abzustellen. Nehme demnach ein anzuwendender Kollektivvertrag den Geschäftsführer von seinem Anwendungsbereich nicht grundsätzlich aus, sei darauf abzustellen, ob der Geschäftsführer Arbeitnehmer im Sinne des privatrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs sei oder nicht, dh etwa einen freien Dienstvertrag mit der Gesellschaft geschlossen habe. Nach Darlegung des Verwaltungsgeschehens und Wiedergabe gesetzlicher Bestimmungen führte die belangte Behörde aus, es sei entscheidungswesentlich, ob C.N. als Geschäftsführer der mitbeteiligten Partei Anspruch auf Entlohnung nach dem Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben habe. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (Urteil vom 17. Dezember 2003, 9 ObA 81/03g) sei bei der Ermittlung des persönlichen Geltungsbereichs des im römisch eins. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) geregelten Kollektivvertrages nicht auf den im römisch zwei. Teil (Betriebsverfassung) normierten Arbeitnehmerbegriff des Paragraph 36, ArbVG, sondern auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechts abzustellen. Nehme demnach ein anzuwendender Kollektivvertrag den

Geschäftsführer von seinem Anwendungsbereich nicht grundsätzlich aus, sei darauf abzustellen, ob der Geschäftsführer Arbeitnehmer im Sinne des privatrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs sei oder nicht, dh etwa einen freien Dienstvertrag mit der Gesellschaft geschlossen habe.

Aus dem Kollektivvertrag selbst ergebe sich keine Ausnahme für den GmbH-Geschäftsführer, sondern sei unter I.C der persönliche Geltungsbereich wie folgt festgelegt: Aus dem Kollektivvertrag selbst ergebe sich keine Ausnahme für den GmbH-Geschäftsführer, sondern sei unter römisch eins.C der persönliche Geltungsbereich wie folgt festgelegt:

"Für alle Angestellten und Lehrlinge. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Arbeitnehmer (auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz Anwendung findet."

Es sei daher als Vorfrage zu prüfen, ob C.N. im Rahmen eines Angestelltenvertrags oder eines freien Dienstvertrags für die mitbeteiligte Partei als Geschäftsführer tätig sei. Für die Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag und freiem Dienstvertrag sei die Anmeldung zur Sozialversicherung oder die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung nicht entscheidend. Auch die steuerliche Behandlung sei nicht wesentlich. Insoweit komme daher dem Umstand, dass die Einkünfte des C.N. aus der Beschäftigung bei der mitbeteiligten Partei lohnsteuerpflichtig seien und er daher der Sozialversicherungspflicht gemäß § 4 Abs 1 iVm Abs 2 ASVG unterliege, keine Bedeutung zu. Vielmehr hänge die Frage, ob ein Geschäftsführer einer GmbH auch Arbeitnehmer im Sinne der §§ 1051 ff ABGB sei, vom Inhalt der getroffenen Vereinbarung ab. Es sei daher als Vorfrage zu prüfen, ob C.N. im Rahmen eines Angestelltenvertrags oder eines freien Dienstvertrags für die mitbeteiligte Partei als Geschäftsführer tätig sei. Für die Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag und freiem Dienstvertrag sei die Anmeldung zur Sozialversicherung oder die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung nicht entscheidend. Auch die steuerliche Behandlung sei nicht wesentlich. Insoweit komme daher dem Umstand, dass die Einkünfte des C.N. aus der Beschäftigung bei der mitbeteiligten Partei lohnsteuerpflichtig seien und er daher der Sozialversicherungspflicht gemäß Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG unterliege, keine Bedeutung zu. Vielmehr hänge die Frage, ob ein Geschäftsführer einer GmbH auch Arbeitnehmer im Sinne der Paragraphen 1051, ff ABGB sei, vom Inhalt der getroffenen Vereinbarung ab.

