

TE Bvwg Erkenntnis 2021/1/4 W164 2175266-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.01.2021

Entscheidungsdatum

04.01.2021

Norm

ASVG §410

ASVG §44

ASVG §49

AZG §10 Abs3

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

1. ASVG § 410 heute
2. ASVG § 410 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
3. ASVG § 410 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
4. ASVG § 410 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
5. ASVG § 410 gültig von 01.01.1973 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 31/1973
1. ASVG § 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. AZG § 10 heute

2. AZG § 10 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2018

3. AZG § 10 gültig von 01.05.1997 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997

4. AZG § 10 gültig von 01.01.1972 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 238/1971

1. B-VG Art. 133 heute

2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003

8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974

9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

,

W164 2175266-1/18E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX GmbH, ehemals vertreten durch Bollenberger & Bollenberger Steuerberatung GmbH, nun vertreten durch Rechtsanwälte Allinger Ludwiger GesbR, Wiener Neustadt, gegen den Bescheid der Burgenländischen Gebietskrankenkasse, nun Österreichische Gesundheitskasse, vom 04.09.2017, GZ BE GPLA 3260658, nach Durchführung einer mündlich
Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Einzelrichterin über die Beschwerde der römisch 40 GmbH, ehemals vertreten durch Bollenberger & Bollenberger Steuerberatung GmbH, nun vertreten durch Rechtsanwälte Allinger Ludwiger GesbR, Wiener Neustadt, gegen den Bescheid der Burgenländischen Gebietskrankenkasse, nun Österreichische Gesundheitskasse, vom 04.09.2017, GZ BE GPLA 3260658, nach Durchführung einer mündlich

en Verhandlung vom 22.09.2020 zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 1 und Abs 2 ASVG teilweise Folge gegeben und der angefochtene Bescheid wird dahingehend abgeändert, als die in seinem Spruch angeführte Summe an Sozialversicherungsbeiträgen, Sonderbeiträgen, Umlagen und Beiträgen zur betrieblichen Vorsorge € 3.574,31 und die in seinem Spruch angeführten Verzugszinsen € 243,13 zu betragen haben. Der Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins und Absatz 2, ASVG teilweise Folge gegeben und der angefochtene Bescheid wird dahingehend abgeändert, als die in seinem Spruch angeführte Summe an Sozialversicherungsbeiträgen, Sonderbeiträgen, Umlagen und Beiträgen zur betrieblichen Vorsorge € 3.574,31 und die in seinem Spruch angeführten Verzugszinsen € 243,13 zu betragen haben.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässigDie Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

..

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

Die Burgenländische Gebietskrankenkasse, nun Österreichische Gesundheitskasse (im Folgenden: BGKK, =belangte Behörde), hat mit Bescheid vom 04.09.2017 die nunmehrige Beschwerdeführerin (im Folgenden BF) verpflichtet, für in der Anlage dieses Bescheides „Beitragsabrechnung aus GPLA 01.01.12 – 31.12.15“ vom 20.02.2017 und in dem Bezug habenden Prüfbericht genannte Dienstnehmer für dort angeführte Zeiten, Sozialversicherungsbeiträge, Sonderbeiträge und Umlagen sowie Beiträge zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge in Gesamthöhe von € 4.174,12 unter Anlastung der gesetzlichen Verzugszinsen gem. § 59 Abs 1 ASVG im Betrag von € 326,21 an die BGKK nachzuentrichten. Die Anlage zu diesem Bescheid stelle einen integrierten Bestandteil des Bescheidspruches dar.Die Burgenländische Gebietskrankenkasse, nun Österreichische Gesundheitskasse (im Folgenden: BGKK, =belangte Behörde), hat mit Bescheid vom 04.09.2017 die nunmehrige Beschwerdeführerin (im Folgenden BF) verpflichtet, für in der Anlage dieses Bescheides „Beitragsabrechnung aus GPLA 01.01.12 – 31.12.15“ vom 20.02.2017 und in dem Bezug habenden Prüfbericht genannte Dienstnehmer für dort angeführte Zeiten, Sozialversicherungsbeiträge, Sonderbeiträge und Umlagen sowie Beiträge zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge in Gesamthöhe von € 4.174,12 unter Anlastung der gesetzlichen Verzugszinsen gem. Paragraph 59 A, b, s, 1 ASVG im Betrag von € 326,21 an die BGKK nachzuentrichten. Die Anlage zu diesem Bescheid stelle einen integrierten Bestandteil des Bescheidspruches dar.

In der Anlage dieses Bescheides waren folgende mitbeteiligte Dienstnehmer angeführt:

XXXX, VSNR XXXX, im Folgenden MB1 römisch 40, VSNR römisch 40, im Folgenden MB1

XXXX, VSNR XXXX, im Folgenden MB2 römisch 40, VSNR römisch 40, im Folgenden MB2

XXXX, VSNR XXXX, im Folgenden MB3 römisch 40, VSNR römisch 40, im Folgenden MB3

XXXX, VSNR XXXX, im Folgenden MB4 römisch 40, VSNR römisch 40, im Folgenden MB4

XXXX VSNR XXXX, im Folgenden MB5 römisch 40 VSNR römisch 40, im Folgenden MB5

XXXX, VSNR XXXX, im Folgenden MB6

XXXX VSNR XXXX im Folgenden MB7

XXXX VSNR XXXX, im Folgenden MB8römisch 40, VSNR römisch 40, im Folgenden MB6, römisch 40 VSNR römisch 40 im Folgenden MB7, römisch 40 VSNR römisch 40, im Folgenden MB8

XXXX, VSNR XXXX, im Folgenden MB9. römisch 40, VSNR römisch 40, im Folgenden MB9.

Zur Begründung ihrer Entscheidung führte die BGKK folgendes aus: Die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse habe als damals prüfungszuständige Gebietskrankenkasse bei der BF gem. § 41a ASVG für den Prüfzeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2015 eine Sozialversicherungsprüfung durchgeführt. Dabei seien Melde- und Beitragsdifferenzen auch betreffend im burgenländischen Standort des Unternehmens beschäftigte Dienstnehmer festgestellt worden.Zur Begründung ihrer Entscheidung führte die BGKK folgendes aus: Die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse habe als damals prüfungszuständige Gebietskrankenkasse bei der BF gem. Paragraph 41 a, ASVG für den Prüfzeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2015 eine Sozialversicherungsprüfung durchgeführt. Dabei seien Melde- und Beitragsdifferenzen auch betreffend im burgenländischen Standort des Unternehmens beschäftigte Dienstnehmer festgestellt worden.

Die BGKK habe der BF in der Folge Sozialversicherungsbeiträge iHv € 4.174,12 und Verzugszinsen iHv € 326,21 nachverrechnet. Aufgrund dieser Nachverrechnung habe die BF durch ihre steuerliche Rechtsvertretung die Ausstellung eines Bescheides beantragt.

Bestritten habe die BF die im Zuge der GPLA gemachten Feststellungen betreffend eine zusätzlich zum vereinbarten

Stundenlohn gewährte Wasch- und Leistungsprämie. Diese Prämie sei nur bei sorgfältiger Durchführung der Reinigung der Fahrzeuge ausbezahlt worden. Man sei dabei von einem unterschiedlichen Aufwand ausgegangen (z.B.: Betonmischfahrzeug: mehr als eine Stunde). Nur jene Dienstnehmer hätten die Prämie erhalten, die mit dieser Tätigkeit betraut waren. Die Reinigungsarbeiten würden in der Regel nach dem Ende der Normalarbeitszeit stattfinden. Die „Wasch- und Leistungsprämie“ habe einen fixen Betrag pro Monat gebildet und sei zusätzlich zum vereinbarten Stundenlohn ausbezahlt worden. Es habe sich um eine freiwillige Zahlung der BF an ausgewählte Mitarbeiter gehandelt. Die Prämie sei individuell unterschiedlich hoch (€ 30,-- bis € 300,--) gewesen und mündlich vereinbart worden. Ihre Höhe habe sich nach dem Verschmutzungsgrad der zu reinigenden Fahrzeuge, nach dem Einsatzort und danach gerichtet, ob der Mitarbeiter die Reinigung ordnungsgemäß erledige. Neuen Mitarbeitern sei die Prämie für die Zeit etwa ab dem vierten Beschäftigungsmonat in Aussicht gestellt worden.

