

TE Vwgh Erkenntnis 2009/2/18 2006/08/0181

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 18.02.2009

Index

L90006 Landarbeiterkammer Steiermark;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
60/01 Arbeitsvertragsrecht;
60/03 Kollektives Arbeitsrecht;
60/04 Arbeitsrecht allgemein;
66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;

Norm

ArbVG §21 Abs1;
ArbVG §22;
ArbVG §24 Abs1;
ArbVG §24 Abs2;
ArbVG §25 Abs2;
ASVG §44 Abs1;
ASVG §49 Abs1;
B-VG Art18 Abs2;
Mindestlohn tariffV Hausgehilfen Hausangestellte Stmk 2003;
Mindestlohn tariffV private Bildungseinrichtungen 2003;

1. ArbVG § 21 heute
2. ArbVG § 21 gültig ab 01.01.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
3. ArbVG § 21 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 74/2009
4. ArbVG § 21 gültig von 01.10.1996 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
5. ArbVG § 21 gültig von 01.01.1995 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 624/1994
6. ArbVG § 21 gültig von 01.01.1987 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986

1. ArbVG § 22 heute
2. ArbVG § 22 gültig ab 01.07.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
3. ArbVG § 22 gültig von 01.01.1987 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986

1. ArbVG § 24 heute
2. ArbVG § 24 gültig ab 01.07.1974

1. ArbVG § 24 heute
2. ArbVG § 24 gültig ab 01.07.1974

1. ArbVG § 25 heute
2. ArbVG § 25 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986
1. ASVG § 44 heute
2. ASVG § 44 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. ASVG § 44 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2025
4. ASVG § 44 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
5. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
6. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
7. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
8. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
9. ASVG § 44 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
10. ASVG § 44 gültig von 01.07.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
11. ASVG § 44 gültig von 01.03.2017 bis 30.06.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
12. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
13. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
14. ASVG § 44 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
15. ASVG § 44 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
16. ASVG § 44 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
17. ASVG § 44 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
18. ASVG § 44 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
19. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
20. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
21. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
22. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 137/2013
23. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
24. ASVG § 44 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
25. ASVG § 44 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
26. ASVG § 44 gültig von 01.01.2013 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
27. ASVG § 44 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
28. ASVG § 44 gültig von 01.01.2012 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
29. ASVG § 44 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
30. ASVG § 44 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
31. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 30.06.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2000
32. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
33. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
34. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
35. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
36. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
37. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
38. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
39. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
40. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
41. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
42. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
43. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
44. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
45. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
46. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
47. ASVG § 44 gültig von 01.07.2010 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
48. ASVG § 44 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
49. ASVG § 44 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009

50. ASVG § 44 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
51. ASVG § 44 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
52. ASVG § 44 gültig von 01.10.2008 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
53. ASVG § 44 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
54. ASVG § 44 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
55. ASVG § 44 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
56. ASVG § 44 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
57. ASVG § 44 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
58. ASVG § 44 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
59. ASVG § 44 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
60. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
61. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
62. ASVG § 44 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
63. ASVG § 44 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
64. ASVG § 44 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
65. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
66. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
67. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
68. ASVG § 44 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
69. ASVG § 44 gültig von 01.10.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
70. ASVG § 44 gültig von 01.01.2001 bis 30.09.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
71. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2000
72. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
73. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
74. ASVG § 44 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
75. ASVG § 44 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
76. ASVG § 44 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
77. ASVG § 44 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
78. ASVG § 44 gültig von 23.04.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
79. ASVG § 44 gültig von 01.11.1996 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 764/1996

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

1. B-VG Art. 18 heute
2. B-VG Art. 18 gültig ab 01.07.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
3. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
4. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
5. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
6. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1999
7. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
8. B-VG Art. 18 gültig von 19.12.1945 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
9. B-VG Art. 18 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

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 des Vereins M in G, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer und Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in 8010 Graz, Schmiedgasse 21, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Steiermark vom 23. März 2006, Zl. FA11A 61-26n 39/6 - 2006, betreffend Beitragsnachverrechnung (mitbeteiligte Partei: Steiermärkische Gebietskrankenkasse in 8010 Graz, Josef-Pongratz-Platz 1), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid hat die belangte Behörde der beschwerdeführenden Partei Beiträge von insgesamt EUR 3.670,18 zur Nachentrichtung vorgeschrieben.

Die beschwerdeführende Partei fungiert als Schulerhalter einer Privatschule, die in der Organisationsform einer AHS geführt wird.