Die mitbeteiligte Partei habe mit C.N. am 27. September 2001 einen Geschäftsführervertrag abgeschlossen; dieser sei am 10. Mai 2003 hinsichtlich des Entgeltanspruchs geändert worden. Im Vertrag sei ausdrücklich geregelt, dass C.N. keinen Weisungen unterworfen sei. Das Weisungsrecht der Generalversammlung sei ausdrücklich ausgeschlossen worden. Weiters sei festgelegt worden, dass der Geschäftsführer hinsichtlich seiner Tätigkeiten an keinen bestimmten Dienstort und an keine bestimmte Dienstzeit gebunden sei, sondern in der Einteilung und Organisation der ihm obliegenden Tätigkeiten frei sei. Schließlich sei der Geschäftsführer gemäß § 8 Abs 1 des Vertrags frei, seine Leistungen persönlich oder durch fachlich geeignete Stellvertreter zu erbringen. Die mitbeteiligte Partei habe mit C.N. am 27. September 2001 einen Geschäftsführervertrag abgeschlossen; dieser sei am 10. Mai 2003 hinsichtlich des Entgeltanspruchs geändert worden. Im Vertrag sei ausdrücklich geregelt, dass C.N. keinen Weisungen unterworfen sei. Das Weisungsrecht der Generalversammlung sei ausdrücklich ausgeschlossen worden. Weiters sei festgelegt worden, dass der Geschäftsführer hinsichtlich seiner Tätigkeiten an keinen bestimmten Dienstort und an keine bestimmte Dienstzeit gebunden sei, sondern in der Einteilung und Organisation der ihm obliegenden Tätigkeiten frei sei. Schließlich sei der Geschäftsführer gemäß Paragraph 8, Absatz eins, des Vertrags frei, seine Leistungen persönlich oder durch fachlich geeignete Stellvertreter zu erbringen.

Aus diesen Bestimmungen sei erkennbar, dass C.N. den Ablauf der Arbeit weisungsfrei und selbständig habe regeln können und es sich daher bei dem vorliegenden Geschäftsführervertrag nicht um einen Arbeitsvertrag, sondern um einen freien Dienstvertrag handle. Daran vermöge auch der Umstand, dass der Vertrag auf einzelne Bestimmungen des Kollektivvertrags verweise, nichts zu ändern, zumal dies im Rahmen der Privatautonomie durchaus zulässig sei und keine Anwendbarkeit sämtlicher Bestimmungen des Kollektivvertrags auslöse. C.N. habe somit keinen (arbeitsrechtlichen) Anspruch auf Entlohnung nach dem Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Rechtswidrigkeit seines Inhalts sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend machende Beschwerde mit dem Antrag, ihn kostenpflichtig aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Verwaltungsakten vor und erstattete eine Gegenschrift mit dem Antrag, die Beschwerde kostenpflichtig abzuweisen. Auch die mitbeteiligte Partei erstattete eine Gegenschrift mit dem Antrag, die Beschwerde kostenpflichtig abzuweisen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

1. Gemäß § 44 Abs 1 ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge (allgemeine Beitragsgrundlage) für Pflichtversicherte, sofern im folgenden nichts anderes bestimmt wird, der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen nach § 49 Abs 2. Gemäß § 44 Abs 1 Z 1 ASVG gilt als Arbeitsverdienst in diesem Sinne bei den pflichtversicherten Dienstnehmern und Lehrlingen das Entgelt im Sinne des § 49 Abs 1, 3, 4 und 6 ASVG. 1. Gemäß Paragraph 44, Absatz eins, ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge (allgemeine Beitragsgrundlage) für Pflichtversicherte, sofern im folgenden nichts anderes bestimmt wird, der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen nach Paragraph 49, Absatz 2, Gemäß Paragraph 44, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG gilt als Arbeitsverdienst in diesem Sinne bei den pflichtversicherten Dienstnehmern und Lehrlingen das Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, 3,, 4 und 6 ASVG.