Diese Prämie sei bei folgenden Auszahlungsbeträgen außer Acht gelassen worden:

- bei der Berechnung des Überstundenentgelts,
- bei der Auszahlung von Ausfallsentgelt, d.h. für Tage, an denen der Mitarbeiter krank/auf Urlaub war sowie für Feiertage,
- bei der Berechnung der (nach dem KV für Steinarbeiter zu zahlenden) Sonderzahlungen: bei der Berechnung des Überstundenentgelts, , - bei der Auszahlung von Ausfallsentgelt, d.h. für Tage, an denen der Mitarbeiter krank/auf Urlaub war sowie für Feiertage,, - bei der Berechnung der (nach dem KV für Steinarbeiter zu zahlenden) Sonderzahlungen.

Die BGKK habe im Zuge ihrer Nachverrechnung die gewährten Wasch- und Leistungsprämien in die Berechnung des Überstundenentgelts, des Feiertags- Urlaubs- und Krankenentgelts und der Sonderzahlungen einbezogen. Sie begründete dies wie folgt: Die Prämie sei unabhängig davon ausbezahlt worden, ob Überstunden anfielen oder nicht. Anhand der Lohnkonten sei nicht erkennbar gewesen, aus welchen konkreten Gründen die begünstigten Mitarbeiter die genannte Prämie erhielten und wie sich die Prämie konkret zusammensetzte. Auch Mitarbeiter, die nicht mit dem Reinigen von LKWs in Verbindung zu bringen waren, hätten laut den Lohnkonten eine Wasch- und Leistungsprämie bekommen.

Gestützt auf § 4 des Kollektivvertrages für Steinarbeiter iVm § 10 Abs 3 Arbeitszeitgesetz stellte die BGKK fest, dass die Prämie zum Normallohn zu zählen sei und in die Berechnung des Überstundenentgelts einzufließen habe. Überstunden seien Bestandteil des regelmäßigen Entgelts. Das nachverrechnete Überstundenentgelt sei daher auch bei der Berechnung des Feiertags- Urlaubs- und Krankengelds zu berücksichtigen gewesen und auch in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen gewesen. Die BGKK legte die vorgenommene Nachverrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen rechnerisch dar. Gestützt auf Paragraph 4, des Kollektivvertrages für Steinarbeiter in Verbindung mit Paragraph 10, Absatz 3, Arbeitszeitgesetz stellte die BGKK fest, dass die Prämie zum Normallohn zu zählen sei und in die Berechnung des Überstundenentgelts einzufließen habe. Überstunden seien Bestandteil des regelmäßigen Entgelts. Das nachverrechnete Überstundenentgelt sei daher auch bei der Berechnung des Feiertags- Urlaubs- und Krankengelds zu berücksichtigen gewesen und auch in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen gewesen. Die BGKK legte die vorgenommene Nachverrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen rechnerisch dar.

Gegen diesen Bescheid erhob die BF durch ihre Rechtsvertretung fristgerecht Beschwerde und brachte vor, die mit der Prämie abgegoltene die Reinigung der Fahrzeuge zähle nicht zu den regulären Pflichten des Arbeitnehmers und erfolge fast ausschließlich in den Überstunden. Lediglich in den Wintermonaten komme es vor, dass die Fahrzeuge in der Normalarbeitszeit gereinigt würden. Die Mitarbeiter seien angehalten, die Fahrzeuge täglich (nach Beendigung der Transport- und Liefertätigkeit) zu waschen. Die Prämie werde nur bei tatsächlich und mängelfrei durchgeführter Reinigung ausbezahlt. Die so festzustellende Überstundenarbeit stelle gerade keine Fortsetzung der Tätigkeit dar, die der Mitarbeiter in der Normalarbeitszeit verrichte. Sie erfolge freiwillig gegen Erhalt der Prämie. Die Prämie falle aus dem Normallohnbegriff heraus und sei nicht in den Überstundengrundlohn einzubeziehen. Die BF bezahle diese Prämie seit langem und sei deshalb – auch im Zuge von bisherigen GPLAs – nicht kritisiert worden. In der Lohnverrechnung sei die Prämie als Fixprämie ausgewiesen gewesen. Für Tage der Nichtleistung sei die Prämie durch die Arbeitstage des entsprechenden Monats dividiert und der aliquote Betrag abgezogen worden. Kranken- Urlaubs- und Feiertagsentgelt seien somit bilanztechnisch richtig ausgewiesen gewesen. Zweck der Prämie sei es, dass die Fahrzeuge – sozusagen die Visitenkarte des Unternehmens – gegenüber den Kunden in gereinigtem Zustand

präsentiert werden könnten und dass die Arbeitnehmer mit ihren Fahrzeugen sorgsam umgehen würden. Die Höhe der Prämie richte sich nach dem Verschmutzungsgrad. Beispielsweise müssten Betonpumpenfahrer mit Salzsäure waschen, es werde mehr als eine Stunde dafür benötigt. Bei der Aufnahme neuer Dienstnehmer werde zunächst der Grundlohn vereinbart und die Prämie in Aussicht gestellt.

Am 22.09.2020 wurde beim Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung abgehalten, an der der handelsrechtliche Geschäftsführer der BF im Beisein seiner nunmehrigen Rechtsvertretung, weiters eine Vertreterin der belangten Behörde und die MB1, MB2 sowie MB4-9 (- der MB3 hat sich von der Teilnahme an der Verhandlung entschuldigt-) teilnahmen, darüber hinaus nahmen mit Einverständnis aller Parteien auf Seiten der BF die Lohnverrechnerin der BF und seitens der belangten Behörde der im vorliegenden Fall tätig gewesene Betriebsprüfer der ÖGK an der gesamten Verhandlung teil.

Die BF wendete sich eingangs dagegen, dass die belangte Behörde die fünfjährige Verjährungsfrist angewendet habe. Die hier strittige Prämie sei bereits in der Vergangenheit Gegenstand von Betriebsprüfungen gewesen und nicht beanstandet worden. Es sei die dreijährige Verjährungsfrist anzuwenden. Die belangte Behörde hielt dem entgegen, dass sie an bisherige Prüfungen nicht gebunden sei.

Der MB2 machte als weitere Verfahrenspartei befragt die folgenden Angaben: Er sei von 2013 bis etwa 2016 oder 2017 bei der BF als Facharbeiter (Betonpumpenfahrer) beschäftigt gewesen. Befragt ob bereits beim Einstellungsgespräch besprochen worden sei, welche Arbeiten zu verrichten seien und insbesondere, dass das Fahrzeug am Ende des Arbeitstages zu reinigen sei, gab der MB2 an, das Fahrzeug habe am Ende eines Arbeitstages notwendiger Weise geputzt werden müssen. Das Fahrzeug wäre am nächsten Tag nicht einsatzbereit gewesen, hätte man es nicht am Ende des Arbeitstages gereinigt. Diese Arbeit sei, sehr aufwändig gewesen. Befragt nach seinem Arbeitstag gab der MB2 an, die Maschine müsse in der Früh vorbereitet werden, es müsse eine Abfahrtskontrolle gemacht werden, weiters Öl bzw. Wasser für den laufenden Betrieb am Tag eingefüllt werden. Auch eine Funktionsprüfung vor dem Wegfahren sei gemacht worden. Diese Prüfungen hätten am Betriebssitz stattgefunden. Dann sei man zur Baustelle gefahren. Treibstoff sei alle 2 Tage nachgefüllt worden. Tagsüber auf der Baustelle habe der MB2 die Baustelle mit der Betonpumpe zu befüllen gehabt. Die Betonpumpe habe am Ende eines jeden Einsatzes auf der Baustelle komplett gereinigt werden müssen, sie wäre sonst kaputt gewesen bzw. sie hätte am Abend mit einem Stemmeisen bearbeitet werden müssen, was die Maschine beeinträchtigt hätte. Der MB2 habe die Betonpumpe daher nach jeder Baustelle und oft auch zwischendurch gereinigt. Bei heißen Temperaturen habe öfter gereinigt werden müssen. Diese sehr aufwändige Arbeit mache stets der Pumpenfahrer selbst. Die Pumpe selbst putze man bis zu einer Stunde lang, die Reinigung der Pumpschläuche hänge von deren Länge ab (20-40 Meter). Es sei niemals vorgekommen, dass der MB2 diese Arbeit nicht verrichtet hätte. Sein Arbeitstag habe 8 bis 10 Stunden gedauert. Bei schlechter Witterung habe es auch kürzere Arbeitstage gegeben. Am Abend werde nicht nur der Teil gereinigt, wo der Beton fest werden kann, sondern man erledige auch das Fensterputzen am Fahrzeug und mehr. Wenn allerdings auf der Baustelle Beton auf das Fahrzeug spritzt, werde das sofort gereinigt, da der Beton sonst hart werden würde.

