

TE Vwgh Erkenntnis 2009/5/13 2007/08/0178

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 13.05.2009

Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht;

66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;

Norm

ASVG §49 Abs1;

KollIV Angestellte Fleischergerwerbe §17 Abs4;

KollIV Angestellte Fleischergerwerbe §17 Abs6;

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 Senatspräsident Dr. Müller und die Hofräte Dr. Strohmayer, Dr. Moritz, Dr. Lehofer und Dr. Doblinger als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Marzi, über die Beschwerde der H GmbH & Co KG in L, vertreten durch Dr. Eva-Maria Schmid-Strutzenberger, Rechtsanwältin in 3500 Krems, Heinemannstraße 6 A/8, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Niederösterreich vom 25. Juni 2007, Zl. GS8-SV-502/001-2006, betreffend Beitragsnachverrechnung (mitbeteiligte Partei:

Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, 3100 St. Pölten, Dr. Karl-Renner-Promenade 14-16), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die beschwerdeführende Partei hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen

Begründung

Mit Bescheid der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse vom 16. Oktober 2006 wurde die beschwerdeführende Partei verpflichtet, hinsichtlich des Zeitraumes vom 1. Jänner 2001 bis 1. Jänner 2005 einen Nachrechnungsbetrag von EUR 5.884,43 zu entrichten.

Mit dem in Beschwerde gezogenen Bescheid wurde dem dagegen erhobenen Einspruch der beschwerdeführenden Partei keine Folge gegeben, der Bescheid aber dahingehend berichtigt, dass der Nachrechnungsbetrag EUR 5.884,23 zu betragen hat. In der Bescheidbegründung führte die belangte Behörde aus, dass der Arbeitnehmer B. am 7. Februar 1994 bei der beschwerdeführenden Partei seinen Dienst angetreten habe und in die Verwendungsgruppe III des Kollektivvertrages für Angestellte des Fleischergewerbes eingestuft worden sei, obwohl er die für diese Einstufung erforderlichen Praxisjahre nicht habe vorweisen können. B. sei der für die Verwendungsgruppe III vorgesehene Kollektivvertragsgehalt ausbezahlt worden. Von der gemäß § 17 Abs. 6 des genannten Kollektivvertrages möglichen Kürzung des Mindestgehaltes auf 80 % habe die beschwerdeführende Partei keinen Gebrauch gemacht. Die von B. in den ersten beiden Jahren in der Verwendungsgruppe III geleisteten Praxisjahre seien von der beschwerdeführenden Partei nicht als Verwendungsgruppenjahre anerkannt worden. Die belangte Behörde teile die Rechtsansicht der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse, wonach auch in jenen Fällen, in denen trotz Nichterfüllung der vorgesehenen Praxiszeit der für die jeweilige Verwendungsgruppe vorgesehene Mindestgrundgehalt nicht reduziert werde, die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen. Andernfalls hätte es der Dienstgeber in der Hand, den gleichzeitigen Lauf der Verwendungsgruppenjahre mit den Praxisjahren hintanzuhalten, indem er den betreffenden Dienstnehmer, wenn auch nur knapp, über 80 % des Mindestgrundgehaltes entlohnte. Dies würde der Intention des Kollektivvertrages widersprechen. § 17 Abs. 6 des gegenständlichen Kollektivvertrages stelle es dem

