

TE Bvwg Erkenntnis 2019/1/22 I401 2007649-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 22.01.2019

Entscheidungsdatum

22.01.2019

Norm

ASVG §410

ASVG §44

ASVG §49

B-VG Art. 133 Abs4

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. 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

Spruch

I401 2007649-1/12E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gerhard Auer über die Beschwerde der XXXX, vertreten durch Dr. Nikolaus Wörgetter LL.M., Mag. Norbert Huber und Mag. Johannes Aigner, Rechtsanwälte, Leopoldstraße 3, 6020 Innsbruck, gegen den Bescheid der Tiroler Gebietskrankenkasse vom 28.01.2014, GZ: 2014-18-GPLA-SV-AP-B-001, betreffend "Beitragsnachverrechnung nach dem ASVG" zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gerhard Auer über die Beschwerde der römisch 40, vertreten durch Dr. Nikolaus Wörgetter LL.M., Mag. Norbert Huber und Mag. Johannes Aigner, Rechtsanwälte, Leopoldstraße 3, 6020 Innsbruck, gegen den Bescheid der Tiroler Gebietskrankenkasse vom 28.01.2014, GZ: 2014-18-GPLA-SV-AP-B-001, betreffend "Beitragsnachverrechnung nach dem ASVG" zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird mit der Maßgabe teilweise Folge gegeben, als der vorgeschriebene Betrag in der Höhe von € 456,50 auf € 151,30 herabgesetzt wird.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 28.01.2014 hat die Tiroler Gebietskrankenkasse (in der Folge als belangte Behörde oder als TGKK bezeichnet) die XXXX (in der Folge als Beschwerdeführerin bezeichnet) als Dienstgeberin verpflichtet, den Betrag in der Höhe von € 456,20 zu bezahlen. 1. Mit Bescheid vom 28.01.2014 hat die Tiroler Gebietskrankenkasse (in der Folge als belangte Behörde oder als TGKK bezeichnet) die römisch 40 (in der Folge als Beschwerdeführerin bezeichnet) als Dienstgeberin verpflichtet, den Betrag in der Höhe von € 456,20 zu bezahlen.

Die belangte Behörde habe am 03.12.2012 bei der Beschwerdeführerin, bei deren Hotelbetrieb es sich um einen Saisonbetrieb handle, eine GPLA (= Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben) durchgeführt. Im Hotel werde grundsätzlich an sechs Tagen in der Woche gearbeitet. Daraus ergebe sich, dass die beschäftigten Dienstnehmer prinzipiell einen Tag in der Woche frei hätten und somit den ihnen zustehenden wöchentlichen Ruhetag und die in diesem Zusammenhang gemäß dem Kollektivvertrag (zu ergänzen: für die Arbeiter im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe; in der Folge:

KV) bzw. dem Arbeitsruhegesetz (ARG) zustehende wöchentliche Ruhezeit konsumieren könnten.

Nach Überprüfung der Arbeitszeitznachweise sei festgestellt worden, dass es der Dienstnehmerin Maja B. (in der Folge: Dienstnehmerin) nicht immer möglich gewesen sei, den ihr zustehenden wöchentlichen Ruhetag zu konsumieren. Sie habe teilweise an sieben Tagen in der Woche gearbeitet.

An Stelle dieser nicht erhaltenen Wochenruhetage habe die Dienstnehmerin im Laufe der Beschäftigungszeit (Saison) Ersatzruhetage konsumiert.

Laut den Arbeitszeitaufzeichnungen seien an den Tagen, an welchen diese Ersatzruhetage konsumiert worden seien, keine Stunden aufgezeichnet worden. Da die Lohnabrechnung exakt nach den aufgezeichneten Stunden erfolgt sei, sei somit für diese Ersatzruhetage kein Entgelt bezahlt worden.

Die Dienstnehmerin sei in der Wintersaison 2009/2010, konkret in der Zeit vom 26.11.2009 bis 07.05.2010) beschäftigt gewesen. Der Monatslohn für Normalarbeitszeit habe € 1.170,-- betragen. Laut den Arbeitszeitaufzeichnungen habe die Dienstnehmerin insgesamt fünf Mal an Wochenruhetagen (7. Tag) gearbeitet, und zwar am 03.01., 10.01., 21.02., 25.04. sowie am 02.05.2010. Anstelle dieser zustehenden Wochenruhetage habe die Dienstnehmerin fünf Ersatzruhetage am 15.01., 18.03. sowie am 05.05, 06.05. und am 07.05.2010 konsumiert. Für diese Ersatzruhetage sei kein Entgelt bezahlt worden (auf der elektronischen Zeiterfassung sei die Bewertung mit 0 Stunden erfolgt). Die Dienstnehmerin habe im Durchschnitt neun Stunden pro Arbeitstag gearbeitet. Die Dienstnehmerin sei in der Wintersaison 2009 aus 2010,, konkret in der Zeit vom 26.11.2009 bis 07.05.2010) beschäftigt gewesen. Der Monatslohn für Normalarbeitszeit habe € 1.170,-- betragen. Laut den Arbeitszeitaufzeichnungen habe die Dienstnehmerin insgesamt fünf Mal an Wochenruhetagen (7. Tag) gearbeitet, und zwar am 03.01., 10.01., 21.02., 25.04. sowie am 02.05.2010. Anstelle dieser zustehenden Wochenruhetage habe die Dienstnehmerin fünf Ersatzruhetage am 15.01., 18.03. sowie am 05.05, 06.05. und am 07.05.2010 konsumiert. Für diese Ersatzruhetage sei kein Entgelt bezahlt worden (auf der elektronischen Zeiterfassung sei die Bewertung mit 0 Stunden erfolgt). Die Dienstnehmerin habe im Durchschnitt neun Stunden pro Arbeitstag gearbeitet.

Die Berechnung für das Entgelt der Ersatzruhetage sei wie folgt durchgeführt worden:

Monatslohn für die Normalarbeitszeit € 1.170,-- / 173 Stunden (= durchschnittliche monatliche Normalarbeitszeit) × 9 Stunden zzgl. 50 % Zuschlag (für Überstundenleistung) = € 91,30 × 5 Ersatzruhetage = Nachrechnungsbetrag für die gesamte Saison: € 456,50.

Nach Zitierung der zu Grunde gelegten kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen führte die belangte Behörde im Rahmen der rechtlichen Beurteilung aus, dass nach dem KV bzw. ARG der Dienstnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (§ 2 Abs. 1 Z 3 ARG - 36 Stunden) beschäftigt werde, in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe habe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen sei. Die Ersatzruhe sei im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht worden sei. Nach Zitierung der zu Grunde gelegten kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen führte die belangte Behörde im Rahmen der rechtlichen Beurteilung aus, dass nach dem KV bzw. ARG der Dienstnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3, ARG - 36 Stunden) beschäftigt werde, in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe habe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen sei. Die Ersatzruhe sei im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht worden sei.

Diese Regelung trage dem öffentlichen Interesse an der Regeneration der Arbeitskraft der Arbeitnehmer aus arbeitsmedizinischen und volksgesundheitlichen Überlegungen Rechnung. Dies ergebe sich aus dem KV, welcher normiere, dass die Wochenruhe ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers sei. Werde ein Dienstnehmer innerhalb des 36-Stunden-Zeitraumes vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn in der nächsten Kalenderwoche beschäftigt, sei für diese Zeit eine bezahlte Ersatzruhe im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit zu gewähren. Einem Arbeitnehmer, der seine Ersatzruhe konsumiere, sei für diesen Zeitraum das regelmäßige Entgelt fortzuzahlen, worauf er gemäß § 9 ARG jedenfalls Anspruch habe. Darunter verstehe man jenes Entgelt, welches er erhalten hätte, wenn er während dieser Zeit gearbeitet hätte. Hinsichtlich der Berechnung des Entgelts seien dieselben Regeln wie bei der Berechnung des Urlaubsentgelts anzuwenden. Diese Regelung trage dem öffentlichen Interesse an der Regeneration der Arbeitskraft der Arbeitnehmer aus arbeitsmedizinischen und volksgesundheitlichen Überlegungen Rechnung. Dies ergebe sich aus dem KV, welcher normiere, dass die Wochenruhe ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers sei. Werde ein Dienstnehmer innerhalb des 36-Stunden-Zeitraumes vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn in der nächsten Kalenderwoche beschäftigt, sei für diese Zeit eine bezahlte Ersatzruhe im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit zu gewähren. Einem Arbeitnehmer, der seine Ersatzruhe konsumiere, sei für diesen Zeitraum das regelmäßige Entgelt

fortzuzahlen, worauf er gemäß Paragraph 9, ARG jedenfalls Anspruch habe. Darunter verstehe man jenes Entgelt, welches er erhalten hätte, wenn er während dieser Zeit gearbeitet hätte. Hinsichtlich der Berechnung des Entgelts seien dieselben Regeln wie bei der Berechnung des Urlaubsentgelts anzuwenden.