Der MB5 machte als weitere Verfahrenspartei befragt die folgenden Angaben: Er sei etwa von 2011 oder 2012 bis 2016 bei der BF als Facharbeiter (LKW-Fahrer) beschäftigt gewesen. Bereits beim Einstellungsgespräch mit dem Standortleiter sei ihm gesagt worden, dass er am Ende eines Arbeitstages das Fahrzeug zu putzen habe. Es sei sein Aufgabengebiet besprochen worden und mit welchem Fahrzeug er fahren würde. Über das Gehalt habe er danach, da sein erstes Gespräch positiv gewesen sei, mit dem Geschäftsführer der BF gesprochen, nämlich, dass es einen Stundenlohn und eine Prämie geben würde, die auch entzogen werden könne. Soweit erinnerlich habe der MB5 die Prämie nach Ablauf der Probezeit (3 Monate) erhalten, wenn das Fahrzeug am Ende des Tages tatsächlich geputzt war. Befragt zu seinem Arbeitstag gab der MB5 an, er habe etwa 15 Minuten, bevor das Fahrzeug das erste Mal beladen wurde, die Tachoscheibe, die es damals gab, ausgefüllt und dann das Fahrzeug gestartet. Dann sei er unter den Beladeturm gefahren, habe das Fahrzeug mit Beton beladen und sei zur ersten Baustelle gefahren, dies ab 6:00 Uhr in der Früh. Das sei so weitergegangen, bis der Arbeitstag geendet habe. Der Arbeitstag habe zwischen 9 und 11 Stunden gedauert. Am Ende des Arbeitstages hat man - je nach Verschmutzungsgrad noch 1-2 Stunden gebraucht, um die Trommel des Fahrzeuges und das Fahrzeug selbst zu reinigen. Dort habe man mit Säure hantiert. Die Rutsche und das Heck habe der MB5 nach jeder Fahrt auf der Baustelle reinigen müssen. Der MB5 habe die Reinigungsarbeiten stets selbst gemacht. Die Arbeiten an einen Arbeitskollegen weiterzugeben sei nie vorgekommen. Selten - etwa bei Regen - habe es kurze Arbeitstage gegeben. Der MB5 habe das Fahrzeug tatsächlich vereinzelt am Abend ungereinigt stehen

lassen, ohne dies mit dem Arbeitgeber abzusprechen. Daraufhin habe er im nächsten Monat keine Waschprämie erhalten. Im Zuge dessen habe es jeweils ein weiteres Gespräch mit dem Geschäftsführer der BF gegeben. Die Prämie sei für die Reinigung am Tagesende gewesen. Wenn am nächsten Tag der Chef gekommen sei und das Auto nicht sauber war, habe man das zu hören bekommen. In seinem Fall habe die Prämie € 100,- pro Monat betragen. Diese habe man entweder bekommen, oder – wenn das Auto nicht gepasst hat – eben nicht. Eine Abstufung habe es nicht gegeben.

Der MB6 machte als weitere Verfahrenspartei befragt die folgenden Angaben: Er sei von 2006 bis Anfang 2014 bei der BF als LKW-Fahrer mit Lehrabschlussprüfung/C95-Prüfung und konkret als Betonmischer beschäftigt gewesen. Sein Einstellungsgespräch habe er mit dem Geschäftsführer der BF geführt. Dabei sei seine Tätigkeit besprochen worden und auch sein Gehalt. Es sei ein Stundenlohn vereinbart worden und die Wasch- und Leistungsprämie. Die Wasch- und Leistungsprämie sei nach Meinung des MB6 branchenüblich. Er habe schon in den 80er Jahren eine solche Prämie bekommen. Die Prämie habe den Zweck, dass Fahrzeuge reingehalten werden und sei auch in anderen Firmen üblich. Auch, dass die Prämie erst nach der Probezeit bezahlt werde bzw. zurückgezogen werden könne, sei üblich. Befragt zu seinem Arbeitstag gab der MB6 an, es habe täglich einen Einteilungsplan gegeben, der öfters getauscht wurde, damit die Überstunden gerecht verteilt würden. Man habe den Arbeitstag mit dem Fahrzeugcheck begonnen und dann auf das Beladen des Fahrzeugs (mit Beton) gewartet. Nach dem Beladen sei man zur ersten Baustelle gefahren und habe dort – dies sei meist 1,5 Stunden nach Arbeitsbeginn gewesen - abgeladen. Der Ablauf sei den ganzen Tag gleich gewesen, außer man habe z.B. auf den Kranwagen warten müssen. Auch die Ruhepause bzw. Mittagspause habe eingehalten werden müssen. Befragt ob er zwischendurch putzen musste gab der MB6 an, das sei abhängig von der Temperatur. Es habe die Trommelreinigung gemacht werden müssen, die aber mit der KFZ-Reinigung nichts zu tun habe. Der MB6 habe meist auf der Baustelle Wasser in den Tank gefüllt, und sei, während sich die Maschine weitergedreht habe, zurück in den Betrieb gefahren bin. Dort habe er den Mischwagen ausgeleert und gespült. Das müsse nur bei Temperaturen über 30 Grad gemacht werden. Schmutzig stehen lassen habe man das Fahrzeug nicht können. Eine Grundreinigung habe immer gemacht werden müssen. Wenn Betonspritzer in die Trommel kommen und man diese nicht gereinigt hätte, hätte das Fahrzeug nicht mehr funktioniert. Diese Reinigungsarbeit – sie habe mindestens eine Stunde gedauert -habe auch nicht an einen Arbeitskollegen weitergegeben werden können – wer hätte das machen sollen, das sei keine schöne Arbeit gewesen. Wenn der MB6 einmal nicht dazugekommen sei, habe er die Arbeit ehestmöglich (z.B. am nächsten Tag in den Pausen) nachgeholt. Das Fahrzeug übers Wochenende ungereinigt stehen zu lassen sei nicht in Frage gekommen. Befragt, ob die Reinigungsarbeit kontrolliert worden sei, gab der MB6 an, der Chef sei hin und wieder vorbeigekommen. Dieser habe gleich sehen können ob der Fahrer das Fahrzeug gereinigt habe oder nicht. Der MB6 sei niemals beanstandet worden. Der Arbeitstag des MB6 habe ca. 8-12 Stunden täglich; im Schnitt 10 Stunden und maximal 13 Stunden. Die Fahrzeugreinigung sei in der Regel am Abend durchgeführt worden. Wenn es zwischendurch zu Pausen kam, habe man da schon Kleinigkeiten gemacht. Das sei aber die Ausnahme gewesen, da die Fahrzeuge in der Regel während des Tages im Einsatz gewesen seien. Der MB6 betrachte die Baustellenreinigung und die Reinigung des Fahrzeugs am Ende des Tages als „zwei Paar Schuhe“. Auf der Baustelle würden der Ring, die Bleche und die Rutsche grob gereinigt. Das sei eine Arbeit von 5 bis 10 Minuten, bei modernen Fahrzeugen mit Spritzschutz noch weniger. Für „Wasserspiele“ sei der Baustelle keine Zeit. Die Trommel innen würde erst am Ende des Tages gemacht. Wenn man die Trommel nicht täglich gereinigt hätte, wäre das am Ende der Woche eine Katastrophe und fast nicht mehr zu reinigen gewesen. Aus der Sicht des MB6 sei es bei der Prämie darum gegangen, dass der Arbeitnehmer das Fahrzeug am Abend so hinstellen habe, dass es am nächsten Tag sofort gestartet werden könne. Befragt durch den BFV, ob die Reinigung auf der Baustelle zur „Standardarbeit“ in diesem Job zähle, die dazugehört und die Endreinigung am Ende des Tages etwas, das zusätzlich gemacht werde, um die Prämie zu erhalten und das Fahrzeug länger einsatzfähig zu machen, gab der MB6 an, aus seiner Sicht komme um die Baustellenreinigung keiner herum. Die Reinigung am Abend mache man zusätzlich. Befragt von der ÖGK, ob bei der Reinigung am Ende des Tages dann, wenn man bereits in den Arbeitspausen gereinigt habe, weniger zu tun gewesen sei, bestätigte der MB6 dies, allerdings sei das nur selten vorgekommen.