Strittig sind im vorliegenden Fall ausschließlich die Beitragsnachverrechnungen für die Dienstnehmerinnen R und W. Beide Dienstnehmerinnen sind mit Reinigungs- und Aufräumarbeiten betraut.

Die belangte Behörde ist davon ausgegangen, dass hinsichtlich dieser Dienstnehmerinnen der Mindestlohntarif für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark Anwendung zu finden hat, nach welchem diesen Dienstnehmerinnen pro Jahr drei Sonderzahlungen zustehen.

Die beschwerdeführende Partei vertritt hingegen die Auffassung, dass der Mindestlohntarif für private Bildungseinrichtungen zur Anwendung komme, nach welchem lediglich zwei Sonderzahlungen pro Jahr zustehen.

In ihrer Beschwerde beantragt die beschwerdeführende Partei die kostenpflichtige Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und, ebenso wie die mitbeteiligte Partei, in einer Gegenschrift die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Nach § 54 Abs. 1 ASVG sind von den Sonderzahlungen nach § 49 Abs. 2 in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung Sonderbeiträge mit dem gleichen Hundertsatz wie für sonstige Bezüge nach § 49 Abs. 1 zu entrichten. Nach Paragraph 54, Absatz eins, ASVG sind von den Sonderzahlungen nach Paragraph 49, Absatz 2, in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung Sonderbeiträge mit dem gleichen Hundertsatz wie für sonstige Bezüge nach Paragraph 49, Absatz eins, zu entrichten.

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.

Nach § 49 Abs. 2 leg. cit. sind Sonderzahlungen Bezüge im Sinne des Abs. 1, die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden, wie z.B. ein 13. oder Nach Paragraph 49, Absatz 2, leg. cit. sind Sonderzahlungen Bezüge im Sinne des Absatz eins, „die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden, wie z.B. ein 13. oder

14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld. Sie 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. 14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld. Sie 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.

Da § 49 Abs. 2 ASVG auf den ersten Absatz dieser Gesetzesbestimmung verweist, sind trotz der Wendung "gewährt werden" unter Sonderzahlungen solche Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die er aus dem Dienst(Lehr)verhältnis "in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen" Anspruch hat, ohne Rücksicht darauf, ob sie ihm überhaupt oder in der gebührenden Höhe zukommen, als auch solche, die er darüber hinaus in diesen "Zeiträumen" auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten tatsächlich erhält (vgl. aus der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes etwa das Erkenntnis vom 8. Februar 1994, Zl. 93/08/0219). Da Paragraph 49, Absatz 2, ASVG auf den ersten Absatz dieser Gesetzesbestimmung verweist, sind trotz der Wendung "gewährt werden" unter Sonderzahlungen solche Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die er aus dem Dienst(Lehr)verhältnis "in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen" Anspruch hat, ohne Rücksicht darauf, ob sie ihm überhaupt oder in der gebührenden Höhe zukommen, als auch solche, die er darüber hinaus in diesen "Zeiträumen" auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten tatsächlich erhält vergleiche , aus der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes etwa das Erkenntnis vom 8. Februar 1994, Zl. 93/08/0219).

Ob ein Anspruch auf einen Bezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen. Danach haben Dienstnehmer, für die ein Mindestlohntarif im Sinne der §§ 22 ff ArbVG gilt, jedenfalls Anspruch auf das in diesem Mindestlohntarif festgesetzte Mindestentgelt. Sondervereinbarungen (Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) sind nach § 24 Abs. 2 ArbVG nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Ansprüche betreffen, die

im Mindestlohnentarif nicht geregelt sind (vgl. das Erkenntnis vom 19. Jänner 1999, Zl. 97/08/0095). Ob ein Anspruch auf einen Bezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen. Danach haben Dienstnehmer, für die ein Mindestlohnentarif im Sinne der Paragraphen 22, ff ArbVG gilt, jedenfalls Anspruch auf das in diesem Mindestlohnentarif festgesetzte Mindestentgelt. Sondervereinbarungen (Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) sind nach Paragraph 24, Absatz 2, ArbVG nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Ansprüche betreffen, die im Mindestlohnentarif nicht geregelt sind vergleiche , das Erkenntnis vom 19. Jänner 1999, Zl. 97/08/0095).