Im gegenständlichen Fall seien sämtliche Ersatzruhetage für Arbeitsleistungen am siebten Tag mit 0 Stunden bewertet worden. Lediglich die am siebten Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden fänden bei der Berechnung der Arbeitszeiten/Überstunden einen Niederschlag, nicht jedoch der gesetzliche Anspruch auf Entgelt für die Ersatzruhetage.

Die Ersatzruhetage seien mit den regelmäßig geleisteten Stunden zu bewerten (wie beispielsweise ein mittels Ersatzruhe abgegoltener Feiertag). Dadurch ergebe sich nach der Anwendung der Saisondurchrechnung laut KV eine höhere Gesamtstundenzahl und in weiterer Folge eine höhere Überstundenzahl.

Unstrittig sei, dass der Dienstnehmerin Ersatzruhetage zustünden. Die Dienstgeberin habe ihr jedoch das Entgelt, welches der Dienstnehmerin bei Konsumation dieser Ersatzruhetage zustehe, nicht ausgezahlt. Wer in seiner "Kernruhezeit" ausnahmsweise arbeite, habe Anspruch auf bezahlte Ersatzruhe im Ausmaß 1 : 1 und gebühre diese Ersatzruhe zusätzlich zur Bezahlung der in der Ruhezeit gearbeiteten Stunden. Die Ersatzruhe sei auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen und werde daher die Arbeitszeit der Folgeweche um diese Ersatzruhe verkürzt. Die Ersatzruhe sei ein bezahlter Freizeit- oder Zeitausgleichsanspruch nach den Grundsätzen des Ausfallsprinzips analog dem Feiertagsentgelt (Dr. F. Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, eine Gesamtdarstellung in der betrieblichen Praxis, Graz, Seite 276/II, mitte). Ersatzruhe sei gemäß § 6 ARG eine bezahlte Ruhezeit während einer Zeit, in der der Dienstnehmer sonst arbeiten müsste (vgl. Personalverrechnung für die Praxis, PVP 2009, Seite 103 ff). Die Ersatzruhe sei sowohl auf die wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen und auch so zu entlohnen, als hätte der Mitarbeiter gearbeitet (§ 9 Abs. 1 ARG: "Ausfallsprinzip"; Personalverrechnung für die Praxis, PVP 2009, Seite 106, oben). Unstrittig sei, dass der Dienstnehmerin Ersatzruhetage zustünden. Die Dienstgeberin habe ihr jedoch das Entgelt, welches der Dienstnehmerin bei Konsumation dieser Ersatzruhetage zustehe, nicht ausgezahlt. Wer in seiner "Kernruhezeit" ausnahmsweise arbeite, habe Anspruch auf bezahlte Ersatzruhe im Ausmaß 1 : 1 und gebühre diese Ersatzruhe zusätzlich zur Bezahlung der in der Ruhezeit gearbeiteten Stunden. Die Ersatzruhe sei auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen und werde daher die Arbeitszeit der Folgeweche um diese Ersatzruhe verkürzt. Die Ersatzruhe sei ein bezahlter Freizeit- oder Zeitausgleichsanspruch nach den Grundsätzen des Ausfallsprinzips analog dem Feiertagsentgelt (Dr. F. Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, eine Gesamtdarstellung in der betrieblichen Praxis, Graz, Seite 276/II, mitte). Ersatzruhe sei gemäß Paragraph 6, ARG eine bezahlte Ruhezeit während einer Zeit, in der der Dienstnehmer sonst arbeiten müsste vergleiche Personalverrechnung für die Praxis, PVP 2009, Seite 103 ff). Die Ersatzruhe sei sowohl auf die wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen und auch so zu entlohnen, als hätte der Mitarbeiter gearbeitet (Paragraph 9, Absatz eins, ARG: "Ausfallsprinzip"; Personalverrechnung für die Praxis, PVP 2009, Seite 106, oben).

Der Anspruch auf bezahlte Ersatzruhe sei von der Dienstnehmerin rechtzeitig - innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist - konsumiert worden und sei daher der Anspruch keinesfalls verjährt. Es lägen keine Gründe vor, dass der Anspruch auf bezahlte Ersatzruhe verfallen (beispielsweise bei seit längerem geplanten Urlaub) oder sonst (beispielsweise Krankheit) verloren gegangen wäre.

2. In der rechtzeitig und zulässig erhobenen Beschwerde brachte die rechtsfreundlich vertretene Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, dass die belangte Behörde in tatsächlicher Hinsicht unterstelle, dass die Dienstnehmerin während des in der Zeit vom 26.11.2009 bis 07.05.2010 dauernden Beschäftigungsverhältnisses an fünf konkret genannten Wochenruhetagen gearbeitet habe, wobei pro Arbeitstag eine durchschnittliche Arbeitszeit von neun Stunden unterstellt werde. Die belangte Behörde habe diesen Sachverhalt dahingehend qualifiziert, als der Dienstnehmerin nach § 6 ARG iVm Punkt 3. des KV hierfür ein entgeltlicher Anspruch zustünde, der mit einem Betrag von € 456,50 berechnet worden sei. 2. In der rechtzeitig und zulässig erhobenen Beschwerde brachte die rechtsfreundlich vertretene Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, dass die belangte Behörde in tatsächlicher Hinsicht unterstelle, dass die Dienstnehmerin während des in der Zeit vom 26.11.2009 bis 07.05.2010 dauernden Beschäftigungsverhältnisses an fünf konkret genannten Wochenruhetagen gearbeitet habe, wobei pro Arbeitstag eine durchschnittliche Arbeitszeit von neun Stunden unterstellt werde. Die belangte Behörde habe diesen Sachverhalt dahingehend qualifiziert, als der Dienstnehmerin nach Paragraph 6, ARG in Verbindung mit Punkt 3. des KV hierfür ein entgeltlicher Anspruch zustünde, der mit einem Betrag von € 456,50 berechnet worden sei.