Gemäß § 49 Abs 1 ASVG sind unter Entgelt 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. Gemäß Paragraph 49, Absatz eins, ASVG sind unter Entgelt 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.

2. Im Beschwerdefall ist strittig geblieben, ob auf C.N., der nach den Feststellungen des angefochtenen Bescheids der Pflichtversicherung gemäß § 4 Abs 1 iVm Abs 2 ASVG unterlag, der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben anwendbar war. Unstrittig ist hingegen, dass der Entgeltanspruch nach dem Kollektivvertrag ein höherer als der vertragliche eingeräumte wäre und deshalb im Falle seiner Anwendbarkeit für C.N. Beiträge nachzuentrichten wären. 2. Im Beschwerdefall ist strittig geblieben, ob auf C.N., der nach den Feststellungen des angefochtenen Bescheids der Pflichtversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG unterlag, der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben anwendbar war. Unstrittig ist hingegen, dass der Entgeltanspruch nach dem Kollektivvertrag ein höherer als der vertragliche eingeräumte wäre und deshalb im Falle seiner Anwendbarkeit für C.N. Beiträge nachzuentrichten wären.

Die beschwerdeführende Gebietskrankenkasse führt in ihrer Beschwerde aus, die belangte Behörde habe richtigerweise als Vorfrage geprüft, ob C.N. im Rahmen eines Angestelltenvertrags oder eines freien Dienstvertrags für die mitbeteiligte Partei tätig sei. Dabei habe die belangte Behörde eine Prüfung im arbeitsrechtlichen Sinn durchgeführt und festgestellt, dass C.N. den Ablauf der Arbeit weisungsfrei und selbständig habe regeln können. Die belangte Behörde habe sich jedoch nicht mit dem sozialversicherungsrechtlichen Dienstnehmerbegriff bzw der steuerlichen Behandlung des Dienstverhältnisses auseinandergesetzt. Gemäß § 4 Abs 2 letzter Satz ASVG gelte jedenfalls auch als Dienstnehmer, wer nach § 47 Abs 1 iVm Abs 2 EStG lohnsteuerpflichtig sei. Mit dieser - durch das ARÄG 1997 eingeführten - Bestimmung sei eine Harmonisierung des Steuerrechts mit dem Sozialversicherungsrecht erfolgt, die eine klare Abgrenzung zwischen der Pflichtversicherung nach dem ASVG und jener nach dem GSVG ermögliche. Die beschwerdeführende Gebietskrankenkasse führt in ihrer Beschwerde aus, die belangte Behörde habe richtigerweise als Vorfrage geprüft, ob C.N. im Rahmen eines Angestelltenvertrags oder eines freien Dienstvertrags für die mitbeteiligte Partei tätig sei. Dabei habe die belangte Behörde eine Prüfung im arbeitsrechtlichen Sinn durchgeführt und festgestellt, dass C.N. den Ablauf der Arbeit weisungsfrei und selbständig habe regeln können. Die belangte Behörde habe sich jedoch nicht mit dem sozialversicherungsrechtlichen Dienstnehmerbegriff bzw der steuerlichen Behandlung des Dienstverhältnisses auseinandergesetzt. Gemäß Paragraph 4, Absatz 2, letzter Satz ASVG gelte jedenfalls auch als Dienstnehmer, wer nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG lohnsteuerpflichtig sei. Mit dieser - durch das ARÄG 1997 eingeführten - Bestimmung sei eine Harmonisierung des Steuerrechts mit dem Sozialversicherungsrecht erfolgt, die eine klare Abgrenzung zwischen der Pflichtversicherung nach dem ASVG und jener nach dem GSVG ermögliche.