Der MB7 machte als weitere Verfahrenspartei befragt die folgenden Angaben: Er sei gelernter Maurer und sei seit 2008 als Kraftfahrer mit C95-Prüfung beschäftigt. Zu Beginn seiner Beschäftigung habe er sich telefonisch vorgestellt und habe dann einen Anruf für ein persönliches Gespräch in der Firma bekommen. Ihm sei zunächst die Beschäftigung als Springer angeboten worden. Er habe jedoch ein fixes Auto wollen. Darauf sei man seitens der BF eingegangen und der BF habe seine Beschäftigung begonnen. Über Finanzielles sei nicht gesprochen worden. Befragt, ob ihm gesagt wurde,

dass er das KFZ auch putzen müsse, bestätigte der MB7: Ihm sei gesagt worden, dass er darauf schauen solle. Befragt zu seinem Arbeitsalltag gab der MB7 an, er sei in der Früh in die Firma gekommen, habe sich das Auto genommen, habe die Kontrollgänge durchgeführt und sei dann damit gefahren. Der MB7 habe Sand und Kies auf die Baustellen und zu den Mischanlagen geführt und abgeladen. Dann sei er zurück in die Kiesgrube gefahren und habe neues Material geholt. Befragt, ob er am Abend sein Fahrzeug putzen musste gab der MB7 an, dies sei dann notwendig gewesen, wenn das Fahrzeug verschmutzt war. In der Fahrerkabine habe der MB7 innen täglich mit einer Pistole mit Luftanschluss den Staub weggeblasen. Das sei eine Arbeit von 5 Minuten gewesen. Außen habe er das Fahrzeug seltener geputzt. Das sei wetterabhängig gewesen. Dafür habe er eine halbe Stunde bis anderthalb Stunden gebraucht je nach Verschmutzung. Hätte er sein Fahrzeug nicht außen reingehalten, wäre dies aufgefallen. Der MB7 sei niemals kritisiert worden. Sein Arbeitstag habe durchschnittlich 9,5-10 Stunden gedauert. Ein kurzer Arbeitstag habe 9 Stunden gedauert, ein langer ca. 12 Stunden. Befragt ob er sich jemals nach einer Prämie erkundigt habe, gab der MB7 an, dies sei nie Thema gewesen. Der MB7 habe keine Wasch- und Leistungsprämie erhalten.

Der handelsrechtliche Geschäftsführer der BF (im folgenden GF) gab als Partei befragt an, er habe jene Mitarbeiter, an die er eine Waschprämie ausbezahlt hatte, danach ausgewählt, ob sie einen erhöhten Arbeitsaufwand hatten. Dazu würden zum Beispiel die Betonmischfahrer zählen. Hinsichtlich der Höhe der Prämie sei auch unterschieden worden zwischen Betonmischfahrern und Betonmischfahrern mit Kranaufsatz bzw. den Betonpumpenfahrern. Den Arbeitern sei die Prämie im Bewerbungsgespräch mitgeteilt worden. Das System der genannten Prämie stamme schon aus den 90er Jahren: Jeder Betonmischfahrer müsse sein Fahrzeug mit verdünnter Salzsäure waschen und mit der Spachtel arbeiten. Dem gegenüber fahre der Kipper Fahrer mit dem Fahrzeug nur in die Waschanlage und sei dann fertig. Diesem unterschiedlichen Aufwand habe man mit der Prämie begegnen wollen. Der GF bestätigte, dass die Prämie erst nach dem Probearbeitsverhältnis bezahlt wurde und dass sie nach einer erfolglosen Mahnung ausgesetzt wurde, wenn ein Mitarbeiter sein Fahrzeug nicht ordnungsgemäß reinigte. Der BF sei oft vor Ort gewesen und habe gesehen, ob die Fahrzeuge reingehalten wurden. Die Reinigung erledige immer der Fahrer selbst. Die BF besitze über 40 Fahrzeuge. Die Bezahlung des Lohnes erfolge nach dem KV für Steinarbeiter. Jene Arbeitnehmer, die Waschprämien bezogen, hätten alle regelmäßig Überstunden gemacht. Die Frage, ob es für den GF denkbar wäre, dass auch ein Hilfsarbeiter eine Waschprämie bekommt verneinte der GF.

Befragt von der ÖGK, wie das Waschen auf der Baustelle vom Reinigen des Fahrzeugs am Ende eines Tages unterschieden werde, gab der GF an, das direkte Waschen auf der Baustelle müsse der Fahrer machen, damit das Auto weiterhin der StVO entspricht. Die Reinigung untertags falle nicht unter die Waschprämie. Das Reinigen am Abend sei dann das andere. Die Anordnung der Fahrzeuge bzw. deren Sauberkeit sei das Aushängeschild des Unternehmens. Die BF habe vor der gegenständlichen GPLA zwei Betriebsprüfungen (beide nach 2001) gehabt, wo es keine Beanstandungen gegeben habe. Die Frage, wer die Reinigung machen würde, wenn es nicht die Fahrer selbst tut, stelle sich nicht. Wenn ein Fahrer sein Fahrzeug fahre, müsse er es am Ende des Tages auch reinigen. Die Prämienleistung und die Höhe der Prämie hänge davon ab, welches Fahrzeug der Fahrer verwende, da der Waschaufwand sich erheblich unterscheide.

Die Lohnverrechnerin der BF (im Folgenden Z) machte als Zeugin befragt die folgenden Angaben: Sie sei aktuell bei der BF als Lohnverrechnerin beschäftigt und sei auch bei der verfahrensgegenständlichen GPLA-Prüfung (damals als Vertreterin der Steuerberatungskanzlei der BF) dabei gewesen. Bei der gegenständlichen Prämie handle es sich ihrer Auffassung nach um eine Prämie, die für das Waschen der Fahrzeuge nach der Normalarbeitszeit gelte. In der Vergangenheit habe es ihrer Erinnerung nach eine Prüfung ca. 2004 gegeben und eine weitere Prüfung davor. Die Prämie sei auch bei dieser Prüfung (2004) zur Sprache gekommen. Die Z sei auch damals dabei gewesen, habe die Prämie erklärt und damit sei das Thema erledigt gewesen. Einen Bericht des Steuerberaters könne sie vorlegen.

Wenn es eine Prämie gebe, dann immer in Zusammenhang mit dem Waschen von Fahrzeugen. Hilfsarbeiter vom Baugewerbe würden dem KV für Baugewerbe angehören. Für diese Mitarbeiter gebe es grundsätzlich keine Prämie. Die Waschprämie gebe es für die Fahrzeuge, die durch die Arbeit so verschmutzt werden, dass sie händisch gereinigt werden müssen. Die Frage, ob auch die von der ÖGK im zweiten Schritt vorgenommene Einbeziehung der Überstunden in das Ausfallsentgelt und in die Sonderzahlungen bestritten worden sei, verneinte die Z. Überstunden seien immer in das Ausfallsentgelt und die Sonderzahlungen eingeflossen. Seit 2016 gebe es schriftliche Dienstverträge. Auch für ältere Dienstnehmer seien 2016 schriftliche Verträge nachgetragen worden.

Befragt von der ÖGK, ob die Prämie auch ausbezahlt wurde, wenn keine Überstunden anfielen, wies die Z anhand

eines Beispiels auf folgende Besonderheit in der Lohnverrechnungsunterlagen hin: Dort, wo die Lohnverrechnung auf den ersten Blick den Eindruck erwecke, dass hier eine Prämie bezahlt wurde, obwohl keine Überstunden geleistet wurden, ergebe sich bei genauerem Hinsehen, dass der Arbeitnehmer an diesem Arbeitstag die tägliche Normalarbeitszeit überschritten und dann im gleichen Monat Zeitausgleich genommen habe. Dadurch sei es zu keiner Überstundenauszahlung gekommen.

Mit aufgetragener Stellungnahme vom 06.10.2020 legte die BF durch ihren Rechtsvertreter schriftliche Verträge für die MB 1,2,4,5,7,8 und 9 vor, die sämtlich eine Beschäftigung als Facharbeiter bzw. qualifizierter Arbeitnehmer unter Anwendung des Kollektivvertrages für Steinarbeiter vorsehen, weiters ein konkret genanntes kollektivvertragliches Monatsentgelt, ein Urlaubsausmaß von 25 Arbeitstagen, eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Wochenstunden und eine Verteilung der Normalarbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Donnerstag zu je 8 Stunden und Freitag zu 7 Stunden. Die Vereinbarung einer Wasch- und Leistungsprämie scheint in den schriftlichen Verträgen nicht auf.

Die BF legte ferner ein Anforderungsprofil „Beton-Fahrmischer-Fahrer“ vom Güteverband Transportbeton, Wien, vor. Dieses lautete wie folgt:

„Beton-Fahrmischer-Fahrer, Anforderungsprofil, Tätigkeiten

Anforderungsprofil: Ein Beton-Fahrmischer-Fahrer muss über die entsprechende Fahrerlaubnis verfügen und in Österreich über die Führerscheinklasse C inkl. dem Vermerk C95 verfügen. Er muss zuverlässig, gewissenhaft und verantwortungsvoll arbeiten.