Dieser Ansatz sei sowohl formell- als auch materiellrechtlich verfehlt. Der von der belangten Behörde angestrebte Ansatz wäre dem Grunde nach dann vertretbar, wenn die Arbeitnehmerin für ihre festgestellten fünf Einsätze an Wochenendruhetagen überhaupt keinen Ausgleich erhalten hätte. Selbst für diesen Fall könne nicht nachvollzogen werden, weshalb in diesem Fall eine ausschließliche Überstundenabgeltung (vgl. verrechneter 50 %-iger Zuschlag) in Ansatz zu bringen wäre. Auch nach den getroffenen Feststellungen erschließe sich eine solche Subsumption nicht. Nach dem Telos des Gesetzes stehe nicht die Erzielung eines zusätzlichen Entgeltanspruchs für den Arbeitnehmer, sondern vielmehr die Wahrung des dem Grunde nach aber unentgeltlichen Erholungsinteresses des Arbeitnehmers im Vordergrund. Nach der Judikatur trete nur anstelle unverschuldet vom Arbeitnehmer nicht konsumierter Ersatzruhezeiten ein Entgeltanspruch im Wege der Vorteilsausgleichung (vgl. OGH vom 26.08.1999, 8 ObA 220/98f). Das ARG lege aber grundsätzlich für Wochenendruhearbeiten kein Entgelt fest, die Abgeltung erfolge vielmehr durch Ersatzruhe. Dieser Ansatz sei sowohl formell- als auch materiellrechtlich verfehlt. Der von der belangten Behörde angestrebte Ansatz wäre dem Grunde nach dann vertretbar, wenn die Arbeitnehmerin für ihre festgestellten fünf Einsätze an Wochenendruhetagen überhaupt keinen Ausgleich erhalten hätte. Selbst für diesen Fall könne nicht nachvollzogen werden, weshalb in diesem Fall eine ausschließliche Überstundenabgeltung vergleiche verrechneter 50 %-iger Zuschlag) in Ansatz zu bringen wäre. Auch nach den getroffenen Feststellungen erschließe sich eine solche Subsumption nicht. Nach dem Telos des Gesetzes stehe nicht die Erzielung eines zusätzlichen Entgeltanspruchs für den Arbeitnehmer, sondern vielmehr die Wahrung des dem Grunde nach aber unentgeltlichen Erholungsinteresses des Arbeitnehmers im Vordergrund. Nach der Judikatur trete nur anstelle unverschuldet vom Arbeitnehmer nicht konsumierter Ersatzruhezeiten ein Entgeltanspruch im Wege der Vorteilsausgleichung vergleiche OGH vom 26.08.1999, 8 ObA 220/98f). Das ARG lege aber grundsätzlich für Wochenendruhearbeiten kein Entgelt fest, die Abgeltung erfolge vielmehr durch Ersatzruhe.

Die belangte Behörde unterlasse in ihren Feststellungen und rechtlichen Ausführungen zudem auch jegliche im gegenständlichen Zusammenhalt aber gebotene Bezugnahme auf die Vorgaben des § 6 Abs. 3 bzw. Abs. 5 ARG. Bei zutreffender Betrachtung sei davon auszugehen, dass, abgesehen von der bereits im KV vorgegebenen möglichen Durchrechnung der Wochenruhe, die der Arbeitnehmerin zustehende Wochenruhezeit unter den Arbeitsvertragsparteien im zumindest schlüssig anzunehmenden Einvernehmen nachgeholt worden sei. Die belangte Behörde unterlasse in ihren Feststellungen und rechtlichen Ausführungen zudem auch jegliche im gegenständlichen Zusammenhalt aber gebotene Bezugnahme auf die Vorgaben des Paragraph 6, Absatz 3, bzw. Absatz 5, ARG. Bei zutreffender Betrachtung sei davon auszugehen, dass, abgesehen von der bereits im KV vorgegebenen möglichen Durchrechnung der Wochenruhe, die der Arbeitnehmerin zustehende Wochenruhezeit unter den Arbeitsvertragsparteien im zumindest schlüssig anzunehmenden Einvernehmen nachgeholt worden sei.

Die belangte Behörde erkenne auch die gegebene brancheneinschlägige und die nach den Vorgaben des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) zulässige Konkretisierung und Spezifizierung des § 6 Abs. 1 ARG durch die Vorgabe des Punktes 3. lit. b) des KV. Der in Rede stehende "Umgang" der wöchentlichen Ruhezeit und deren Verschiebung bzw. der Ersatzruhe werde grundsätzlich und dezidiert dahin geregelt, als ein Entgelt - laut KV in der Höhe von 1/22 des vereinbarten Monatslohnes - für die Normalarbeitszeit überhaupt nur dann anfalle, wenn für eine entfallene wöchentliche Ruhezeit nicht eine Abgeltung durch Ersatzruhe oder (kumulativ) aber auch durch eine (andere kompensierende) wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zur früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen sollte. Mit dieser eindeutigen und auch im Wortlaut vollkommen klaren Regelung werde somit durch den KV zulässig und unionsrechtlich vereinbar ein kollektivvertraglicher festgelegter Durchrechnungszeitraum für die Wochenendruhe determiniert und eingerichtet. Daher sei im gegenständlichen Fall darauf abzustellen, dass über diesen kollektivvertraglich vorgegebenen Zeitraum (Kalenderjahr oder frühere Beendigung) 36 Stunden im Durchschnitt an Wochenruhezeit erreicht werden müssten. Nach § 9 Abs. 4 ARG dürften vom KV auch andere Durchschnittszeiträume festgelegt werden. Der KV habe hievon entsprechend Gebrauch gemacht. Bei der Beurteilung sei daher darauf abzustellen, inwieweit Ersatzruhe oder eben auch eine andere wöchentliche Ruhezeit gewährt worden sei. Der Begriff wöchentliche Ruhezeit sei im Arbeitszeitrecht eindeutig als unentgeltliche Ruhezeit definiert, was auch dem zivilrechtlichen Synallagma entspreche. Das bedeute, dass dann, wenn - wie gegenständlich - eine entfallene wöchentliche Ruhezeit durch eine andere wöchentliche Ruhezeit ohnehin ausgeglichen bzw. abgegolten und damit auch dem gesetzlich determinierten Erholungsbedürfnis der Arbeitnehmerin angemessen entsprochen wäre, für die Ersatzruhe kein zusätzliches Entgelt geschuldet werde. Die Dienstnehmerin habe für jeden Wochenruhetag, an dem sie gearbeitet habe, eine andere entsprechende wöchentliche Ruhezeit

eingerräumt erhalten, sodass der kollektivvertraglichen Vorgabe somit vollinhaltlich entsprochen worden sei. Die belangte Behörde verkenne auch die gegebene brancheneinschlägige und die nach den Vorgaben des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) zulässige Konkretisierung und Spezifizierung des Paragraph 6, Absatz eins, ARG durch die Vorgabe des Punktes 3. Litera b,) des KV. Der in Rede stehende "Umgang" der wöchentlichen Ruhezeit und deren Verschiebung bzw. der Ersatzruhe werde grundsätzlich und dezidiert dahin geregelt, als ein Entgelt - laut KV in der Höhe von 1/22 des vereinbarten Monatslohnes - für die Normalarbeitszeit überhaupt nur dann anfallen, wenn für eine entfallene wöchentliche Ruhezeit nicht eine Abgeltung durch Ersatzruhe oder (kumulativ) aber auch durch eine (andere kompensierende) wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zur früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen sollte. Mit dieser eindeutigen und auch im Wortlaut vollkommen klaren Regelung werde somit durch den KV zulässig und unionsrechtlich vereinbar ein kollektivvertraglicher festgelegter Durchrechnungszeitraum für die Wochenendruhe determiniert und eingerichtet. Daher sei im gegenständlichen Fall darauf abzustellen, dass über diesen kollektivvertraglich vorgegebenen Zeitraum (Kalenderjahr oder frühere Beendigung) 36 Stunden im Durchschnitt an Wochenruhezeit erreicht werden müssten. Nach Paragraph 9, Absatz 4, ARG dürften vom KV auch andere Durchschnittszeiträume festgelegt werden. Der KV habe hievon entsprechend Gebrauch gemacht. Bei der Beurteilung sei daher darauf abzustellen, inwieweit Ersatzruhe oder eben auch eine andere wöchentliche Ruhezeit gewährt worden sei. Der Begriff wöchentliche Ruhezeit sei im Arbeitszeitrecht eindeutig als unentgeltliche Ruhezeit definiert, was auch dem zivilrechtlichen Synallagma entspreche. Das bedeute, dass dann, wenn - wie gegenständlich - eine entfallene wöchentliche Ruhezeit durch eine andere wöchentliche Ruhezeit ohnehin ausgeglichen bzw. abgegolten und damit auch dem gesetzlich determinierten Erholungsbedürfnis der Arbeitnehmerin angemessen entsprochen wäre, für die Ersatzruhe kein zusätzliches Entgelt geschuldet werde. Die Dienstnehmerin habe für jeden Wochenruhetag, an dem sie gearbeitet habe, eine andere entsprechende wöchentliche Ruhezeit eingeräumt erhalten, sodass der kollektivvertraglichen Vorgabe somit vollinhaltlich entsprochen worden sei.