Im gegenständlichen Verfahren sei C.N. als leitender Angestellter gemeldet und lohnsteuerpflichtig. Darüber hinaus sei er nicht Gesellschafter der mitbeteiligten Partei. Wenn der Gesetzgeber lohnsteuerpflichtige geschäftsführende Gesellschafter als Dienstnehmer gemäß § 4 Abs 2 ASVG in die Pflichtversicherung nach dem ASVG miteinbeziehe, müsse dies umso mehr für einen lohnsteuerpflichtigen Geschäftsführer, der keine Gesellschaftsanteile besitze, gelten. Im gegenständlichen Verfahren sei C.N. als leitender Angestellter gemeldet und lohnsteuerpflichtig. Darüber

hinaus sei er nicht Gesellschafter der mitbeteiligten Partei. Wenn der Gesetzgeber lohnsteuerpflichtige geschäftsführende Gesellschafter als Dienstnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG in die Pflichtversicherung nach dem ASVG miteinbeziehe, müsse dies umso mehr für einen lohnsteuerpflichtigen Geschäftsführer, der keine Gesellschaftsanteile besitze, gelten.

3. Mit diesem - und dem weiteren Beschwerdevorbringen - geht die beschwerdeführende Gebietskrankenkasse an der wesentlichen Frage des gegenständlichen Verfahrens vorbei. Verfahrensgegenstand ist nämlich nicht, ob C.N. der Pflichtversicherung als Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs 2 (letzter Satz) ASVG unterliegt, sondern ob der für die Höhe der Beitragsgrundlage und daraus folgend der zu entrichtenden Beiträge maßgebliche Entgeltanspruch des C.N. sich aufgrund des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben ergibt (und damit, nach den Ergebnissen des Verwaltungsverfahrens, höher war als der sich aus dem Geschäftsführervertrag ergebende Entgeltanspruch). 3. Mit diesem - und dem weiteren Beschwerdevorbringen - geht die beschwerdeführende Gebietskrankenkasse an der wesentlichen Frage des gegenständlichen Verfahrens vorbei. Verfahrensgegenstand ist nämlich nicht, ob C.N. der Pflichtversicherung als Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, (letzter Satz) ASVG unterliegt, sondern ob der für die Höhe der Beitragsgrundlage und daraus folgend der zu entrichtenden Beiträge maßgebliche Entgeltanspruch des C.N. sich aufgrund des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben ergibt (und damit, nach den Ergebnissen des Verwaltungsverfahrens, höher war als der sich aus dem Geschäftsführervertrag ergebende Entgeltanspruch).

In welcher Höhe ein Anspruch auf den Bezug eines Entgelts im Sinne des § 49 Abs 1 ASVG besteht, ist jedoch nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen (vgl das hg Erkenntnis vom 25. Mai 2011, ZI 2008/08/0146 uva). Dass seit dem ARÄG 1997 (BGBl I Nr 139) jedenfalls auch als Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs 2 ASVG gilt, wer nach § 47 Abs 1 iVm Abs 2 EStG lohnsteuerpflichtig ist, kann zur zivilrechtlichen Beurteilung des dem Dienstnehmer C.N. zustehenden Entgelts nichts beitragen. In welcher Höhe ein Anspruch auf den Bezug eines Entgelts im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG besteht, ist jedoch nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen vergleiche , das hg Erkenntnis vom 25. Mai 2011, ZI 2008/08/0146 uva). Dass seit dem ARÄG 1997 Bundesgesetzblatt , römisch eins Nr 139) jedenfalls auch als Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gilt, wer nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG lohnsteuerpflichtig ist, kann zur zivilrechtlichen Beurteilung des dem Dienstnehmer C.N. zustehenden Entgelts nichts beitragen.

Die beschwerdeführende Gebietskrankenkasse geht von einem höheren Entgeltanspruch des C.N. aus, als diesem vertraglich eingeräumt wurde, da der entsprechende Kollektivvertrag zur Anwendung komme und dieser ein höheres Entgelt vorsehe.