Tätigkeiten: „Beton-Fahrmischer-Fahrer, Anforderungsprofil, Tätigkeiten, Anforderungsprofil: Ein Beton-Fahrmischer-Fahrer muss über die entsprechende Fahrerlaubnis verfügen und in Österreich über die Führerscheinklasse C inkl. dem Vermerk C95 verfügen. Er muss zuverlässig, gewissenhaft und verantwortungsvoll arbeiten.“, Tätigkeiten:

Ein Beton-Fahrmischer-Fahrer hat die Aufgabe, den Frischbeton von der Produktionsanlage zur Baustelle zu befördern. Er lässt den Fahrmischer im Betonwerk beladen, nimmt die Lieferelemente entgegen und liefert den Frischbeton bestellungsgemäß an die Baustelle aus. Nach der Ankunft auf der Baustelle nimmt er mit dem Verantwortlichen von der Baustelle Kontakt auf und übergibt den Frischbeton samt Lieferelementen an den Verwender und erledigt die Übergabeformalitäten. Nach Beendigung der Entladung reinigt er die Fahrtrommel und die Betonrutsche auf der Baustelle provisorisch, damit keine Verunreinigungen von Fahrwegen und Straßen stattfinden. Nach Beendigung dieser Tätigkeiten kehrt er in das Betonwerk zurück und übernimmt den nächsten Lieferauftrag. Dieser Vorgang wiederholt sich mehrmals täglich.

Am Ende des Arbeitstages, nach Erledigung der letzten Lieferung, ist der Fahrmischer im Transportbetonwerk gründlich zu reinigen. Für diese einmal täglich stattfindende Entreinigung müssen häufig spezielle Reinigungsmittel verwendet werden, um alle Betonanhaftungen, die sich im Laufe des Arbeitstages angesammelt haben, gründlich zu entfernen. Eine sorgfältige und gründliche Endreinigung der gesamten Mischertrommel (innen und außen), des Einfülltrichters, der Betonrutschelemente und des gesamten Fahrzeuges ist sehr wichtig, um einen ordnungsgemäßen Betrieb dieser Fahrzeuge dauerhaft sicherzustellen. Eine mangelhafte Endreinigung des Fahrzeuges würde dazu führen, dass Betonreste dauerhaft anhaften und damit Schäden am Beton-Fahrmischer entstehen können. Das mögliche Ladevolumen würde sich im Laufe der Zeit verringern, es kann zu Unwuchten bei der Fahrmischertrommel kommen und dadurch zur Dauerhaften Beschädigung des gesamten Mischertrommelaufbaues.

Nach dieser einmal täglich durchgeführten gründlichen Endreinigung ist das gesamte Fahrzeug auf Beschädigungen zu kontrollieren und ggf. Reparaturarbeiten zu veranlassen.“

Die BGKK, nun ÖGK, legte mit aufgetragener Stellungnahme vom 3.11.2020 den Nachforderungsbetrag unter Anwendung einer dreijährigen Verjährungsfrist rechnerisch dar und gab gleichzeitig bekannt, dass bei der BF am 18.04.2006 eine Prüfung durch die NÖGKK für den Prüfzeitraum 19.02.2001 bis 31.12.2005 abgeschlossen wurde, für die keine Unterlagen mehr vorhanden seien. Für den Prüfzeitraum 01.01.2009 bis 31.12.2011 habe das zuständige Finanzamt bei der BF eine Prüfung durchgeführt und mit 30.01.2013 abgeschlossen. Den diesbezüglichen Prüfungsunterlagen sei nicht zu entnehmen, dass die Wasch- und Leistungsprämie überhaupt thematisiert wurde. Auch hätte damals das Beitragskonto der belangten Behörde BGKK wegen einer technischen Umstellung nicht eingesehen werden können.

Aus dem Anforderungsprofil ergebe sich, dass sowohl die provisorische Reinigung als auch die am Ende des Arbeitstages durchgeführte Reinigung des Fahrzeuges Teil der täglichen Arbeit der Beton-Fahrmischer-Fahrer gewesen

sei. Eine Prämie für das Reinigen des Fahrzeuges lasse daher nicht erkennen, welche der eben genannten Reinigungsarbeiten davon erfasst gewesen sein sollten. Es habe keine eindeutige Vereinbarung darüber bestanden, dass die Prämie nur für die am Ende des Arbeitstages durchgeführte Reinigung gewährt worden sei.

Im Zuge des dazu gewährten Parteiengehörs stellte die BF die rechnerische Richtigkeit des nun dargelegten Nachforderungsberages außer Streit und wendete ein, dass in den Prüfberichten vorangegangener Betriebsprüfungen zwar stets nur jene Beanstandungen aufscheinen würden, die zu Nachforderungen führen. Tatsächlich sei die Waschprämie aber immer thematisiert worden. Die BF bot ihren Steuerberater als Zeugen an.

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

1. Feststellungen:

Die BF, ein Transportunternehmen für Baumaterialien, beschäftigte an Ihrem burgenländischen Standort LKW-Fahrer, auf deren Beschäftigung der Kollektivvertrag für Steinarbeiter anzuwenden war. Die BF hatte unterschiedliche Fahrzeuge im Einsatz, darunter auch Betonmischfahrzeuge (mit und ohne Kranaufbau) und Betonpumpenfahrzeuge, deren Reinigung am Ende des Arbeitstages sich besonders aufwendig gestaltete.

Der Arbeitsalltag der Fahrer eines Betonmischfahrzeuges und eines Betonpumpenfahrzeugs gestaltete sich im Wesentlichen wie folgt: Funktionskontrolle am Fahrzeug, Nachfüllen von Wasser/Öl/Sprit, Abfahrt zum Befüllen mit Beton, Fahrt zur Baustelle, Entleeren des Fahrzeuges, Zwischenreinigung der Fahrzeugteile, die mit Beton in Berührung kommen, nächste Fahrt. Die genannten Arbeitnehmer leisteten regelmäßig Überstunden. Am Ende eines Arbeitstages - dies war in der Regel schon außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit gem. § 4 Kollektivvertrag für Steinarbeiter - war das Fahrzeug zum Betriebsstandort zurückzufahren und dort gründlich zu reinigen. Der Betrieb legte Wert darauf, dass seine Fahrzeuge geordnet, sauber und für den nächsten Einsatz funktionstüchtig am Betriebsgelände abgestellt wurden. Der Betriebsleiter betrachtete seinen Fuhrpark als die Visitenkarte des Unternehmens. Für die letztgenannte Fahrzeugreinigung am Ende des Arbeitstages erhielten die Fahrer der Betonmischfahrzeuge und der Betonpumpenfahrzeuge in der Regel ab dem Ende der Probezeit zusätzlich zum vereinbarten Stundenlohn (plus dem für Überstunden anfallenden Überstundenzuschlag) eine als Wasch- und Leistungsprämie bezeichnete Zahlung. Diese Zahlung bildete einen fixen Betrag pro Monat. Der Arbeitsalltag der Fahrer eines Betonmischfahrzeuges und eines Betonpumpenfahrzeugs gestaltete sich im Wesentlichen wie folgt: Funktionskontrolle am Fahrzeug, Nachfüllen von Wasser/Öl/Sprit, Abfahrt zum Befüllen mit Beton, Fahrt zur Baustelle, Entleeren des Fahrzeuges, Zwischenreinigung der Fahrzeugteile, die mit Beton in Berührung kommen, nächste Fahrt. Die genannten Arbeitnehmer leisteten regelmäßig Überstunden. Am Ende eines Arbeitstages - dies war in der Regel schon außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit gem. Paragraph 4, Kollektivvertrag für Steinarbeiter - war das Fahrzeug zum Betriebsstandort zurückzufahren und dort gründlich zu reinigen. Der Betrieb legte Wert darauf, dass seine Fahrzeuge geordnet, sauber und für den nächsten Einsatz funktionstüchtig am Betriebsgelände abgestellt wurden. Der Betriebsleiter betrachtete seinen Fuhrpark als die Visitenkarte des Unternehmens. Für die letztgenannte Fahrzeugreinigung am Ende des Arbeitstages erhielten die Fahrer der Betonmischfahrzeuge und der Betonpumpenfahrzeuge in der Regel ab dem Ende der Probezeit zusätzlich zum vereinbarten Stundenlohn (plus dem für Überstunden anfallenden Überstundenzuschlag) eine als Wasch- und Leistungsprämie bezeichnete Zahlung. Diese Zahlung bildete einen fixen Betrag pro Monat.