Als Feststellungsmangel sei auch auf den Umstand hinzuweisen, dass § 6 Abs. 1 zweiter Satz ARG, wonach die Ersatzruhe lediglich in dem Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit (was aber nicht zwingend auch der entgeltlichen Qualifizierung, nämlich ob etwa Normalstunden oder Überstunde) zu gewähren sei, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht worden sei, gegenständlich im Detail nicht geprüft worden sei. Die konkrete Lage und damit aber auch das konkrete Ausmaß einer allfälligen Verletzung einer wöchentlichen Ruhezeit fänden im bekämpften Bescheid keine Berücksichtigung; es fehle an entsprechenden Feststellungen. Im konkreten Fall bedürfe es auch der konkreten Erhebung der Umstände zur Kernruhezeit (Zeitraum der Überschneidung der beiden eigenständigen Zeitkreise "wöchentliche Mindestruhezeit" und "36 Stunden vor Arbeitsbeginn"). Die belangte Behörde hätte in jedem einzelnen Fall den Beginn der individuellen Arbeitswoche feststellen müssen. In Anbetracht dieses Mangels lasse sich die konkret sich stellende Rechtsfrage nicht abschließend lösen. Es bedürfe der Beachtung der gesetzlichen Doppelprezisierung der Kernruhezone. Die belangte Behörde hätte mit Bezug auf den 03.01., 10.01., 21.02., 25.04. sowie 02.05.2010 Feststellungen zu den konkreten Lagen der Arbeitszeiten und (Wochen-) Ruhezeiten treffen müssen, um eine rechtliche Subsumtion und Qualifizierung im Sinne des Rechtsstandpunktes der TGKK überhaupt einnehmen zu können. Als Feststellungsmangel sei auch auf den Umstand hinzuweisen, dass Paragraph 6, Absatz eins, zweiter Satz ARG, wonach die Ersatzruhe lediglich in dem Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit (was aber nicht zwingend auch der entgeltlichen Qualifizierung, nämlich ob etwa Normalstunden oder Überstunde) zu gewähren sei, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht worden sei, gegenständlich im Detail nicht geprüft worden sei. Die konkrete Lage und damit aber auch das konkrete Ausmaß einer allfälligen Verletzung einer wöchentlichen Ruhezeit fänden im bekämpften Bescheid keine Berücksichtigung; es fehle an entsprechenden Feststellungen. Im konkreten Fall bedürfe es auch der konkreten Erhebung der Umstände zur Kernruhezeit (Zeitraum der Überschneidung der beiden eigenständigen Zeitkreise "wöchentliche Mindestruhezeit" und "36 Stunden vor Arbeitsbeginn"). Die belangte Behörde hätte in jedem einzelnen Fall den Beginn der individuellen Arbeitswoche feststellen müssen. In Anbetracht dieses Mangels lasse sich die konkret sich stellende Rechtsfrage nicht abschließend lösen. Es bedürfe der Beachtung der gesetzlichen Doppelprezisierung der Kernruhezone. Die belangte Behörde hätte mit Bezug auf den 03.01., 10.01., 21.02., 25.04. sowie 02.05.2010 Feststellungen zu den konkreten Lagen der Arbeitszeiten und (Wochen-) Ruhezeiten treffen müssen, um eine rechtliche Subsumtion und Qualifizierung im Sinne des Rechtsstandpunktes der TGKK überhaupt einnehmen zu können.

Die belangte Behörde verkenne aber auch die Rechtslage zu dem im § 9 ARG angesprochenen Ausfallsprinzip. Diese

Bestimmung nehme nicht darauf Bezug, inwieweit die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit entgeltlich zu qualifizieren sei, ob als Normalstunde oder Überstunde und allenfalls zuschlagpflichtig, vielmehr darauf, dass der Arbeitnehmer während des Konsums der Ersatzruhe keinen Entgeltausfall erleiden dürfe, sodass auf die entgeltrechtliche Behandlung der während der Ersatzruhe ausfallenden Arbeitszeit abzustellen sei. Gegenständlich sei bereits eine Abgeltung der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit erfolgt. Entgeltfortzahlungspflichtig sei nämlich die Ersatzruhe und nicht etwa die ohnedies bereits abgegoltene Arbeitsleistung während der wöchentlichen Ruhezeit. Der Arbeitnehmer solle während der Zeit der Ersatzruhe das Entgelt nach Maßgabe des Ausfallsprinzips behalten und somit keinen Ausfall erleiden. Das Ausmaß der Ersatzruhe bemesse sich aber im Verhältnis 1 : 1 der Kernruhestörungssstunden. Nach diesem 1 : 1-Ausmaßgrundsatz der Ersatzruhe, der im Übrigen von der belangten Behörde im bekämpften Bescheid noch selbst postuliert werde, werde aber nicht entsprechend zur Anwendung gebracht. Es sei ausschließlich der Umfang bzw. das zeitliche Ausmaß der Kernruhestörungssstunden und nicht etwa deren bzw. dessen entgeltrechtliche Qualifizierung maßgeblich und ausschlaggebend. Das werde von der TGKK verkannt. Die belangte Behörde verkenne aber auch die Rechtslage zu dem im Paragraph 9, ARG angesprochenen Ausfallsprinzip. Diese Bestimmung nehme nicht darauf Bezug, inwieweit die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit entgeltlich zu qualifizieren sei, ob als Normalstunde oder Überstunde und allenfalls zuschlagpflichtig, vielmehr darauf, dass der Arbeitnehmer während des Konsums der Ersatzruhe keinen Entgeltausfall erleiden dürfe, sodass auf die entgeltrechtliche Behandlung der während der Ersatzruhe ausfallenden Arbeitszeit abzustellen sei. Gegenständlich sei bereits eine Abgeltung der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit erfolgt. Entgeltfortzahlungspflichtig sei nämlich die Ersatzruhe und nicht etwa die ohnedies bereits abgegoltene Arbeitsleistung während der wöchentlichen Ruhezeit. Der Arbeitnehmer solle während der Zeit der Ersatzruhe das Entgelt nach Maßgabe des Ausfallsprinzips behalten und somit keinen Ausfall erleiden. Das Ausmaß der Ersatzruhe bemesse sich aber im Verhältnis 1 : 1 der Kernruhestörungssstunden. Nach diesem 1 : 1-Ausmaßgrundsatz der Ersatzruhe, der im Übrigen von der belangten Behörde im bekämpften Bescheid noch selbst postuliert werde, werde aber nicht entsprechend zur Anwendung gebracht. Es sei ausschließlich der Umfang bzw. das zeitliche Ausmaß der Kernruhestörungssstunden und nicht etwa deren bzw. dessen entgeltrechtliche Qualifizierung maßgeblich und ausschlaggebend. Das werde von der TGKK verkannt.

Beispielhaft werde Folgendes dargelegt: Wenn während der wöchentlichen Ruhezeit beispielsweise im Ausmaß von fünf Stunden gearbeitet worden sei, gebühre nach den gesetzlichen Vorgaben Ersatzruhe im Ausmaß dieser fünf Stunden, und zwar unabhängig davon, inwieweit es sich hierbei um Normal- oder allenfalls um Überstunden gehandelt habe. Wenn die Ersatzruhe in diesem Ausmaß in der laufenden Arbeitswoche innerhalb der normalen Arbeitszeit platziert werde, sei nach dem Ausfallsprinzip fünf Normalstunden und nur dann, wenn die Ersatzruhe in diesem Ausmaß während eines bereits als Überstunde zu qualifizierenden Zeitraums gewährt werde, nach dem Ausfallsprinzip fünf Überstunden zu ersetzen. Der Ersatzruheanspruch als solcher sei grundsätzlich auf die Zeit der Normalarbeitszeit zu beschränken. Aus der erforderlichen Anrechnung auf die Arbeitszeit habe einschränkend zu folgen, das bei allfälligem Ersatzruheverbrauch auch während sonstiger Überstundenzeiträume keine Überstundenzuschläge gebühren würden und mangels Leistung kein

Überstundenentgelt resultieren könne, weil das 1 : 1-Ausmaßprinzip der Ersatzruhe eine über dieses Ausmaß hinausgehende Erstreckung des Entgelts nicht trage und auch nicht durch eine extensive Auslegung des Entgeltausfallprinzips unterlaufen werden könne. Das werde von der belangten Behörde grundlegend verkannt.