Ein solcher höherer Entgeltanspruch wäre im Beschwerdefall beachtlich, da in jenen Fällen, in denen kollektivvertragliche Vereinbarungen in Betracht kommen, zumindest das dem pflichtversicherten Dienstnehmer nach diesen Regelungen zustehende Entgelt die Beitragsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge bildet. Dies unabhängig davon, ob der Dienstnehmer das ihm zustehende Entgelt vom Dienstgeber fordert bzw ob ihm das zustehende Entgelt tatsächlich bezahlt wird (vgl das hg Erkenntnis vom 30. Juni 2010, ZI 2008/08/0052). Ein solcher höherer Entgeltanspruch wäre im Beschwerdefall beachtlich, da in jenen Fällen, in denen kollektivvertragliche Vereinbarungen in Betracht kommen, zumindest das dem pflichtversicherten Dienstnehmer nach diesen Regelungen zustehende Entgelt die Beitragsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge bildet. Dies unabhängig davon, ob der Dienstnehmer das ihm zustehende Entgelt vom Dienstgeber fordert bzw ob ihm das zustehende Entgelt tatsächlich bezahlt wird vergleiche , das hg Erkenntnis vom 30. Juni 2010, ZI 2008/08/0052).

Zur Anwendung des Kollektivvertrags verweist die belangte Behörde zutreffend auf die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs, wonach bei der Ermittlung des persönlichen Geltungsbereichs des im I. Teil des ArbVG geregelten Kollektivvertrages nicht auf den für den II. Teil (Betriebsverfassung) normierten Arbeitnehmerbegriff des § 36 ArbVG, sondern auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechts abzustellen ist. Nimmt demnach ein anzuwendender Kollektivvertrag den Geschäftsführer (einer GmbH) von seinem Anwendungsbereich nicht grundsätzlich aus, ist darauf abzustellen, ob der Geschäftsführer Arbeitnehmer im Sinn des privatrechtlichen Arbeitnehmerbegriffes ist oder nicht, dh etwa einen freien Dienstvertrag mit der Gesellschaft geschlossen hat (OGH 17. Dezember 2003, 9 ObA 81/03g, mwN). Zur Anwendung des Kollektivvertrags verweist die belangte Behörde zutreffend auf die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs, wonach bei der Ermittlung des persönlichen Geltungsbereichs des im römisch eins. Teil des ArbVG geregelten Kollektivvertrages nicht auf den für den römisch

zwei. Teil (Betriebsverfassung) normierten Arbeitnehmerbegriff des Paragraph 36, ArbVG, sondern auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechts abzustellen ist. Nimmt demnach ein anzuwendender Kollektivvertrag den Geschäftsführer (einer GmbH) von seinem Anwendungsbereich nicht grundsätzlich aus, ist darauf abzustellen, ob der Geschäftsführer Arbeitnehmer im Sinn des privatrechtlichen Arbeitnehmerbegriffes ist oder nicht, dh etwa einen freien Dienstvertrag mit der Gesellschaft geschlossen hat (OGH 17. Dezember 2003, 9 ObA 81/03g, mwN).

Nach den Feststellungen des angefochtenen Bescheids ergibt sich aus dem Kollektivvertrag keine grundsätzliche Ausnahme seiner Anwendung auf einen Geschäftsführer einer GmbH. Vielmehr gilt der Kollektivvertrag nach dessen Punkt I.C für "alle Arbeitnehmer (auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz Anwendung findet". Nach den Feststellungen des angefochtenen Bescheids ergibt sich aus dem Kollektivvertrag keine grundsätzliche Ausnahme seiner Anwendung auf einen Geschäftsführer einer GmbH. Vielmehr gilt der Kollektivvertrag nach dessen Punkt römisch eins.C für "alle Arbeitnehmer (auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz Anwendung findet".