Wenn ein Mitarbeiter sein Betonmischfahrzeug/sein Betonpumpenfahrzeug am Ende eines Arbeitstages ungereinigt oder schlecht gereinigt in den Fuhrpark stellte, wurde er gemahnt. Im Wiederholungsfall wurde seine Waschprämie für das betreffend Monat seitens der Firmenleitung gestrichen.

Andere LKW-Fahrer (etwa Kipper-Fahrer, die Kies und Sand transportierten) waren ebenfalls verpflichtet, ihr Fahrzeug im Fall der Verschmutzung am Ende ihres Arbeitstages zu reinigen. Die Reinigung dieser Fahrzeuge war seltener erforderlich und mit weniger Aufwand verbunden, als die Reinigungsarbeit der erstgenannten Gruppe. An Kipper Fahrer wurde keine Wasch- und Leistungsprämie ausbezahlt.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsicht in den Akt der belangten Behörde, durch ergänzende Beischaffung der fehlenden Lohnkonten, durch Abhaltung der mündlichen Verhandlung vom 22.09.2020, sowie durch Einsichtnahme in die im Beschwerdeverfahren gemachten schriftlichen Stellungnahmen der BF vom 6.10.2020 und 25.11.2020 sowie der BGKK vom 6.11.2020.

Lohnkonten und Aufzeichnungen des Hauptverbandes über abgeführte Beiträge sind für alle vom Beschwerdeverfahren erfassten Beschäftigten vorhanden. Sämtliche wesentliche Beweismittel sind den Verfahrensparteien bekannt.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 414 Abs. 2 ASVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in Angelegenheiten nach § 410 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 grundsätzlich durch EinzelrichterInnen und nur auf Antrag einer Partei durch einen Senat. Die BF hat keinen Antrag auf Senatsentscheidung gestellt. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 414, Absatz 2, ASVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in Angelegenheiten nach Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 6 bis 9 grundsätzlich durch EinzelrichterInnen und nur auf Antrag einer Partei durch einen Senat. Die BF hat keinen Antrag auf Senatsentscheidung gestellt. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen die von der belangten Behörde vorgenommene Einbeziehung der von der BF an bestimmte Mitarbeiter gezahlten Wasch- und Leistungsprämie in den Normallohn der betroffenen Mitarbeiter. Unbestritten blieb dagegen, dass der Normallohn in die Berechnung der Überstunden und auf diesem Weg in die Berechnung der Ausfallsentgelte und Sonderzahlungen einzufließen hatte.

Im vorliegenden Fall war daher zu prüfen, ob die von der BF an einzelne im Zuge der eingangs genannten GPLA näher genannte Arbeitnehmer für näher bestimmte Monate der Jahre 2012 bis 2015 gewährte „Wasch- und Leistungsprämie“ zu deren Normallohn iSd § 10 Abs 3 AZG zu zählen gewesen wäre. Im vorliegenden Fall war daher zu prüfen, ob die von der BF an einzelne im Zuge der eingangs genannten GPLA näher genannte Arbeitnehmer für näher bestimmte Monate der Jahre 2012 bis 2015 gewährte „Wasch- und Leistungsprämie“ zu deren Normallohn iSd Paragraph 10, Absatz 3, AZG zu zählen gewesen wäre.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Bemessung der Beiträge nicht immer (nur) das tatsächlich gezahlte Entgelt (Geld- und Sachbezüge) maßgebend: Dann wenn der Anspruchslohn, also jenes Entgelt, auf dessen Bezahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand, das tatsächlich bezahlte Entgelt übersteigt, ist für die Beitragsnachverrechnung der Anspruchslohn maßgebend. Ob ein Anspruch auf einen Geld- oder Sachbezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen (vgl. zuletzt VwGH Ra 2019/08/0049 vom 18.12.2019). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Bemessung der Beiträge nicht immer (nur) das tatsächlich gezahlte Entgelt (Geld- und Sachbezüge) maßgebend: Dann wenn der Anspruchslohn, also jenes Entgelt, auf dessen Bezahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand, das tatsächlich bezahlte Entgelt übersteigt, ist für die Beitragsnachverrechnung der Anspruchslohn maßgebend. Ob ein Anspruch auf einen Geld- oder Sachbezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu

beurteilen vergleiche zuletzt VwGH Ra 2019/08/0049 vom 18.12.2019).

Gemäß § 10 Abs 1 AZG gebührt für Überstunden ein Zuschlag von 50% oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, AZG gebührt für Überstunden ein Zuschlag von 50% oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen.

Gemäß § 10 Abs 3 AZG ist er Berechnung des Zuschlages der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen. [...] Gemäß Paragraph 10, Absatz 3, AZG ist er Berechnung des Zuschlages der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen. [...]

Zum Begriff des Normallohns iSd § 10 Abs 3 AZG hat der Oberste Gerichtshof mit seinem Urteil vom 5. 6. 1984, 4 Ob 57, 58, 59/84 (Anm.: damals zum insoweit inhaltsgleichen § 10 Abs 2 AZG) folgende grundlegende Aussagen getroffen (weitere Quelle: Katharina Kohlmaier in ZAS 1985, 181): Zum Begriff des Normallohns iSd Paragraph 10, Absatz 3, AZG hat der Oberste Gerichtshof mit seinem Urteil vom 5. 6. 1984, 4 Ob 57, 58, 59/84 Anmerkung, damals zum insoweit inhaltsgleichen Paragraph 10, Absatz 2, AZG) folgende grundlegende Aussagen getroffen (weitere Quelle: Katharina Kohlmaier in ZAS 1985, 181):

Der Begriff des Normallohnes umfasst ausgehend von dem Gedanken, dass ein Arbeitnehmer in aller Regel auch während der Überstunden dieselbe Arbeit verrichtet wie gewöhnlich, genau jenes Entgelt welches dem Arbeitnehmer für seine während der normalen Arbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebührt.

Zulagen, Zuschläge, Prämien und dgl sind folglich, soweit sie dem Arbeitnehmer für die jeweils konkret verrichtete Arbeit zustünden, in diesem Entgelt zusätzlich zum Grundlohn enthalten.

Aufwandsentschädigungen, außerordentliche Entgeltbestandteile (wie insbesondere Kinder- und Familienbeihilfen) und aliquote Sonderzahlungen sind nicht zu berücksichtigen.

Auch Entgeltbestandteile, die ausschließlich für die Erbringung einer ganz bestimmten Arbeitsleistung gebühren, scheiden aus dem Normallohn aus. Sie sind bei der Berechnung des Überstundenentgelts nur dann zu berücksichtigen, wenn diese konkrete Arbeitsleistung während der Überstundenarbeit geleistet wird.

Der arbeitsrechtliche Entgeltbegriff ist weit auszulegen; er umfasst jede Leistung, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, dass er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Zulagen, Zuschläge, Beihilfen, Gewinnbeteiligungen, Provisionen aber auch Naturalleistungen des Arbeitgebers sind daher grundsätzlich "Entgelt". Wenn eine Leistung des Arbeitgebers allerdings nicht für die Bereitstellung der Arbeitskraft, sondern zur Abdeckung eines mit der Arbeitsleistung zusammenhängenden finanziellen Aufwandes des Arbeitnehmers erbracht wird, gilt sie als - nicht dem Entgeltbegriff zu unterstellende - Aufwandsentschädigung.

Werden Zahlungen nicht in regelmäßigen Zeitabschnitten gewährt und gebühren sie losgelöst vom "laufenden Entgelt" etwa zu bestimmten Fälligkeitsterminen, zwischen denen ein wesentlich längerer Zeitraum liegt als der eines normalen Lohnzahlungszeitraumes (etwa Sonderzahlungen), verlieren sie ihren Bezug zu einer bestimmten Arbeitsleistung, so dass sie in die Berechnungsgrundlage des mit der konkreten Arbeit im engsten Zusammenhang stehenden Überstundenentgelts nicht einzubeziehen sind.

Ob eine bestimmte Leistung des Arbeitgebers unter den Begriff des Entgelts fällt oder aber als Aufwandsentschädigung anzusehen ist, bestimmt sich nicht nach der für sie gewählten Bezeichnung, sondern allein danach, ob und inwieweit sie lediglich der Abdeckung eines finanziellen Aufwandes des Arbeitnehmers dient oder (auch) Gegenleistung für die Bereitstellung seiner Arbeitskraft ist.