Auch der Höhe nach sei der Ansatz der belangten Behörde mehrfach verfehlt. Abgesehen davon, dass selbst bei Anwendung des Ausfallsprinzips iSd § 9 ARG für die fünf Ersatzruhetage nicht ausschließlich eine Überstundenabgeltung mit 50 %-igem Zuschlag angefallen wäre und unbegründet unterstellt werden dürfe, wäre die Vorgabe gemäß Punkt 3. lit. b) des KV bzw. nach § 9 Abs. 4 ARG, somit eine vom § 9 Abs. 2 und Abs. 3 ARG zulässige kollektivvertragliche abweichende Berechnungsart, sodass gegenständlich nicht nach dem Ausfallsprinzip, sondern vielmehr nach der kollektivvertraglichen Vorgabe vorzugehen wäre. Es sei nicht für einen Ersatzruhetag jeweils neun Überstunden in der Höhe von jeweils € 91,30 (somit für fünf Ersatzruhetage € 456,50), sondern vielmehr nach dem KV für einen Ersatzruhetag 1/22 des vereinbarten Monatslohnes für die Normalarbeitszeit ein Betrag von € 53,18, somit insgesamt € 265,91, höchstens als Abgeltungsanspruch der Arbeitnehmerin in Ansatz zu bringen. Im Übrigen habe die TGKK lediglich einen Anspruch auf die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und nicht einen auf die Arbeitnehmerin entfallenden Bruttoentgeltanspruch. Zudem sei in dem dem Bescheid beigeschlossenen Prüfbericht

ein Nachrechnungsbetrag von € 189,13 ausgewiesen. Auch der Höhe nach sei der Ansatz der belangten Behörde mehrfach verfehlt. Abgesehen davon, dass selbst bei Anwendung des Ausfallprinzips iSd Paragraph 9, ARG für die fünf Ersatzruhetage nicht ausschließlich eine Überstundenabgeltung mit 50 %-igem Zuschlag angefallen wäre und unbegründet unterstellt werden dürfe, wäre die Vorgabe gemäß Punkt 3. Litera b,) des KV bzw. nach Paragraph 9, Absatz 4, ARG, somit eine vom Paragraph 9, Absatz 2 und Absatz 3, ARG zulässige kollektivvertragliche abweichende Berechnungsart, sodass gegenständlich nicht nach dem Ausfallsprinzip, sondern vielmehr nach der kollektivvertraglichen Vorgabe vorzugehen wäre. Es sei nicht für einen Ersatzruhetag jeweils neun Überstunden in der Höhe von jeweils € 91,30 (somit für fünf Ersatzruhetage € 456,50), sondern vielmehr nach dem KV für einen Ersatzruhetag 1/22 des vereinbarten Monatslohnes für die Normalarbeitszeit ein Betrag von € 53,18, somit insgesamt € 265,91, höchstens als Abgeltungsanspruch der Arbeitnehmerin in Ansatz zu bringen. Im Übrigen habe die TGKK lediglich einen Anspruch auf die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und nicht einen auf die Arbeitnehmerin entfallenden Bruttoentgeltanspruch. Zudem sei in dem dem Bescheid beigeschlossenen Prüfbericht ein Nachrechnungsbetrag von € 189,13 ausgewiesen.

Rechtsirrig sei auch die von der belangten Behörde herangezogene Saisondurchrechnung laut KV. Die Bewertung eines Ersatzruheanspruchs habe nicht in zusätzlicher Saldierung am Ende einer Saison verbleibenden Überstundenansprüche, sondern bezogen auf den Zeitpunkt der erfolgten Gewährung der Ersatzruhe zu erfolgen. Jenes regelmäßige Entgelt, das die Arbeitnehmerin erhalten hätte, wenn sie am Ersatzruhetag gearbeitet hätte, somit eine Bewertung des Anspruchs auf Ersatzruhe nach dem Ausfallprinzip. Die Ermittlung der Höhe des Entgelts habe nach der im KV geregelten Berechnungsart zu erfolgen. Im konkreten Fall habe die Arbeitnehmerin keine aus der Ersatzruhe resultierenden, nicht befriedigten Ansprüche mehr.

Im Übrigen tätigte die Beschwerdeführerin Ausführungen zur eingetretenen Verjährung und den verfallenen Ansprüchen der Dienstnehmerin.

3. In ihrem Vorlagebericht vom 24.04.2014 stellte die belangte Behörde den von der Beschwerdeführerin zu zahlenden Betrag richtig. Es sei nicht ein Betrag in der Höhe von € 456,50, sondern der im Prüfbericht ausgewiesene Betrag in der Höhe von € 189,13 zu leisten.

Es treffe zu, dass die Dienstnehmerin Anspruch auf Ersatzruhetage habe, welche sie am 15.01., 18.03. sowie am 05.05., 06.05. und am 07.05.2010 tatsächlich konsumiert habe. Strittig sei, ob sie für diese Ersatzruhetage einen Anspruch auf Entgelt habe oder nicht. Die Dienstnehmerin habe, wie bei der Feiertagsruhe gemäß § 7 ARG (beispielsweise am 06.01. und am 01.05.2010), auch bei Konsumation von Ersatzruhetagen "Anspruch auf Entgelt" gemäß § 9 Abs. 1 und Abs. 2 ARG. Es sei nicht zutreffend, die bei der Dienstnehmerin laut den vorliegenden Arbeitszeitznachweisen ausgewiesenen Ersatzruhetage mit 0 Stunden zu bewerten. Es treffe zu, dass die Dienstnehmerin Anspruch auf Ersatzruhetage habe, welche sie am 15.01., 18.03. sowie am 05.05., 06.05. und am 07.05.2010 tatsächlich konsumiert habe. Strittig sei, ob sie für diese Ersatzruhetage einen Anspruch auf Entgelt habe oder nicht. Die Dienstnehmerin habe, wie bei der Feiertagsruhe gemäß Paragraph 7, ARG (beispielsweise am 06.01. und am 01.05.2010), auch bei Konsumation von Ersatzruhetagen "Anspruch auf Entgelt" gemäß Paragraph 9, Absatz eins und Absatz 2, ARG. Es sei nicht zutreffend, die bei der Dienstnehmerin laut den vorliegenden Arbeitszeitznachweisen ausgewiesenen Ersatzruhetage mit 0 Stunden zu bewerten.

Die Ersatzruhetage für diese Dienstnehmerin müssten, wie die Arbeitsfeiertage, mit neun Stunden bewertet werden. Folglich erhöhe sich die Summe ihrer Stunden und dadurch auch deren Entgelt. Das sei bei der Dienstnehmerin nicht geschehen.

Die Ansicht der Beschwerdeführerin sei verfehlt. Anders als bei der (einvernehmlichen) Verschiebung eines Wochenruhetages, dieser Tag sei mit 0 Stunden zu bewerten, habe die Dienstnehmerin bei einem Ersatzruhetag, wobei dieser Tag mit neun Stunden zu bewerten sei, Anspruch auf Entgelt. (In diesem Zusammenhang verwies die belangte Behörde auf die Erläuterungen zu Punkt 3. des KV.)

Ob es eine Vereinbarung im Vorhinein zwischen der Dienstnehmerin und der Beschwerdeführerin gegeben habe, die Ersatzruhe zu einem späteren Zeitpunkt (als unmittelbar vor Beginn der nächsten Wochenruhe) zu konsumieren, und ob dies tatsächlich im Interesse der Dienstnehmerin gelegen sei (Günstigkeitsprinzip) oder dies im Interesse der Beschwerdeführerin gelegen sei (und dies möglicherweise von ihr sogar saisonbedingt vorgegeben worden sei), sei von der belangten Behörde nicht hinterfragt worden, sondern zu Gunsten der Beschwerdeführerin angenommen

worden. Dennoch sei festzuhalten, dass die Dienstnehmerin die ihr zustehenden Ersatzruhetage nicht "in der folgenden Arbeitswoche" (§ 6 Abs. 1 ARG), sondern eben teilweise später, nämlich am Saisonende, konsumiert habe. Ob es eine Vereinbarung im Vorhinein zwischen der Dienstnehmerin und der Beschwerdeführerin gegeben habe, die Ersatzruhe zu einem späteren Zeitpunkt (als unmittelbar vor Beginn der nächsten Wochenruhe) zu konsumieren, und ob dies tatsächlich im Interesse der Dienstnehmerin gelegen sei (Günstigkeitsprinzip) oder dies im Interesse der Beschwerdeführerin gelegen sei (und dies möglicherweise von ihr sogar saisonbedingt vorgegeben worden sei), sei von der belangten Behörde nicht hinterfragt worden, sondern zu Gunsten der Beschwerdeführerin angenommen worden. Dennoch sei festzuhalten, dass die Dienstnehmerin die ihr zustehenden Ersatzruhetage nicht "in der folgenden Arbeitswoche" (Paragraph 6, Absatz eins, ARG), sondern eben teilweise später, nämlich am Saisonende, konsumiert habe.

Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit sei ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers. Werde ein Dienstnehmer innerhalb der 36-stündigen Zeitraumes vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn in der nächsten Kalenderwoche beschäftigt, sei für diese Zeit eine bezahlte Ersatzruhe im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit zu gewähren.

Zu dem 50 %-igen Zuschlag für Überstundenleistung werde ausgeführt, dass die Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin monatlich überschritten worden sei. Dies ergebe sich aus den vorliegenden Arbeitszeitznachweisen und den Details dazu. Die Ersatzruhetage seien aber fälschlicherweise mit null Stunden bewertet worden. Daraus ergebe sich, dass die festgestellten Stunden der Ersatzruhetage zwingend Überstunden seien.

Dass die Ersatzruhe auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen sei und der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgelt für diese Ersatzruhe behalte, ergebe sich aus § 6 Abs. 1 iVm § 9 ARG. Jeder "Ersatzruhetag f. 7. Tag" (s. Arbeitszeitznachweise der Dienstnehmerin) müsse mit neun Stunden bewertet und mit einem Überstundenzuschlag berechnet werden. Dass die Ersatzruhe auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen sei und der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgelt für diese Ersatzruhe behalte, ergebe sich aus Paragraph 6, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 9, ARG. Jeder "Ersatzruhetag f. 7. Tag" (s. Arbeitszeitznachweise der Dienstnehmerin) müsse mit neun Stunden bewertet und mit einem Überstundenzuschlag berechnet werden.

Was die von der Beschwerdeführerin eingewandte Verjährung betreffe, sei auszuführen, dass der GPLA-Prüfauftrag am 03.12.2012 unterschrieben worden sei. Die Beiträge seien gemäß der anzuwendenden fünfjährigen Verjährungsfrist gemäß § 68 ASVG keinesfalls verjährt. Die Verjährung des Anspruchs der Dienstnehmerin gegenüber der Beschwerdeführerin spiele im gegenständlichen Fall keine Rolle. Was die von der Beschwerdeführerin eingewandte Verjährung betreffe, sei auszuführen, dass der GPLA-Prüfauftrag am 03.12.2012 unterschrieben worden sei. Die Beiträge seien gemäß der anzuwendenden fünfjährigen Verjährungsfrist gemäß Paragraph 68, ASVG keinesfalls verjährt. Die Verjährung des Anspruchs der Dienstnehmerin gegenüber der Beschwerdeführerin spiele im gegenständlichen Fall keine Rolle.

Im Zuge der gegenständlichen Beitragsprüfung sei vom Prüfororgan die Gesamtarbeitszeit laut Zeitaufzeichnungen herangezogen worden. Anhand dieser Aufzeichnungen seien die Überstunden und in weiterer Folge die fehlenden Ruhetage ermittelt worden. Es habe somit ein ausreichendes Ermittlungsverfahren gegeben und seien genaue Aufzeichnungen über die Berechnung der Ersatzruhetage bzw. deren finanzielle Abgeltung geführt worden. Es habe auch am 07.08.2008 die gemäß § 149 BAO vorgeschriebene Schlussbesprechung, bei der die Tochter (zu ergänzen: des Geschäftsführers) der Beschwerdeführerin, anwesend gewesen sei, gegeben. Dabei sei eine genaue Erörterung der durchgeführten Beitragsnachrechnung erfolgt und ihr eine Kopie der Niederschrift ausgehändigt worden. Im Zuge der gegenständlichen Beitragsprüfung sei vom Prüfororgan die Gesamtarbeitszeit laut Zeitaufzeichnungen herangezogen worden. Anhand dieser Aufzeichnungen seien die Überstunden und in weiterer Folge die fehlenden Ruhetage ermittelt worden. Es habe somit ein ausreichendes Ermittlungsverfahren gegeben und seien genaue Aufzeichnungen über die Berechnung der Ersatzruhetage bzw. deren finanzielle Abgeltung geführt worden. Es habe auch am 07.08.2008 die gemäß Paragraph 149, BAO vorgeschriebene Schlussbesprechung, bei der die Tochter (zu ergänzen: des Geschäftsführers) der Beschwerdeführerin, anwesend gewesen sei, gegeben. Dabei sei eine genaue Erörterung der durchgeführten Beitragsnachrechnung erfolgt und ihr eine Kopie der Niederschrift ausgehändigt worden.

4. Die Beschwerdeführerin wiederholte in ihrer Replik vom 04.09.2014 im Wesentlichen ihre in der Beschwerde getätigten (rechtlichen) Ansichten.

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

1. Feststellungen:

1.1. Bei dem von der Beschwerdeführerin geführten Hotel XXXX handelt es sich um einen so genannten "Saisonbetrieb". 1.1. Bei dem von der Beschwerdeführerin geführten Hotel römisch 40 handelt es sich um einen so genannten "Saisonbetrieb".

Die Dienstnehmerin war in der Zeit vom 26.11.2009 bis 07.05.2010 bei der Beschwerdeführerin als Zimmermädchen beschäftigt. Die Tage und die Arbeitszeiten, an denen sie ihre Reinigungstätigkeit zu verrichten hatte, wurden ihr von der Beschwerdeführerin vorgegeben. Es konnte nicht mehr festgestellt werden, dass zwischen der Beschwerdeführerin und der Dienstnehmerin eine Arbeitszeiteinteilung getroffen bzw. ein Dienstplan im Vorhinein vereinbart wurde.

An den Arbeitstagen arbeitete sie jeweils im Durchschnitt neun Stunden, somit 54 Stunden in der Woche. Sie nahm ihre Arbeit entweder um 07:30 Uhr oder eine Stunde später auf und beendete ihre Arbeit um 17:00 Uhr bzw. 18:00 Uhr. An Tagen, an denen der Arbeitsbeginn um 07:30 Uhr war, beendete die Dienstnehmerin teilweise ihre Arbeit bereits um 14:00 Uhr, jedoch arbeitete sie an diesen Tagen auch in der Zeit von 18:00 Uhr bis 21:00 Uhr. Die Dauer der Arbeitspausen belief sich auf 30 Minuten (bzw. 2 x 15 Minuten). An jedem Arbeitstag arbeitete sie somit neun Stunden.

Die Dienstnehmerin arbeitete regelmäßig auch an den Wochenenden einschließlich Sonntagen, mit Ausnahme der auf den 07.02. und 28.03. 2010 fallenden Sonntage, und an gesetzlichen Feiertagen.

Urlaubstage konsumierte sie am Donnerstag, den 24. 12. 2009, am Donnerstag, den 21. 01. 2010, von Dienstag, den 09. 02. bis Freitag, den 12. 02. 2010, am Montag, den 22. 03. 2010 und am Dienstag, den 23. 03. 2010.

Die Dienstnehmerin konsumierte "Wochenruhetage" (in den Arbeitsaufzeichnungen als solche bezeichnet) am Freitag, den 04. 12. 2009, am Donnerstag, den 10. 12. 2009, am Mittwoch, den 16. 12. 2009, am Mittwoch, den 23. 12. 2009, am Montag, den 28. 12. 2009, am Montag, den 11. 01. 2010, am Montag, den 18. 01. 2010, am Montag, den 25. 01. 2010, am Montag, den 08. 02. 2010, am Mittwoch, den 24. 02. 2010, am Donnerstag, den 04. 03. 2010, am Donnerstag, den 11. 03. 2010, am Mittwoch, den 17. 03. 2010, am Donnerstag, den 01. 04. 2010, am Freitag, den 09. 04. 2010 sowie am Donnerstag, den 15. 04. 2010.