Mindestlohnenttarife sind Rechtsverordnungen (vgl. das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 17. Oktober 1979, Slg. Nr. 8652, mit einem Hinweis auf VfSlg.Nr. 5291/1966 und 6624/1971), in denen bei Fehlen entsprechender gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder satzungsgemäßer Regelungen vom Bundeseinigungsamt Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen festgesetzt werden (§ 22 ArbVG). Der Mindestlohnentarif tritt - mit zwingender Wirkung für den Einzelarbeitsvertrag - als ergänzende Rechtsquelle neben den Kollektivvertrag und die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung (vgl. Strasser/Jabornegg/Resch, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz, Rz 1f zu § 22 ArbVG). Mindestlohnenttarife sind Rechtsverordnungen vergleiche , das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 17. Oktober 1979, Slg. Nr. 8652, mit einem Hinweis auf VfSlg.Nr. 5291 aus 1966, und 6624 aus 1971, in denen bei Fehlen entsprechender gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder satzungsgemäßer Regelungen vom Bundeseinigungsamt Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen festgesetzt werden (Paragraph 22, ArbVG). Der Mindestlohnentarif tritt - mit zwingender Wirkung für den Einzelarbeitsvertrag - als ergänzende Rechtsquelle neben den Kollektivvertrag und die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung vergleiche , Strasser/Jabornegg/Resch, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz, Rz 1f zu Paragraph 22, ArbVG).

Die gegenständlichen Mindestlohnenttarife wurden während des hier maßgeblichen Zeitraumes (2000 bis 2003) wiederholt neu festgesetzt. Der jeweils mit "Geltungsbereich" umschriebene § 1 blieb dabei stets wortgleich. Die gegenständlichen Mindestlohnenttarife wurden während des hier maßgeblichen Zeitraumes (2000 bis 2003) wiederholt neu festgesetzt. Der jeweils mit "Geltungsbereich" umschriebene Paragraph eins, blieb dabei stets wortgleich.

§ 1 des Mindestlohnenttarifes für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark (idF ABl. zur Wiener Zeitung Nr. 5/1999, 246/2000, 251/2002) hat demgemäß folgenden Wortlaut: Paragraph eins, des Mindestlohnenttarifes für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark in der Fassung ABl. zur Wiener Zeitung Nr. 5 aus 1999,, 246 aus 2000,, 251 aus 2002,) hat demgemäß folgenden Wortlaut:

"§ 1

Geltungsbereich

1. a) Litera a

Räumlich: für das Bundesland Steiermark;

2. b) Litera b

fachlich und persönlich: für Arbeitnehmer/innen, die unter den 1. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes vom 14. Dezember 1973, BGBl. Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung, und fachlich und persönlich: für Arbeitnehmer/innen, die unter den 1. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes vom 14. Dezember 1973, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,, in der jeweils geltenden Fassung, und

aa) unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHAngG) vom 23. Juli 1962, BGBl. Nr. 235, in der jeweils geltenden Fassung, fallen; aa) unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHAngG) vom 23. Juli 1962, Bundesgesetzblatt , Nr. 235, in der jeweils geltenden Fassung, fallen;

bb) nicht unter das HGHAngG fallen, jedoch bei Arbeitgeber/inne/n, für die keine kollektivvertragsfähige Körperschaft besteht oder die nicht selbst kollektivvertragsfähig sind einschlägige Arbeiten verrichten oder die im Auftrage solcher Arbeitgeber/innen bei dritten Personen diese Arbeiten in privaten Haushalten verrichten. Ausgenommen sind jene Arbeitnehmer/innen, deren Reinigungs- und Aufräumarbeiten als Wartung und Reinhaltung des Hauses zu werten sind."

§ 1 des Mindestlohnenttarifes für private Bildungseinrichtungen (idF ABl. zur Wiener Zeitung Nr. 231/1999, 228/2000, 235/2001, 229/2002) lautet: Paragraph eins, des Mindestlohnenttarifes für private Bildungseinrichtungen in der Fassung ABl. zur Wiener Zeitung Nr. 231 aus 1999,, 228 aus 2000,, 235 aus 2001,, 229 aus 2002,) lautet:

" § 1 GELTUNGSBEREICH

a) Räumlich: für die Republik Österreich;

b) persönlich: für Arbeitnehmer, die unter den I. Teil

des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen und deren Arbeitgeber weder selbst kollektivvertragsfähig noch Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind;

c) fachlich: für private Bildungseinrichtungen, welche

die Erteilung von Unterricht über Bildungsinhalte gemäß § 3 Abs. 2 Z 1 Schulorganisationsgesetz zum Gegenstand haben, sowie Einrichtungen zur politischen, sozial- und wirtschaftskundlichen Bildung, Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung, Einrichtungen zur Nachholung, Fortführung und Erweiterung der Schulbildung, Einrichtungen zur Aus- und Fortbildung von Erwachsenenbildnern, Einrichtungen, welche Bildung als Hilfe zur Lebensbewältigung anbieten, und Sprachinstitute. die Erteilung von Unterricht über Bildungsinhalte gemäß Paragraph 3, Absatz 2, Ziffer eins, Schulorganisationsgesetz zum Gegenstand haben, sowie Einrichtungen zur politischen, sozial- und wirtschaftskundlichen Bildung, Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung, Einrichtungen zur Nachholung, Fortführung und Erweiterung der Schulbildung, Einrichtungen zur Aus- und Fortbildung von Erwachsenenbildnern, Einrichtungen, welche Bildung als Hilfe zur Lebensbewältigung anbieten, und Sprachinstitute.

Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Mindestlohntarifes sind Einrichtungen mit künstlerischem Bildungsziel sowie Ausbildungseinrichtungen im Sinne des § 30 Berufsausbildungsgesetz und Einrichtungen, die eine ergänzende Ausbildung im Sinne des § 2a Abs. 1 und 2 Berufsausbildungsgesetz vermitteln (Ausbildungsverbund), sofern die Haupttätigkeit dieser Einrichtungen nicht in der Vorbereitung für die Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a Berufsausbildungsgesetz liegt." Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Mindestlohntarifes sind Einrichtungen mit künstlerischem Bildungsziel sowie Ausbildungseinrichtungen im Sinne des Paragraph 30, Berufsausbildungsgesetz und Einrichtungen, die eine ergänzende Ausbildung im Sinne des Paragraph 2 a, Absatz eins und 2 Berufsausbildungsgesetz vermitteln (Ausbildungsverbund), sofern die Haupttätigkeit dieser Einrichtungen nicht in der Vorbereitung für die Lehrabschlussprüfung gemäß Paragraph 23, Absatz 5, Litera a, Berufsausbildungsgesetz liegt." Im § 2 des Mindestlohntarifes für private Bildungseinrichtungen ist das Gehaltsschema enthalten. Die Beschäftigungsgruppe 2 ist dort folgendermaßen umschrieben: Im Paragraph 2, des Mindestlohntarifes für private Bildungseinrichtungen ist das Gehaltsschema enthalten. Die Beschäftigungsgruppe 2 ist dort folgendermaßen umschrieben:

"Beschäftigungsgruppe 2

Technisches Personal mit einschlägiger Ausbildung, Schreibkräfte mit Kenntnissen in Phonotypie, Hilfskräfte im Rechnungswesen, Kassakräfte, Arbeitnehmer, die mit der Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen sowie der sonstigen Betriebsräumlichkeiten gemäß § 1 lit. c dieses Mindestlohntarifes beauftragt sind. Technisches Personal mit einschlägiger Ausbildung, Schreibkräfte mit Kenntnissen in Phonotypie, Hilfskräfte im Rechnungswesen, Kassakräfte, Arbeitnehmer, die mit der Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen sowie der sonstigen Betriebsräumlichkeiten gemäß Paragraph eins, Litera c, dieses Mindestlohntarifes beauftragt sind.

..."

Zum Mindestlohnentarif für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark hat der Verwaltungsgerichtshof im hg. Erkenntnis vom 23. Februar 2005, Zl. 2002/08/0200, unter anderem Folgendes festgehalten:

§ 1 HGHAngG lautet auszugsweise: Paragraph eins, HGHAngG lautet auszugsweise:

1. "(1) Absatz eins, Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für das Dienstverhältnis von Dienstnehmern, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder seines Hausstandes zu leisten haben, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind oder nicht.
2. (2) Absatz 2, Dienstnehmer im Sinne des Abs. 1 sind auch solche Personen, die Dienste höherer Art zu leisten haben (Hausangestellte.) Dienstnehmer im Sinne des Absatz eins, sind auch solche Personen, die Dienste höherer Art zu leisten haben (Hausangestellte.)
3. (3) Absatz 3, Bei Anwendung des Gesetzes macht es keinen Unterschied, ob die Hauswirtschaft von einer physischen Person oder von einer juristischen Person für deren Mitglieder oder dritte Personen geführt wird. Das Gesetz findet jedoch keine Anwendung auf das Dienstverhältnis von Dienstnehmern juristischer Personen, wenn dieses durch Kollektivvertrag geregelt ist.
4. (4) Absatz 4, Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten nicht für