Die Einbeziehung von Zulagen und Zuschlägen in den "Normallohn" wird einerseits damit untermauert das Überstundenarbeit eine "Fortsetzung der normalen Arbeit" ist (und somit eine Erschwernis, besondere Gefährlichkeit oder ähnliches, was dem AN durch die Gewährung einer Zulage gesondert abgegolten werden soll, gleichermaßen besteht) und andererseits damit, dass im Falle einer Nichtberücksichtigung der Zulagen bei der Berechnung des Überstundenentgelts der Arbeitnehmer für seine Überstundenleistung ein geringeres Entgelt erhielte als für die während der normalen Arbeitszeit erbrachten Leistungen.

Der sozialpolitische Zweck des § 10 Abs 2 (Anm. nun Abs 3) AZG besteht in der Abschreckung des Arbeitgebers von

leichtfertigen Überstundenanordnungen und in der Gewährung eines finanziellen Ausgleichs für den Arbeitnehmer im Hinblick auf dessen progressive Abnützung seiner Arbeitskraft. Der sozialpolitische Zweck des Paragraph 10, Absatz 2, Anmerkung nun Absatz 3,) AZG besteht in der Abschreckung des Arbeitgebers von leichtfertigen Überstundenanordnungen und in der Gewährung eines finanziellen Ausgleichs für den Arbeitnehmer im Hinblick auf dessen progressive Abnützung seiner Arbeitskraft.

Konkrete Beispiele:

In seinem Urteil 9ObA604/93 vom 06.04.1994 hat der OGH unter Anwendung des Kollektivvertrages für die Arbeiter und Arbeiterinnen der chemischen Industrie vom 15.01.1987 Schichtzulagen, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen im obigen Sinn in den Normallohn einbezogen. Hinsichtlich des Mehrbegehrens auf Einbeziehung einer als Einmalbezug gewährten Qualifikationszulage, einer vom wirtschaftlichen Erfolg des Geschäftsjahres anhängenden Prämie und einer in Form einer Sonderzahlung vereinbarten Dienstalterszulage hat der OGH die Einbeziehung in den Normallohn mit dem Hinweis abgewiesen, dass bei diesen nicht (in gleicher Weise wie der Arbeitslohn) regelmäßig ausbezahlten Beträgen der Zusammenhang mit der konkreten Arbeit nicht mehr angenommen werden könne.

In seinem Urteil 9ObA515/89 vom 25.04.1990 hat der OGH unter Anwendung des Kollektivvertrages für die Speditionsangestellten Österreichs eine dort geregelte Dienstalterszulage aufgrund ihrer systematischen Einordnung im genannten Kollektivvertrag und der dort verwendeten Überschrift „Gehaltsregelung“ in den Normallohn einbezogen.

Bezogen auf den vorliegenden Fall ergibt sich daraus:

Die MB 1-9, sie unterlagen alle dem Kollektivvertrag für Steinarbeiter und hatten LKWs der BF zu lenken. Sie hatten im Rahmen ihrer gegenüber der BF übernommenen Arbeitsverpflichtung eine vorgegebene tägliche Abfolge an Arbeiten einzuhalten. Diese bestand im Wesentlichen darin, dass zu Beginn eines jeden Arbeitstages das vom jeweiligen Arbeitnehmer übernommene Fahrzeug auf seine Funktionstüchtigkeit zu überprüfen und zu warten war, weiters, dass das Fahrzeug zu beladen war und dass die Lieferfahrt zur Baustelle eines Auftraggebers der BF durchzuführen war. Nach einer solchen Entladung hatten jene Mitbeteiligten, die Betonmischfahrzeuge oder Betonpumpenfahrzeuge lenkten, abhängig von der Höhe der Außentemperatur aufwändigere oder weniger aufwendige Zwischenreinigungen durchzuführen und damit ein Antrocknen von Beton an Fahrzeugteilen rechtzeitig zu verhindern. Danach war die nächste Fahrt vorzunehmen. Am Ende eines jeden Arbeitstages hatte jeder Mitbeteiligte sein Fahrzeug gründlich innen und außen zu reinigen und sauber und geordnet im Betriebsgelände der BF abzustellen. Die BF betrachtete diesen Fuhrpark als ihre Visitenkarte und achtete speziell auf die am Ende des Arbeitstages durchgeführte Reinigung. Im Fall von Beanstandungen wurde der betreffende Fahrer gemahnt.

Die Arbeitstage der MB1-9 dauerten zwischen 8 und 12 Stunden. Kurze Arbeitstage waren selten. Die am Ende eines jeden Arbeitstages auszuführende Reinigung des Fahrzeugs war daher meist außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit durchzuführen. Die am Ende eines jeden Arbeitstages auszuführende Reinigung des Fahrzeugs gestaltete sich für jene Fahrer, die den Tag über mit Beton zu hantieren hatten, viel aufwendiger, als für die anderen Fahrer, bzw war sie teilweise mit besonderen Erschwernissen (Hantieren mit Säure) verbunden. Auch war die Reinigung der Betonmischfahrzeuge mit und ohne Kran unterschiedlich aufwändig. Besonders aufwändig war die Reinigung der Betonpumpenfahrzeuge. Diese Erschwernisse berücksichtigend erhielten die mit Beton hantierenden Mitbeteiligten von der BF zusätzlich zum Stundenlohn eine nach dem durchschnittlichen tatsächlichen Reinigungsaufwand abgestufte monatliche „Wasch- und Leistungsprämie“. Wenn die letztgenannten Mitbeteiligten ihre Fahrzeuge am Ende eines Arbeitstages nicht ordnungsgemäß reinigten, wurden auch sie zunächst gemahnt, blieb diese Mahnung erfolglos, wurde ihnen im nächsten Schritt die Prämie für den betreffenden Monat entzogen.

Die so bezahlte Wasch- und Leistungsprämie stand somit in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der täglich zu verrichtenden Arbeit der betroffenen Mitbeteiligten. Die Reinigung des Fahrzeugs am Ende eines jeden Arbeitstages war Teil der täglichen Arbeitspflicht. Die Wasch- und Leistungsprämie bildet eine Gegenleistung für die Bereitstellung der Arbeitskraft.

Die Wasch- und Leistungsprämie wurde monatlich, also in gleicher Weise regelmäßig bezahlt wie der Monatslohn.

Die Fahrzeugreinigung am Ende des Arbeitstages erfolgte de facto meist im Rahmen einer Überstunde. Die Bezahlung

der Wasch- und Leistungsprämie war aber nicht an die Voraussetzung gebunden, dass die Fahrzeugreinigung im Rahmen einer Überstunde zu verrichten gewesen wäre. Abgegolten wurde der besondere Aufwand der Reinigungsarbeit bei Betonmischfahrzeugen und Betonpumpenfahrzeugen.

Die Höhe der Wasch- und Leistungsprämie war für den einzelnen Arbeitnehmer gleich, egal, ob er die am Ende des Arbeitstages zu verrichtende Reinigungsarbeit innerhalb der täglichen/wöchentlichen Normalarbeitszeit oder in Bereich der Überstunden erledigt hatte.

Wie oben dargelegt wurde verfolgt §10 Abs 3 AZG (seinerzeit § 10 Abs 2 AZG) nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofes den sozialpolitischen Zweck, einerseits den Arbeitgeber von der leichtfertigen Anordnung von Überstunden abzuhalten und andererseits, dem Arbeitnehmer für die progressive Abnützung seiner Arbeitskraft einen finanziellen Ausgleich zukommen zu lassen. Wie oben dargelegt wurde verfolgt §10 Absatz 3, AZG (seinerzeit Paragraph 10, Absatz 2, AZG) nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofes den sozialpolitischen Zweck, einerseits den Arbeitgeber von der leichtfertigen Anordnung von Überstunden abzuhalten und andererseits, dem Arbeitnehmer für die progressive Abnützung seiner Arbeitskraft einen finanziellen Ausgleich zukommen zu lassen.

Für den vorliegenden Fall führt dies zu dem Schluss, dass eine Nichteinbeziehung der genannten Wasch- und Leistungsprämie in den Normallohn den sozialpolitischen Normzweck des § 10 Abs 3 AZG unterwandern würde. Für den vorliegenden Fall führt dies zu dem Schluss, dass eine Nichteinbeziehung der genannten Wasch- und Leistungsprämie in den Normallohn den sozialpolitischen Normzweck des Paragraph 10, Absatz 3, AZG unterwandern würde.