Dienstgeber frei, von der darin vorgesehenen Mindestentlohnung abzugehen. Hinsichtlich des Beginns der Laufzeit der Verwendungsgruppenjahre räume diese Bestimmung allerdings keinen Ermessensspielraum ein, sondern gebe vor, dass die Verwendungsgruppenjahre zwingend gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen, um eben eine Eingriffsmöglichkeit des Dienstgebers und damit eine Möglichkeit zur Ungleichbehandlung der Dienstnehmer auszuschalten. Unter den Worten "in diesem Falle ...", die § 17 Abs. 6 des gegenständlichen Kollektivvertrages verwende, sei generell der Fall der Nichterreichung der Praxisjahre zu verstehen, nicht jedoch der Detailfall, in welchem der Dienstgeber nicht von der Reduzierung des Mindestgrundgehaltes Gebrauch mache. Da die Verwendungsgruppenjahre demnach jedenfalls unabhängig von der Höhe der Entlohnung des Dienstnehmers zwingend gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen, entspreche die Höhe der entrichteten Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen nicht den gesetzlichen Bestimmungen und sei die Nachverrechnung zu Recht erfolgt. Die spruchgemäße Berichtigung um 20 Cent beruhe auf der Korrektur eines offensichtlichen Rechenfehlers. Mit dem in Beschwerde gezogenen Bescheid wurde dem dagegen erhobenen Einspruch der beschwerdeführenden Partei keine Folge gegeben, der Bescheid aber dahingehend berichtigt, dass der Nachrechnungsbetrag EUR 5.884,23 zu betragen hat. In der Bescheidsbegründung führte die belangte Behörde aus, dass der Arbeitnehmer B. am 7. Februar 1994 bei der beschwerdeführenden Partei seinen Dienst angetreten habe und in die Verwendungsgruppe römisch drei des Kollektivvertrages für Angestellte des Fleischerhandels eingestuft worden sei, obwohl er die für diese Einstufung erforderlichen Praxisjahre nicht habe vorweisen können. B. sei der für die Verwendungsgruppe römisch drei vorgesehene Kollektivvertragsgehalt ausbezahlt worden. Von der gemäß Paragraph 17, Absatz 6, des genannten Kollektivvertrages möglichen Kürzung des Mindestgehaltes auf 80 % habe die beschwerdeführende Partei keinen Gebrauch gemacht. Die von B. in den ersten beiden Jahren in der Verwendungsgruppe römisch drei geleisteten Praxisjahre seien von der beschwerdeführenden Partei nicht als Verwendungsgruppenjahre anerkannt worden. Die belangte Behörde teile die Rechtsansicht der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse, wonach auch in jenen Fällen, in denen trotz Nichterfüllung der vorgesehenen Praxiszeit der für die jeweilige Verwendungsgruppe vorgesehene Mindestgrundgehalt nicht reduziert werde, die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen. Andernfalls hätte es der Dienstgeber in der Hand, den gleichzeitigen Lauf der Verwendungsgruppenjahre mit den Praxisjahren hintanzuhalten, indem er den betreffenden Dienstnehmer, wenn auch nur knapp, über 80 % des Mindestgrundgehaltes entlohnte. Dies würde der Intention des Kollektivvertrages widersprechen. Paragraph 17, Absatz 6, des gegenständlichen Kollektivvertrages stelle es dem Dienstgeber frei, von der darin vorgesehenen Mindestentlohnung abzugehen. Hinsichtlich des Beginns der Laufzeit der Verwendungsgruppenjahre räume diese Bestimmung allerdings keinen Ermessensspielraum ein, sondern gebe vor, dass die Verwendungsgruppenjahre zwingend gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen, um eben eine Eingriffsmöglichkeit des Dienstgebers und damit eine Möglichkeit zur Ungleichbehandlung der Dienstnehmer auszuschalten. Unter den Worten "in diesem Falle ...", die Paragraph 17, Absatz 6, des gegenständlichen Kollektivvertrages verwende, sei generell der Fall der Nichterreichung der Praxisjahre zu verstehen, nicht jedoch der Detailfall, in welchem der Dienstgeber nicht von der Reduzierung des Mindestgrundgehaltes Gebrauch mache. Da die Verwendungsgruppenjahre demnach jedenfalls unabhängig von der Höhe der Entlohnung des Dienstnehmers zwingend gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen, entspreche die Höhe der entrichteten Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen nicht den gesetzlichen Bestimmungen und sei die Nachverrechnung zu Recht erfolgt. Die spruchgemäße Berichtigung um 20 Cent beruhe auf der Korrektur eines offensichtlichen Rechenfehlers.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde mit dem Begehren, ihn wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes kostenpflichtig aufzuheben.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet mit dem Antrag, die Beschwerde kostenpflichtig als unbegründet abzuweisen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Gemäß § 49 Abs. 1 ASVG sind unter Entgelt die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten erhält. Gemäß Paragraph 49, Absatz eins, ASVG sind unter Entgelt die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten erhält.

§ 17 des gegenständlichen Kollektivvertrages für angestellte Paragraph 17, des gegenständlichen Kollektivvertrages für angestellte

Fleischer hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

"§ 17 VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER:

...

Allgemeine Bestimmungen:

1.) Angestellte unter 18 Jahren sind, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit, in die Verwendungsgruppe I einzureihen. 1.) Angestellte unter 18 Jahren sind, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit, in die Verwendungsgruppe römisch eins einzureihen.

2.) Alle über 18 Jahre alten Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit und der praktischen Arbeitserfahrung in die vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

3.) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind den Angestellten mittels Dienstzettels bekanntzugeben.

4.) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist der dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Praxisjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als 'Angestellter' im Sinne des Angestelltengesetzes - gleichgültig, mit welcher Art der Verwendung - verbracht hat.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat.

Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, daß der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Wochen, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem im Abs. 3 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen; wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein. Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, daß der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekanntgibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Wochen, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem im Absatz 3, vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen; wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

...

6.) Sollte ein Angestellter bei seiner Einreihung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vorgeschriebene Praxis aufweisen, so hat er bis zur Erreichung dieser Zeit 80 % des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu erhalten, jedoch nicht weniger als den Mindestgrundgehalt, der ihm in der nächstniedrigeren Verwendungsgruppe auf Grund der dort anzurechnenden Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahre zustehen würde. In diesem Falle beginnen die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen.

7.) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

8.) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt der dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Der jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenen Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, den er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

9.) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

...

VERWENDUNGSGRUPPE II:

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen. Vorgeschriebene Praxis: 2 Jahre. Bei einer vierjährigen technischen Fachschule. 3 Monate. Bei einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule: Keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte: z.B.: Stenotypisten, Phonotypisten, Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen, Fakturisten für einfache Verrechnung, (*eine neue Bezeichnung ab 09/02:*) qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine in der Verwendungsgruppe III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen, Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Fernschreiber, Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte in Büro. Betrieb, Lager und Versand, Lohnrechner (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeiten eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen), Inkassanten, Verkäufer im Detailgeschäft, Tätigkeit in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten. Kaufmännische und administrative Angestellte: z.B.: Stenotypisten, Phonotypisten, Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen, Fakturisten für einfache Verrechnung, (*eine neue Bezeichnung ab 09/02:*) qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine in der Verwendungsgruppe römisch drei genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen, Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Fernschreiber, Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte in Büro. Betrieb, Lager und Versand, Lohnrechner (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeiten eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen), Inkassanten, Verkäufer im Detailgeschäft, Tätigkeit in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte: z.B.: Technischer Zeichner,

Hilfskonstrukteure.

VERWENDUNGSGRUPPE III:

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig erledigen. Vorgeschriebene Praxis: 3 Jahre.

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 9 Monate. Bei einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule: 3 Monate. Bei Hochschule: Keine. Kaufmännische und administrative Angestellte: z.B. Korrespondenten, Übersetzer, Stenotypisten und Phonotypisten mit besonderer Verwendung, Stenotypisten und Phonotypisten mit einer Fremdsprache. Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer, Kontokorrentführer, Saldokontisten, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind), Lohn- und Gehaltsverrechner (das sind Angestellte, die Kontrolle, Abrechnung, Verbuchung der Löhne oder Gehälter durchführen und in kleinen Betrieben den Verkehr mit den Abrechnungsstellen, z.B. Finanzamt, Krankenkasse usw. besorgen), Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind, Kassiere in kleinen Betrieben oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen, Angestellte im Ein- und Verkauf, Statistiker, Magazineure, Expedienten (ausgenommen Postexpedienten), Registraturleiter, Vertreter, Arbeitsvorbereiter und Nachkalkulanten im Sinn der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe.

Technische Angestellte: z.B.: Teilkonstrukteure, Techniker, Zeitnehmer, Materialprüfer mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

..."