a) Dienstverhältnisse von Dienstnehmern, die neben den im Abs. 1 angeführten Dienstleistungen regelmäßig, wenn auch geringfügig, Dienstleistungen für eine gewerblichen, land- und forstwirtschaftlichen oder sonstigen Erwerbszwecken dienende Tätigkeit des Dienstgebers leisten und ihr Dienstverhältnis auf Grund dieser Dienstleistung bereits durch ein arbeitsrechtliches Sondergesetz geregelt ist ...' a) Dienstverhältnisse von Dienstnehmern, die neben den im Absatz eins, angeführten Dienstleistungen regelmäßig, wenn auch geringfügig, Dienstleistungen für eine gewerblichen, land- und forstwirtschaftlichen oder sonstigen Erwerbszwecken dienende Tätigkeit des Dienstgebers leisten und ihr Dienstverhältnis auf Grund dieser Dienstleistung bereits durch ein arbeitsrechtliches Sondergesetz geregelt ist ...'

Verrichtet ein Arbeitnehmer für eine juristische Person Arbeiten, die dann, wenn sie in einem privaten Haushalt verrichtet worden wären, ein Arbeitsverhältnis nach dem HGHAngG begründen würden, besteht diesbezüglich kein Kollektivvertrag und liegt auch keine Ausnahme gemäß § 1 Abs. 5 (jetzt Abs. 4) HGHAngG vor, dann fällt das Dienstverhältnis in den Geltungsbereich des HGHAngG. Der Gesetzgeber wollte auch die bei juristischen Personen tätigen Dienstnehmer, welche die gleiche Arbeit wie bei natürlichen Personen beschäftigte Hausgehilfen verrichten, wie etwa Reinigungspersonal, in den Schutz des Gesetzes einbeziehen (vgl. OGH 27. November 1994, 4 Ob 90/84). Verrichtet ein Arbeitnehmer für eine juristische Person Arbeiten, die dann, wenn sie in einem privaten Haushalt verrichtet worden wären, ein Arbeitsverhältnis nach dem HGHAngG begründen würden, besteht diesbezüglich kein Kollektivvertrag und liegt auch keine Ausnahme gemäß Paragraph eins, Absatz 5, (jetzt Absatz 4,) HGHAngG vor, dann fällt das Dienstverhältnis in den Geltungsbereich des HGHAngG. Der Gesetzgeber wollte auch die bei juristischen Personen tätigen Dienstnehmer, welche die gleiche Arbeit wie bei natürlichen Personen beschäftigte Hausgehilfen verrichten, wie etwa Reinigungspersonal, in den Schutz des Gesetzes einbeziehen vergleiche , OGH 27. November 1994, 4 Ob 90/84).

Ausgehend von diesem, der Ausdehnung des Anwendungsbereiches des HGHAngG auf Hauswirtschaften, die von juristischen Personen für ihre Mitglieder oder dritte Personen geführt werden, zu Grunde liegenden Zweck, ergibt sich aus der dargestellten Rechtslage Folgendes:

§ 1 Abs. 1 HGHAngG stellt auf die 'Hauswirtschaft' ab. Gemäß § 1 Abs. 3 HGHAngG findet das Gesetz keine Anwendung auf das Dienstverhältnis von Dienstnehmern juristischer Personen, wenn dieses durch Kollektivvertrag geregelt ist. Paragraph eins, Absatz eins, HGHAngG stellt auf die 'Hauswirtschaft' ab. Gemäß Paragraph eins, Absatz 3, HGHAngG findet das Gesetz keine Anwendung auf das Dienstverhältnis von Dienstnehmern juristischer Personen, wenn dieses durch Kollektivvertrag geregelt ist.

§ 1 lit. b sublit. aa des MLT normiert den fachlichen und persönlichen Geltungsbereich für Arbeitnehmer, die unter den I. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes vom 14. Dezember 1973, BGBl. Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung und 'unter das (HGHAngG) in der jeweils geltenden Fassung fallen'. Paragraph eins, Litera b, Sub-Litera, a, a, des MLT normiert den fachlichen und persönlichen Geltungsbereich für Arbeitnehmer, die unter den römisch eins. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes vom 14. Dezember 1973, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,, in der jeweils geltenden Fassung und 'unter das (HGHAngG) in der jeweils geltenden Fassung fallen'.