Unter Berücksichtigung dieser Erwägungen hat die belangte Behörde die strittige Wasch- und Leistungsprämie grundsätzlich zu Recht in den Normallohn und auf diesem Weg in die Berechnung der Überstunden, der Ausfallsentgelte und der Sonderzahlungen einbezogen.

Zur Frage der Verjährung:

Gemäß § 68 Abs 1 ASVG verjährt das Recht auf Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen bei Beitragsschuldern und Beitragsmithaftenden binnen drei Jahren vom Tag der Fälligkeit der Beiträge. [...] Diese Verjährungsfrist der Feststellung verlängert sich jedoch auf fünf Jahre, wenn der Dienstgeber oder eine sonstige meldepflichtige Person (§ 36) keine oder unrichtige Angaben bzw. Änderungsmeldungen über die bei ihm beschäftigten Personen bzw. über deren jeweiliges Entgelt (auch Sonderzahlungen im Sinne des § 49 Abs. 2) gemacht hat, die er bei gehöriger Sorgfalt als notwendig oder unrichtig hätte erkennen müssen. Die Verjährung des Feststellungsrechtes wird durch jede zum Zwecke der Feststellung getroffene Maßnahme in dem Zeitpunkt unterbrochen, in dem der Zahlungspflichtige hiervon in Kenntnis gesetzt wird. Die Verjährung ist gehemmt, solange ein Verfahren in Verwaltungssachen bzw. vor den Gerichtshöfen des öffentlichen Rechtes über das Bestehen der Pflichtversicherung oder die Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen anhängig ist. Gemäß Paragraph 68, Absatz eins, ASVG verjährt das Recht auf Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen bei Beitragsschuldern und Beitragsmithaftenden binnen drei Jahren vom Tag der Fälligkeit der Beiträge. [...] Diese Verjährungsfrist der Feststellung verlängert sich jedoch auf fünf Jahre, wenn der Dienstgeber oder eine sonstige meldepflichtige Person (Paragraph 36,) keine oder unrichtige Angaben bzw. Änderungsmeldungen über die bei ihm beschäftigten Personen bzw. über deren jeweiliges Entgelt (auch Sonderzahlungen im Sinne des Paragraph 49, Absatz 2,) gemacht hat, die er bei gehöriger Sorgfalt als notwendig oder unrichtig hätte erkennen müssen. Die Verjährung des Feststellungsrechtes wird durch jede zum Zwecke der Feststellung getroffene Maßnahme in dem Zeitpunkt unterbrochen, in dem der Zahlungspflichtige hiervon in Kenntnis gesetzt wird. Die Verjährung ist gehemmt, solange ein Verfahren in Verwaltungssachen bzw. vor den Gerichtshöfen des öffentlichen Rechtes über das Bestehen der Pflichtversicherung oder die Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen anhängig ist.

Im vorliegenden Fall hat die belangte Behörde ihrer Entscheidung die fünfjährige Verjährungsfrist iSd oben zitierten Bestimmung zu Grunde gelegt. Der Geschäftsführer der BF hat in der mündlichen Verhandlung vom 22.09.2020 dagegen eingewendet, dass er die verfahrensgegenständliche Wasch- und Leistungsprämie bereits von seinem Vorgänger aus den 90er Jahren übernommen und weitergeführt habe und dass diese Prämie trotz mehrmaliger Betriebsprüfungen bisher nicht beanstandet worden sei. Die BGKK bestätigte, dass die BF in den Jahren 2006 (von der NÖGKK) und 2013 (von der Finanz) geprüft wurde.

Der genannte Einwand erfolgte somit zu Recht:

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis 2003/08/0266 14.09.2005 bezogen auf einen Fall der Einbeziehung von Schmutzzulagen in die Beitragspflicht ausgeführt hat, gilt dann, wenn der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse bereits seit 20 Jahren bekannt war, die Beschwerdeführerin Schmutzzulagen für die in Rede stehenden Tätigkeiten bezahlt und nicht der Beitragspflicht unterworfen hat und bei Beitragsprüfungen unbeanstandet blieb, die Unterlassung der Meldung der Schmutzzulagen als unverschuldet anzusehen ist.

Wenn der Prüfer der Gebietskrankenkasse die nun beanstandeten Zahlungen mehr als 20 Jahre hindurch unbeanstandet ließ, - unter der Annahme, dass die Lohnkonten vollständig waren und die genannten Zahlungen beinhalteten - durfte die Beschwerdeführerin von der Beitragsfreiheit solcher Zahlungen ausgehen.

Umgelegt auf den vorliegenden Fall ergibt sich daraus, dass die unterlassene Einbeziehung der Wasch- und Leistungsprämie in die Berechnung der Überstunden- und Ausfallsentgelte unverschuldet unterblieb, denn auch im vorliegenden Fall war die BF bereits in den Jahren 2006 und 2013 geprüft worden. Dass die Nichteinbeziehung der Wasch- und Leistungsprämien in den Normallohn damals beanstandet worden wäre, geht unbestritten aus keinem der Prüfprotokolle (soweit diese noch vorhanden sind) hervor.

Soweit die BGKK einwendet, die Waschprämie sei gemäß den noch vorhandenen Prüfprotokollen bisher nicht thematisiert worden, ist auf die oben zitierte höchstgerichtliche Judikatur zu verweisen. Dieser Einwand ist unter Berücksichtigung der oben zusammengefassten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes daher nicht beachtlich.

Anhaltspunkte dafür, dass die BF die Zahlung der Wasch- und Leistungsprämie im Rahmen der bisherigen Prüfungen bewusst verheimlicht hätte, sind nicht hervorgekommen. Auch im hier geführten Verfahren haben die Vertreter der BF in korrekter Weise an der Ermittlung des Sachverhaltes mitgewirkt und die erforderlichen Lohnunterlagen vollständig zur Verfügung gestellt. Unter Berücksichtigung dessen besteht kein Anlass, diesbezüglich noch weitere Nachprüfungen zu tätigen.

Auch der Einwand der BGKK, dass anlässlich der im Jahr 2013 erfolgten Prüfung der Akt der BGKK Akten infolge einer technischen Umstellung nicht zur Verfügung stand, vermag ihrem Standpunkt im vorliegenden Gesamtzusammenhang nicht zum Erfolg zu verhelfen: Denn es wäre an der Behörde gelegen in diesem Fall den Abschluss der technischen Umstellung abzuwarten oder Papierauszüge anzufordern. Das Unterbleiben solcher Ermittlungsschritte kann im vorliegenden Gesamtzusammenhang nicht der BF zur Last gelegt werden.

Die rechnerische Richtigkeit der nun vorgeschriebenen Beitragsnachverrechnung steht außer Streit. Sie war daher nicht mehr im Detail zu prüfen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die BGKK die hier strittige Wasch- und Leistungsprämie grundsätzlich zu Recht in den Normal-Anspruchslohn der betroffenen Arbeitnehmer und auf diesem Weg in ihre Beitragsnachforderungen für Überstunden- und Ausfallsentgelte einbezogen hat. Jedoch war die dreijährige Verjährungsfrist gem. § 68 Abs 1 ASVG anzuwenden. Die nachzuverrechnenden Beiträge und Verzugszinsen waren entsprechend herabzusetzen. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die BGKK die hier strittige Wasch- und Leistungsprämie grundsätzlich zu Recht in den Normal-Anspruchslohn der betroffenen Arbeitnehmer und auf diesem Weg in ihre Beitragsnachforderungen für Überstunden- und Ausfallsentgelte einbezogen hat. Jedoch war die dreijährige Verjährungsfrist gem. Paragraph 68, Absatz eins, ASVG anzuwenden. Die nachzuverrechnenden Beiträge und Verzugszinsen waren entsprechend herabzusetzen.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133,

Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die Abweisung der Beschwerde ergeht in Anlehnung an die oben zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum ASVG; insbesondere wird auf das Judikat des Verwaltungsgerichtshofes vom 04.06.2008, ZI. 2006/08/0206 hingewiesen. Die gegenständliche Entscheidung weicht daher weder von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch mangelt es an einer derartigen Rechtsprechung; sie ist auch nicht uneinheitlich. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage liegen nicht vor.

Schlagworte

Äquivalenz Arbeitskraft Beitragsgrundlagen Beitragsnachverrechnung Berechnung Entgelt GPLA Herabsetzung
Mehrdienstleistung Nachforderung Prämienzahlung Sonderzahlung Sozialversicherung Überstundenvergütung
Verjährung Verzugszinsen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W164.2175266.1.00

Im RIS seit

16.04.2021

Zuletzt aktualisiert am

16.04.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at