In der Beschwerde wird vorgebracht, die Formulierung 'in diesem Fall' in § 17 Abs. 6 des genannten Kollektivvertrages sei so auszulegen, dass ausschließlich bei der Reduzierung des Mindestgrundgehaltes auf 80 % des Kollektivvertragesgehaltes die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen. Für den Fall, dass der Dienstgeber die Privilegierung in Anspruch nehme, für einen Angestellten ohne vorgeschriebene Praxis in einer Verwendungsgruppe lediglich 80 % des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu bezahlen, werde für diese Unterbezahlung dem Dienstnehmer eine Privilegierung in der Form eingeräumt, dass auf Grund der legitimen Unterschreitung der Kollektivvertragsentlohnung um 20 % zumindest die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen. Andernfalls würde das gleichheitswidrige Ergebnis erzielt, dass ein Angestellter ohne die vorgeschriebene notwendige Praxis jenen Angestellten vollkommen gleichgestellt würde, die bereits über die entsprechende Praxis verfügten. Darüber hinaus könne es nicht Sinn und Zweck des Kollektivvertrages sein, einen Dienstgeber im Ergebnis schlechter zu stellen, der vorab ohne Praxisjahre bereits den hundertprozentigen Mindestgrundgehalt der jeweiligen Verwendungsgruppe bezahle und sich somit von vornherein einer höheren Bemessungsgrundlage für Sozialversicherungsabgaben und Umlagen aussetze. Grundsätzlich sei durch die beschwerdeführende Partei eine doppelte Privilegierung von B. erfolgt. Einerseits sei dieser ohne die erforderliche Praxis für die Einstufung in die Verwendungsgruppe III in diese Verwendungsgruppe eingestuft worden und darüber hinausgehend sei von der Kürzung des Mindestgrundgehaltes auf 80 % kein Gebrauch gemacht worden. Richtigerweise wäre der genannte Dienstnehmer in Ermangelung jeglicher Praxis vorerst in die Verwendungsgruppe II einzustufen gewesen und erst nach Absolvierung der erforderlichen Praxis in die Verwendungsgruppe III. Auch in diesem zulässigen Fall hätten die Verwendungsgruppenjahre für die Verwendungsgruppe III erst nach Ablauf der entsprechenden Praxis zu laufen beginnen können. Die Auslegung der belangten Behörde führte dazu, dass die beschwerdeführende Partei insgesamt nochmals dafür "bestraft" werde, dass sie den Arbeitnehmer nicht richtigerweise in die Verwendungsgruppe II in Ermangelung jeglicher Praxis, sondern entgegenkommenderweise bereits in die Verwendungsgruppe III eingestuft und darüber hinaus die mögliche Reduzierung des Mindestgehaltes auf 80 % der Verwendungsgruppe III nicht in Anspruch genommen habe. In der Beschwerde wird vorgebracht, die Formulierung 'in diesem Fall' in Paragraph 17, Absatz 6, des genannten Kollektivvertrages sei so auszulegen, dass ausschließlich bei der Reduzierung des Mindestgrundgehaltes auf 80 % des Kollektivvertragesgehaltes die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen. Für den Fall, dass der Dienstgeber die Privilegierung in Anspruch nehme, für einen Angestellten ohne vorgeschriebene Praxis in einer Verwendungsgruppe lediglich 80 % des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu bezahlen, werde für diese Unterbezahlung dem Dienstnehmer eine Privilegierung in der Form eingeräumt, dass auf Grund der legitimen Unterschreitung der Kollektivvertragsentlohnung um 20 % zumindest die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen begännen. Andernfalls würde das gleichheitswidrige Ergebnis erzielt, dass ein Angestellter ohne die vorgeschriebene notwendige Praxis jenen Angestellten vollkommen gleichgestellt würde, die bereits über die entsprechende Praxis verfügten. Darüber hinaus könne es nicht Sinn und Zweck des Kollektivvertrages sein, einen Dienstgeber im Ergebnis schlechter zu stellen, der vorab ohne Praxisjahre bereits den hundertprozentigen Mindestgrundgehalt der jeweiligen Verwendungsgruppe bezahle und sich somit von vornherein einer höheren Bemessungsgrundlage für Sozialversicherungsabgaben und Umlagen aussetze. Grundsätzlich sei durch die beschwerdeführende Partei eine doppelte Privilegierung von B. erfolgt. Einerseits sei dieser ohne die erforderliche Praxis für die Einstufung in die Verwendungsgruppe römisch drei in diese Verwendungsgruppe eingestuft worden und darüber hinausgehend sei von der Kürzung des Mindestgrundgehaltes auf 80 % kein Gebrauch gemacht worden. Richtigerweise wäre der genannte Dienstnehmer in Ermangelung jeglicher Praxis vorerst in die Verwendungsgruppe römisch zwei einzustufen gewesen und erst nach Absolvierung der erforderlichen Praxis in die Verwendungsgruppe römisch drei. Auch in diesem zulässigen Fall hätten die Verwendungsgruppenjahre für die Verwendungsgruppe römisch drei erst nach Ablauf der entsprechenden Praxis zu laufen beginnen können. Die Auslegung der belangten Behörde führte dazu, dass die beschwerdeführende Partei insgesamt nochmals dafür "bestraft" werde, dass sie den Arbeitnehmer nicht richtigerweise in die Verwendungsgruppe römisch zwei in Ermangelung jeglicher Praxis, sondern entgegenkommenderweise bereits in die Verwendungsgruppe römisch drei eingestuft und darüber hinaus die mögliche Reduzierung des Mindestgehaltes auf 80 % der Verwendungsgruppe römisch drei nicht in Anspruch genommen habe.