Da der persönliche Geltungsbereich des gegenständlichen Kollektivvertrags somit ebenfalls auf die Arbeitnehmereigenschaft abstellt, bleibt zu prüfen, ob C.N. den arbeitsvertragsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff erfüllt:

4. Ein Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag im Sinne des § 1151 ABGB ist in erster Linie durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitenden, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, gekennzeichnet, die sich in organisatorischer Gebundenheit an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle (aber nicht notwendig auch an Weisungen über die Ausführung der Tätigkeit) äußert. Wesentliches Merkmal des Arbeitsvertrags ist eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, der hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenem Verhalten dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen ist, oder, wenn dieses Verhalten schon im Arbeitsvertrag vorausbestimmt oder unter Heranziehung anderer Regeln bestimmbar ist, zumindest dessen laufender Kontrolle unterliegt. Nicht alle Bestimmungsmerkmale der persönlichen Abhängigkeit müssen gemeinsam vorliegen und sie können in unterschiedlich starker Ausprägung bestehen. Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik eines beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (vgl den Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 28. März 2012, 8 ObA 48/11h, mwN). Auf die steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Einkünfte aus der Beschäftigung kommt es hingegen nicht an (vgl zu arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes, zB in seinem Beschluss vom 17. Dezember 1997, 9 ObA 367/97d). 4. Ein Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag im Sinne des Paragraph 1151, ABGB ist in erster Linie durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitenden, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, gekennzeichnet, die sich in organisatorischer Gebundenheit an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle (aber nicht notwendig auch an Weisungen über die Ausführung der Tätigkeit) äußert. Wesentliches Merkmal des Arbeitsvertrags ist eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, der hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenem Verhalten dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen ist, oder, wenn dieses Verhalten schon im Arbeitsvertrag vorausbestimmt oder unter Heranziehung anderer Regeln bestimmbar ist, zumindest dessen laufender Kontrolle unterliegt. Nicht alle Bestimmungsmerkmale der persönlichen Abhängigkeit müssen gemeinsam vorliegen und sie können in unterschiedlich starker Ausprägung bestehen. Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik eines beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen vergleiche , den Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 28. März 2012, 8 ObA 48/11h, mwN). Auf die steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Einkünfte aus der Beschäftigung kommt es hingegen nicht an vergleiche , zu arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes, zB in seinem Beschluss vom 17. Dezember 1997, 9 ObA 367/97d).

Die belangte Behörde hat zur Ausgestaltung der Beschäftigung des C.N. festgestellt, dass nach dem mit der mitbeteiligten Partei geschlossenen Vertrag C.N. keinen Weisungen unterworfen war und ein Weisungsrecht der Generalversammlung ausdrücklich ausgeschlossen wurde. C.N. war hinsichtlich der Geschäftsführertätigkeit an keinen bestimmten Dienstort und an keine bestimmte Dienstzeit gebunden und konnte sich vertreten lassen. Diese vertraglichen Vereinbarungen seien auch so gelebt worden.

Aus diesen - unbestritten gebliebenen - Feststellungen ergibt sich nicht das für ein Arbeitsverhältnis typische Bild einer

Beschäftigung in persönlicher Abhängigkeit. Schon mangels eines Weisungsrechts der Dienstgeberin hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenem Verhalten war keine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des C.N. gegeben. Der belangten Behörde ist daher nicht entgegenzutreten, wenn sie C.N. nicht als Arbeitnehmer im arbeitsvertragsrechtlichen Sinn einstuft und folglich die Anwendung des Kollektivvertrags für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben verneinte.

Somit fehlt es - mangels eines höheren Entgeltsanspruchs aus dem Kollektivvertrag - an einer Grundlage für die von der beschwerdeführenden Gebietskrankenkasse nachverrechneten Beiträge.

5. Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. 5. Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

Der Ausspruch über den Aufwandsatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008, BGBl II Nr 455. Der Ausspruch über den Aufwandsatz gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt, II Nr 455.

Wien, am 14. Jänner 2013

Schlagworte

Entgelt Begriff Anspruchslohn Kollektivvertrag

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2013:2010080171.X00

Im RIS seit

20.02.2013

Zuletzt aktualisiert am

22.05.2013

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at