Damit ist der MLT zunächst für all jene Dienstverhältnisse (auch mit juristischen Personen) anwendbar, die dem HGHAngG unterliegen. Er gilt daher nicht für Dienstverhältnisse von Dienstnehmern juristischer Personen, wenn die Dienstverhältnisse durch Kollektivvertrag geregelt sind, da diese nicht dem HGHAngG unterliegen (und im Übrigen dem MLT keine Regelungsbefugnis zukäme).

§ 1 lit. b sublit. bb des MLT entfaltet gegenüber der sublit. aa nur dann und insoweit eine eigenständige Bedeutung, als der von dieser Bestimmung erfasste Kreis von Dienstnehmern nicht schon unter die sublit. aa fällt. Wäre daher die Auffassung richtig, dass Dienstnehmer zB juristischer Personen nur dann unter den MTL fallen, wenn diese juristischen Personen eine Art 'Hauswirtschaft' betreiben, wenn es also nicht nur auf die Art der Tätigkeit, sondern auch auf den (hauswirtschaftsähnlichen) Typus des Arbeitsplatzes ankäme, dann würde die sublit. bb in der Tat insoweit leerlaufen: Dienstnehmer juristischer Personen, die eine Hauswirtschaft betreiben, unterliegen nämlich dann, wenn es für diese Arbeitgeber keine kollektivvertragsfähige Körperschaft gibt, jedenfalls dem HGHAngG und damit der sublit. aa. Die Erweiterung des Personenkreises der vom MLT erfassten Dienstnehmer um Dienstnehmer, die nicht unter das HGHAngG fallen, durch die sublit. bb knüpft daher - wie auch der Wortlaut (zunächst) 'einschlägige Reinigungs- und Aufräumarbeiten verrichten' (nunmehr: 'einschlägige Arbeiten') zeigt - bei jenen Dienstnehmern, die nicht im

Auftrag ihres Dienstgebers 'bei Paragraph eins, Litera b, Sub-Litera, b, b, des MLT entfaltet gegenüber der Sub-Litera, a, a, nur dann und insoweit eine eigenständige Bedeutung, als der von dieser Bestimmung erfasste Kreis von Dienstnehmern nicht schon unter die Sub-Litera, a, a, fällt. Wäre daher die Auffassung richtig, dass Dienstnehmer zB juristischer Personen nur dann unter den MTL fallen, wenn diese juristischen Personen eine Art 'Hauswirtschaft' betreiben, wenn es also nicht nur auf die Art der Tätigkeit, sondern auch auf den (hauswirtschaftsähnlichen) Typus des Arbeitsplatzes ankäme, dann würde die Sub-Litera, b, b, in der Tat insoweit leerlaufen: Dienstnehmer juristischer Personen, die eine Hauswirtschaft betreiben, unterliegen nämlich dann, wenn es für diese Arbeitgeber keine kollektivvertragsfähige Körperschaft gibt, jedenfalls dem HGHAngG und damit der Sub-Litera, a, a, Die Erweiterung des Personenkreises der vom MLT erfassten Dienstnehmer um Dienstnehmer, die nicht unter das HGHAngG fallen, durch die Sub-Litera, b, b, knüpft daher - wie auch der Wortlaut (zunächst) 'einschlägige Reinigungs- und Aufräumarbeiten verrichten' (nunmehr: 'einschlägige Arbeiten') zeigt - bei jenen Dienstnehmern, die nicht im Auftrag ihres Dienstgebers 'bei

dritten Personen ... in privaten Haushalten' ihre Arbeit

verrichten, nur am Typus der Tätigkeit an, nicht aber auch dem Typus des Arbeitsplatzes.

Entscheidend ist somit, dass für den Arbeitgeber keine kollektivvertragsfähige Körperschaft besteht - was im Beschwerdefall nicht strittig ist - und dass Arbeiten durchgeführt werden, wie sie auch in privaten Haushalten anfallen. Dazu gehören jedenfalls Tätigkeiten wie Putzen, Aufräumen, Waschen usw. Es macht für die vorliegende Beurteilung auch keinen Unterschied, ob im MLT von 'Reinigungs- und Aufräumarbeiten' oder nur von 'Arbeiten' die Rede ist, weil in beiden Fällen der Bezug zu Arbeiten in der "Hauswirtschaft" herzustellen ist."