Die fünf - im Arbeitszeitnachweis als "Wochenruhetag(e) 7 Tg" bezeichneten Ruhetage konsumierte sie am Freitag, den 15.01.2010, am Donnerstag, den 18.03.2010 sowie von Mittwoch, den 05.05., bis Freitag, den 07.05.2010. Die Ruhetage wurden ihr von der Beschwerdeführerin nicht abgegolten bzw. erhielt sie für diese Tage keinen Lohn.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellung, dass die Dienstnehmerin an den angeführten Arbeits- und Sonntagen gearbeitet und sie an den angegebenen Tagen Wochenruhe und "Wochenruhetag(e) 7 Tg". konsumiert hat, jedoch für diese "Wochenruhetag(e) 7 Tg". kein Entgelt erhielt, ergibt sich aus den sich im Akt der belangten Behörde befindenden (wöchentlichen) Arbeitszeitnachweisen und den Jahreslohnkonten für die Jahre 2009 und 2010. Der Sachverhalt blieb von der Beschwerdeführerin im Übrigen unbestritten, insbesondere, dass die Dienstnehmerin an jedem Arbeitstag neun Stunden gearbeitet und sie in den Arbeitswochen vom 04.01. bis 10.01., vom 15.02. bis 21.02. und vom 19.04. bis 02.05.2010 weder eine Wochenend- noch eine Wochenruhe konsumiert hat.

Die Beschwerdeführerin brachte selbst vor, dass ein Dienstplan über die von der Dienstnehmerin während des Beschäftigungsverhältnisses (täglich) zu erbringenden Arbeitsleistungen bzw. "Soll-Stunden" nicht mehr existiert (vgl. das Schreiben vom 23.10.2018). Die Beschwerdeführerin brachte selbst vor, dass ein Dienstplan über die von der Dienstnehmerin während des Beschäftigungsverhältnisses (täglich) zu erbringenden Arbeitsleistungen bzw. "Soll-Stunden" nicht mehr existiert vergleiche das Schreiben vom 23.10.2018).

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu Spruchpunkt A):

3.1. Im Hinblick auf die Zeitraumbezogenheit der Sozialversicherungsbeiträge ist das in diesen Perioden geltende Beitragsrecht anzuwenden (vgl. die Erk. des VwGH vom 15.12.1992, Zl. 88/08/0094; vom 27.07.2001, Zl. 98/08/0149; u.a.). 3.1. Im Hinblick auf die Zeitraumbezogenheit der Sozialversicherungsbeiträge ist das in diesen Perioden geltende Beitragsrecht anzuwenden vergleiche die Erk. des VwGH vom 15.12.1992, Zl. 88/08/0094; vom 27.07.2001, Zl. 98/08/0149; u.a.).

3.2. Rechtsgrundlagen:

3.2.1. Gemäß § 44 Abs. 1 ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge (allgemeine Beitragsgrundlage) für Pflichtversicherte, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen nach § 49 Abs. 2. Als Arbeitsverdienst in diesem Sinne gilt nach § 49 Abs. 1 Z. 1 ASVG bei den pflichtversicherten Dienstnehmern und Lehrlingen das Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1, 3, 4 und 6.3.2.1. Gemäß Paragraph 44, Absatz eins, ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge (allgemeine Beitragsgrundlage) für Pflichtversicherte, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen nach Paragraph 49, Absatz 2, Als Arbeitsverdienst in diesem Sinne gilt nach Paragraph 49, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG bei den pflichtversicherten Dienstnehmern und Lehrlingen das Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, 3, 4 und 6,

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

3.2.2. Gemäß § 2 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes (AZG) in der zeitraumbezogen anzuwendenden (Stamm-) Fassung BGBl. Nr. 461/1969 ist im Sinne dieses Bundesgesetzes 3.2.2. Gemäß Paragraph 2, Absatz eins, des Arbeitszeitgesetzes (AZG) in der zeitraumbezogen anzuwendenden (Stamm-) Fassung Bundesgesetzblatt Nr. 461 aus 1969, ist im Sinne dieses Bundesgesetzes:

1. Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen;
2. Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden;
3. Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

Gemäß § 3 Abs. 1 AZG (in der Fassung BGBl. Nr. 446/1994) darf die tägliche Normalarbeitszeit acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird. Gemäß Paragraph 3, Absatz eins, AZG (in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr. 446 aus 1994,) darf die tägliche Normalarbeitszeit acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

Gemäß § 4 Abs. 2 AZG (in der Fassung BGBl. I Nr. 61/2007) kann zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit oder einer Ruhezeit gemäß § 12 zusammenhängen muss, die Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die Betriebsvereinbarung, für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine andere ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit innerhalb der Woche zulassen, soweit dies die Art des Betriebes erfordert. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Gemäß Paragraph 4, Absatz 2, AZG (in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 61 aus 2007,) kann zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit oder einer Ruhezeit gemäß Paragraph 12, zusammenhängen muss, die Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt und die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die Betriebsvereinbarung, für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, das Arbeitsinspektorat, kann eine andere ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit innerhalb der Woche zulassen, soweit dies die Art des Betriebes erfordert. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

Gemäß § 6 Abs. 1 AZG (in der zuvor zitierten Fassung) liegt Überstundenarbeit vor, wenn entweder Gemäß Paragraph 6, Absatz eins, AZG (in der zuvor zitierten Fassung) liegt Überstundenarbeit vor, wenn entweder

1. die Grenzen der nach den §§ 3 bis 5a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder 1. die Grenzen der nach den Paragraphen 3 bis 5 a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt. 2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die

sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den Paragraphen 3 bis 5 a und 18 Absatz 2, ergibt.

Der mit "Überstundenvergütung" überschriebene § 10 AZG (in der Fassung BGBl. I Nr. 46/1997) lautete: Der mit "Überstundenvergütung" überschriebene Paragraph 10, AZG (in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 46 aus 1997,) lautete:

"(1) Für Überstunden gebührt

1. ein Zuschlag von 50% oder

2. eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen oder gesondert auszusahlen.

(2) Der Kollektivvertrag kann festlegen, ob mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat. Trifft der Kollektivvertrag keine Regelung oder kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung, kann die Betriebsvereinbarung diese Regelung treffen. Besteht keine Regelung, gebührt mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung in Geld.

(3) Der Berechnung des Zuschlages ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen. Bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen ist dieser nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu bemessen. Durch Kollektivvertrag kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden."

Der mit "Ruhezeiten" überschriebene § 12 AZG (in der zuvor zitierten Fassung) lautete (auszugsweise) Der mit "Ruhezeiten" überschriebene Paragraph 12, AZG (in der zuvor zitierten Fassung) lautete (auszugsweise):

"(1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(2) Der Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzen. Solche Verkürzungen der Ruhezeit sind innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. Eine Verkürzung auf weniger als zehn Stunden ist nur zulässig, wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur

Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer vorsieht.

(3) Den Arbeitnehmern gebührt wöchentlich eine ununterbrochene Wochenruhe von mindestens sechsunddreißig Stunden. Hievon kann in den Fällen der Schichtarbeit gemäß § 11 Abs. 3 nur insoweit abgewichen werden, als dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist. (3) Den Arbeitnehmern gebührt wöchentlich eine ununterbrochene Wochenruhe von mindestens sechsunddreißig Stunden. Hievon kann in den Fällen der Schichtarbeit gemäß Paragraph 11, Absatz 3, nur insoweit abgewichen werden, als dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist.

(4) Wenn es aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können durch Verordnung für bestimmte Arten oder Gruppen von Betrieben oder im Einzelfall durch Bewilligung des Arbeitsinspektorates Ausnahmen von der Bestimmung des Abs. 3 zugelassen werden." (4) Wenn es aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können durch Verordnung für bestimmte Arten oder Gruppen von Betrieben oder im Einzelfall durch Bewilligung des Arbeitsinspektorates Ausnahmen von der Bestimmung des Absatz 3, zugelassen werden."