Die beschwerdeführende Partei ist mit ihrer Auffassung nicht im Recht: Nach dem Günstigkeitsprinzip ist es jedenfalls

zulässig, ein höheres Gehalt zu zahlen als kollektivvertraglich vorgesehen. Dies ist im vorliegenden Fall geschehen. Eine Auswirkung auf die Anrechnung von Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahren kann aber nicht mit dem Entgelt zusammenhängen, zumal es gemäß § 17 Abs. 4 des gegenständlichen Kollektivvertrages für diese Anrechnung ohne Belang ist, ob die jeweiligen Jahre bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht worden sind. Während also die Lohnzahlung der Vereinbarung des Dienstnehmers mit dem jeweiligen Dienstgeber im Rahmen des § 17 Abs. 6 des genannten Kollektivvertrages anheim gestellt ist, ist der Lauf der Verwendungsgruppenjahre und der Praxisjahre dienstgeberübergreifend einheitlich geregelt. Durch die Lohnzahlung, die nach dem Günstigkeitsprinzip im Einzelfall überkollektivvertraglich sein kann, darf der Dienstnehmer diesbezüglich keine Schlechterstellung erfahren. Der von § 17 Abs. 6 des gegenständlichen Kollektivvertrages nicht geregelte "andere Fall" ist ausschließlich jener, in dem ausreichend Praxisjahre vorliegen (vgl. auch den Beschluss des OGH vom 13. Oktober 1994, Zl. 8 ObA 270/94). Die beschwerdeführende Partei ist mit ihrer Auffassung nicht im Recht: Nach dem Günstigkeitsprinzip ist es jedenfalls zulässig, ein höheres Gehalt zu zahlen als kollektivvertraglich vorgesehen. Dies ist im vorliegenden Fall geschehen. Eine Auswirkung auf die Anrechnung von Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahren kann aber nicht mit dem Entgelt zusammenhängen, zumal es gemäß Paragraph 17, Absatz 4, des gegenständlichen Kollektivvertrages für diese Anrechnung ohne Belang ist, ob die jeweiligen Jahre bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht worden sind. Während also die Lohnzahlung der Vereinbarung des Dienstnehmers mit dem jeweiligen Dienstgeber im Rahmen des Paragraph 17, Absatz 6, des genannten Kollektivvertrages anheim gestellt ist, ist der Lauf der Verwendungsgruppenjahre und der Praxisjahre dienstgeberübergreifend einheitlich geregelt. Durch die Lohnzahlung, die nach dem Günstigkeitsprinzip im Einzelfall überkollektivvertraglich sein kann, darf der Dienstnehmer diesbezüglich keine Schlechterstellung erfahren. Der von Paragraph 17, Absatz 6, des gegenständlichen Kollektivvertrages nicht geregelte "andere Fall" ist ausschließlich jener, in dem ausreichend Praxisjahre vorliegen vergleiche auch den Beschluss des OGH vom 13. Oktober 1994, Zl. 8 ObA 270/94).

Praxis- und Verwendungsgruppenjahre können im Übrigen bei der Einstufung innerhalb einer Verwendungsgruppe nicht undifferenziert als anspruchsbegründend herangezogen werden. Die Gehaltstafel des Kollektivvertrages zeigt nämlich, dass für die Vorrückung innerhalb einer Verwendungsgruppe ausschließlich die in dieser verbrachte Zeit ausschlaggebend ist. Die Praxis liegt hingegen grundsätzlich vor der Verwendung in der bestimmten Gruppe und bildet die Voraussetzung für die Einstufung in dieselbe, wie sich dies gerade eben aus § 17 Abs. 6 des Kollektivvertrages ergibt (vgl. auch dazu den bereits zitierten Beschluss des OGH vom 13. Oktober 1994). Praxis- und Verwendungsgruppenjahre können im Übrigen bei der Einstufung innerhalb einer Verwendungsgruppe nicht undifferenziert als anspruchsbegründend herangezogen werden. Die Gehaltstafel des Kollektivvertrages zeigt nämlich, dass für die Vorrückung innerhalb einer Verwendungsgruppe ausschließlich die in dieser verbrachte Zeit ausschlaggebend ist. Die Praxis liegt hingegen grundsätzlich vor der Verwendung in der bestimmten Gruppe und bildet die Voraussetzung für die Einstufung in dieselbe, wie sich dies gerade eben aus Paragraph 17, Absatz 6, des Kollektivvertrages ergibt vergleiche auch dazu den bereits zitierten Beschluss des OGH vom 13. Oktober 1994).

Es ist somit zutreffend, dass dann, wenn ein Angestellter bei seiner Einreihung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vorgeschriebene Praxis aufweist, jedenfalls die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen beginnen.

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

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl II Nr. 455/2008. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 455 aus 2008,.

Wien, am 13. Mai 2009

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2009:2007080178.X00

Im RIS seit

24.06.2009

Zuletzt aktualisiert am

08.01.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at