§ 22 ArbVG lautet auszugsweise: Paragraph 22, ArbVG lautet auszugsweise:

"§ 22. (1) Das Bundeseinigungsamt hat auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer bei Vorliegen der im Abs. 3 angeführten Voraussetzungen Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen festzusetzen. Die in der Erklärung festgesetzten Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen werden als Mindestlohtarif bezeichnet."§ 22. (1) Das Bundeseinigungsamt hat auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer bei Vorliegen der im Absatz 3, angeführten Voraussetzungen Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen festzusetzen. Die in der Erklärung festgesetzten Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen werden als Mindestlohtarif bezeichnet.

...

1. (3)Absatz 3, Ein Mindestlohtarif darf nur für Gruppen von Arbeitnehmern festgesetzt werden, für die ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden kann,

1. weil kollektivvertragsfähige Körperschaften auf Arbeitgeberseite nicht bestehen und

2. sofern eine Regelung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen durch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht erfolgt ist."

§ 25 Abs. 2 ArbVG lautet: Paragraph 25, Absatz 2, ArbVG lautet:

1. "(2)Absatz 2, Das Verfahren zur Festsetzung eines Mindestlohtarifes wird auf Antrag eines gemäß § 22 Abs. 1 Berechtigten eingeleitet. Der Antrag ist schriftlich zu stellen und hat die zur Beurteilung der Notwendigkeit der Festsetzung eines Mindestlohtarifes erforderlichen Angaben sowie einen Vorschlag über die Höhe der festzusetzenden Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen zu enthalten."Das Verfahren zur Festsetzung eines Mindestlohtarifes wird auf Antrag eines gemäß Paragraph 22, Absatz eins, Berechtigten eingeleitet. Der Antrag ist schriftlich zu stellen und hat die zur Beurteilung der Notwendigkeit der Festsetzung eines Mindestlohtarifes erforderlichen Angaben sowie einen Vorschlag über die Höhe der festzusetzenden Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen zu enthalten."

Der vorliegende Fall unterscheidet sich von dem im oben genannten Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshof behandelten dadurch, dass der Dienstgeber, wie dies auch die belangte Behörde festgestellt hat und von der beschwerdeführenden Partei nicht in Abrede gestellt wird, dem Mindestlohtarif für private Bildungseinrichtungen unterliegt. Die belangte Behörde kam zu ihrer Rechtsauffassung, dass dennoch für R und W der Mindestlohtarif für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark heranzuziehen sei, weil im § 2 (im Gehaltsschema) des Mindestlohtarifes für private Bildungseinrichtungen Reinigungskräfte nicht

genannt seien. Deren Berufsbild beinhalte ja nicht die "Betreuung von Anlagen und Einrichtungen", auch nicht in noch so weiter Auslegung. Eine derartige Tätigkeit würde z.B. dem Berufsbild eines "Hauswartes" entsprechen. Der vorliegende Fall unterscheidet sich von dem im oben genannten Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshof behandelten dadurch, dass der Dienstgeber, wie dies auch die belangte Behörde festgestellt hat und von der beschwerdeführenden Partei nicht in Abrede gestellt wird, dem Mindestlohnentarif für private Bildungseinrichtungen unterliegt. Die belangte Behörde kam zu ihrer Rechtsauffassung, dass dennoch für R und W der Mindestlohnentarif für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark heranzuziehen sei, weil im Paragraph 2, (im Gehaltsschema) des Mindestlohnentarifes für private Bildungseinrichtungen Reinigungskräfte nicht genannt seien. Deren Berufsbild beinhalte ja nicht die "Betreuung von Anlagen und Einrichtungen", auch nicht in noch so weiter Auslegung. Eine derartige Tätigkeit würde z.B. dem Berufsbild eines "Hauswartes" entsprechen.

Dieser Auffassung tritt die Beschwerdeführerin entgegen. Es handle sich um "Raumpflegerinnen", womit dieser Begriff auch die Betreuung umfasse. Darüber hinaus sei der Mindestlohnentarif für private Bildungseinrichtungen die speziellere Regelung und komme allenfalls eine Kollisionslösung in Analogie zu § 9 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz, wie bei Kollektivverträgen für Mischbetriebe vorgesehen, in Frage (Anmerkung: vgl. dazu z.B. das hg. Erkenntnis vom 20. Februar 2008, Zl. 2006/08/0268). Dieser Auffassung tritt die Beschwerdeführerin entgegen. Es handle sich um "Raumpflegerinnen", womit dieser Begriff auch die Betreuung umfasse. Darüber hinaus sei der Mindestlohnentarif für private Bildungseinrichtungen die speziellere Regelung und komme allenfalls eine Kollisionslösung in Analogie zu Paragraph 9, Absatz 3, Arbeitsverfassungsgesetz, wie bei Kollektivverträgen für Mischbetriebe vorgesehen, in Frage (Anmerkung: vergleiche , dazu z.B. das hg. Erkenntnis vom 20. Februar 2008, Zl. 2006/08/0268).

Die Beschwerde ist nicht im Recht:

Es kann dahingestellt bleiben, ob aus § 2 des Mindestlohnentarifes für private Bildungseinrichtungen, wie dies die belangte Behörde verneint, Rückschlüsse auf den Geltungsbereich dieses Mindestlohnentarifes möglich sind. Als entscheidend erweist sich nämlich Folgendes: Wie sich aus § 22 ArbVG ergibt, wird ein Mindestlohnentarif im Interesse von und für bestimmte Arbeitnehmer festgesetzt. Der Mindestlohnentarif für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark wurde auf Antrag des ÖGB, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst erlassen, jener für private Bildungseinrichtungen auf Antrag des ÖGB, Gewerkschaft der Privatangestellten. Die Gewerkschaft der Privatangestellten ist nicht zur Vertretung der Interessen von Hausangestellten oder Reinigungspersonal berufen. Im Hinblick auf die Antragsbindung gemäß § 25 Abs. 2 ArbVG kann jedenfalls in einem Zweifelsfall wie dem hier vorliegenden nicht angenommen werden, dass ein Mindestlohnentarif, der für den ÖGB von einer Gewerkschaft beantragt wurde, in deren Wirkungskreis die Interessenvertretung der Privatangestellten fällt, auch für Arbeitnehmer - wie im vorliegenden Fall im Hinblick auf das Reinigungspersonal - gelten sollte, deren Interessenvertretung nicht in den Aufgabenbereich der antragstellenden, sondern einer anderen (Teil-)Gewerkschaft fällt. Dies bedeutet aber, dass entgegen der Rechtsauffassung der beschwerdeführenden Partei für die Dienstnehmer R und W, die mit Reinigungsarbeiten betraut sind, der Mindestlohnentarif für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark maßgeblich ist. Es kann dahingestellt bleiben, ob aus Paragraph 2, des Mindestlohnentarifes für private Bildungseinrichtungen, wie dies die belangte Behörde verneint, Rückschlüsse auf den Geltungsbereich dieses Mindestlohnentarifes möglich sind. Als entscheidend erweist sich nämlich Folgendes: Wie sich aus Paragraph 22, ArbVG ergibt, wird ein Mindestlohnentarif im Interesse von und für bestimmte Arbeitnehmer festgesetzt. Der Mindestlohnentarif für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark wurde auf Antrag des ÖGB, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst erlassen, jener für private Bildungseinrichtungen auf Antrag des ÖGB, Gewerkschaft der Privatangestellten. Die Gewerkschaft der Privatangestellten ist nicht zur Vertretung der Interessen von Hausangestellten oder Reinigungspersonal berufen. Im Hinblick auf die Antragsbindung gemäß Paragraph 25, Absatz 2, ArbVG kann jedenfalls in einem Zweifelsfall wie dem hier vorliegenden nicht angenommen werden, dass ein Mindestlohnentarif, der für den ÖGB von einer Gewerkschaft beantragt wurde, in deren Wirkungskreis die Interessenvertretung der Privatangestellten fällt, auch für Arbeitnehmer - wie im vorliegenden Fall im Hinblick auf das Reinigungspersonal - gelten sollte, deren Interessenvertretung nicht in den Aufgabenbereich der antragstellenden, sondern einer anderen (Teil-)Gewerkschaft fällt. Dies bedeutet aber, dass

entgegen der Rechtsauffassung der beschwerdeführenden Partei für die Dienstnehmer R und W, die mit Reinigungsarbeiten betraut sind, der Mindestlohntarif für Hausangestellte und Hausgehilfen im Bundesland Steiermark maßgeblich ist.

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 18. Februar 2009

Schlagworte

Entgelt Begriff Anspruchslohn Sondervereinbarung Mindestlohn

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2009:2006080181.X00

Im RIS seit

08.04.2009

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