3.2.3. Gemäß § 2 Abs. 1 des Arbeitsruhegesetzes (ARG) (in der [Stamm-] Fassung BGBl. Nr. 144/1983) ist im Sinne dieses Bundesgesetzes 3.2.3. Gemäß Paragraph 2, Absatz eins, des Arbeitsruhegesetzes (ARG) (in der [Stamm-] Fassung Bundesgesetzblatt Nr. 144 aus 1983,) ist im Sinne dieses Bundesgesetzes

1. Wochenendruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fällt (§ 3) 1. Wochenendruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fällt (Paragraph 3,);

2. Wochenruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche (§ 4) 2. Wochenruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche (Paragraph 4,);

3. wöchentliche Ruhezeit sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe;

4. Ersatzruhe eine ununterbrochene Ruhezeit, die als Abgeltung für die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit zusteht (§ 6); 4. Ersatzruhe eine ununterbrochene Ruhezeit, die als Abgeltung für die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit zusteht (Paragraph 6,);

5. Feiertagsruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des gesetzlichen Feiertages beginnt (§ 7). 5. Feiertagsruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des gesetzlichen Feiertages beginnt (Paragraph 7,).

Der mit "Wochenendruhe" überschriebene § 3 ARG (in der Fassung BGBl. I Nr. 61/2007) lautete (auszugsweise): Der mit "Wochenendruhe" überschriebene Paragraph 3, ARG (in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 61 aus 2007,) lautete (auszugsweise):

"(1) Der Arbeitnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Während dieser Zeit darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund der §§ 2 Abs. 2, 10 bis 18 zulässig ist." (1) Der Arbeitnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Während dieser Zeit darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund der Paragraphen 2, Absatz 2, 10 bis 18 zulässig ist.

(2) Die Wochenendruhe hat für alle Arbeitnehmer spätestens Samstag um 13 Uhr, für Arbeitnehmer, die mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, spätestens Samstag um 15 Uhr zu beginnen."

Gemäß § 4 des ARG ("Wochenruhe") in der (auch für die folgenden Bestimmungen geltenden Stammfassung BGBl. Nr. 144/1983) hat der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Gemäß Paragraph 4, des ARG ("Wochenruhe") in der (auch für die folgenden Bestimmungen geltenden Stammfassung Bundesgesetzblatt Nr. 144 aus 1983,) hat der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

Der mit "Ersatzruhe" überschriebene § 6 ARG lautete: Der mit "Ersatzruhe" überschriebene Paragraph 6, ARG lautete:

"(1) Der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (§ 2 Abs. 1 Z 3) beschäftigt wird, hat in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde." (1) Der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3,) beschäftigt wird, hat in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(2) Während der Ersatzruhe nach Abs. 1 dürfen Arbeitnehmer nur im Rahmen der §§ 11 oder 14 beschäftigt werden (2) Während der Ersatzruhe nach Absatz eins, dürfen Arbeitnehmer nur im Rahmen der Paragraphen 11, oder 14 beschäftigt werden.

(3) Wird ein Arbeitnehmer während der Ersatzruhe gemäß Abs. 1 beschäftigt, so ist diese Ersatzruhe im entsprechenden Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen. (3) Wird ein Arbeitnehmer während der Ersatzruhe gemäß Absatz eins, beschäftigt, so ist diese Ersatzruhe im entsprechenden Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen.

(4) Während der Ersatzruhe nach Abs. 3 dürfen Arbeitnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. Hiefür gebührt keine weitere Ersatzruhe. (4) Während der Ersatzruhe nach Absatz 3, dürfen Arbeitnehmer nur zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand beschäftigt werden. Hiefür gebührt keine weitere Ersatzruhe.

(5) Die Ersatzruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ersatzruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde."

§ 9 ARG lautete (auszugsweise): Paragraph 9, ARG lautete (auszugsweise):

"(1) Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 6) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt."(1) Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (Paragraph 6,) ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.

(2) Dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre.(2) Dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aus den im Absatz eins, genannten Gründen ausgefallen wäre.

(4) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 2 und 3 geregelt werden.(4) Durch Kollektivvertrag im Sinne des Paragraph 18, Absatz 4, Arbeitsverfassungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Absatz 2 und 3 geregelt werden.

(5) Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Abs. 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 vereinbart."(5) Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Absatz eins, Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des Paragraph 7, Absatz 6, vereinbart."

Gemäß § 12 Abs. 1 ARG sind durch Verordnung für Arbeitnehmer in bestimmten Betrieben Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe für Arbeiten zuzulassen, wenn diese Gemäß Paragraph 12, Absatz eins, ARG sind durch Verordnung für Arbeitnehmer in bestimmten Betrieben Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe für Arbeiten zuzulassen, wenn diese

1. zur Befriedigung dringender Lebensbedürfnisse notwendig sind;
2. im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind;
3. ...

Gemäß Abs. 2 leg. cit. hat, soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, die Verordnung die nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen. Arbeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den nach Abs. 1 zulässigen Arbeiten stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sind zuzulassen, soweit sie nicht vor oder nach der Wochenend- oder Feiertagsruhe vorgenommen werden können. Gemäß Absatz 2, leg. cit. hat, soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, die Verordnung die nach Absatz eins, zulässigen Arbeiten einzeln anzuführen und das für die Durchführung notwendige Zeitausmaß festzulegen. Arbeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den nach Absatz eins, zulässigen Arbeiten stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sind zuzulassen, soweit sie nicht vor oder nach der Wochenend- oder Feiertagsruhe vorgenommen werden können.

3.2.4. Gemäß § 1 Abs. 1 der Arbeitsruhegesetz-Verordnung (BGBl. Nr. 149/1984) dürfen während der Wochenend- und Feiertagsruhe Arbeitnehmer nur die in der Anlage angeführten Tätigkeiten während der jeweils angeführten Zeiträume ausüben. 3.2.4. Gemäß Paragraph eins, Absatz eins, der Arbeitsruhegesetz-Verordnung Bundesgesetzblatt Nr. 149 aus 1984,) dürfen während der Wochenend- und Feiertagsruhe Arbeitnehmer nur die in der Anlage angeführten Tätigkeiten während der jeweils angeführten Zeiträume ausüben.

Gemäß (dem mit "Fremdenverkehr, Freizeitgestaltung, Kongresse, Konferenzen" überschriebenen) Abschnitt XIII. Z 1. der Anlage (der Arbeitsruhegesetz-Verordnung) über die Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen in Betrieben des Gastgewerbes alle Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung des Betriebes und zur Betreuung der Gäste erforderlich sind, ausgeübt werden. Gemäß (dem mit "Fremdenverkehr, Freizeitgestaltung, Kongresse, Konferenzen"

überschriebenen) Abschnitt römisch dreizehn. Ziffer eins, der Anlage (der Arbeitsruhegesetz-Verordnung) über die Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen in Betrieben des Gastgewerbes alle Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung des Betriebes und zur Betreuung der Gäste erforderlich sind, ausgeübt werden.

3.2.5. Punkt 2. des ab 01.05.2009 bzw. ab 01.05.2010 geltenden Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe lautete (auszugsweise):

"2. Arbeitszeit

a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf Tage aufzuteilen; die sich daraus zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit ergebende Freizeit kann jedoch innerhalb der in lit. b erwähnten Durchrechnungszeiträume verschoben werden. Als Arbeitszeit gilt nur die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung halten muss. Eine Einteilung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist vom Arbeitgeber an einer den Arbeitnehmern leicht zugänglichen Stelle mindestens eine Woche im Voraus auszuhängen. a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf Tage aufzuteilen; die sich daraus zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit ergebende Freizeit kann jedoch innerhalb der in Litera b, erwähnten Durchrechnungszeiträume verschoben werden. Als Arbeitszeit gilt nur die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung halten muss. Eine Einteilung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist vom Arbeitgeber an einer den Arbeitnehmern leicht zugänglichen Stelle mindestens eine Woche im Voraus auszuhängen.

b. Für den Zeitraum von höchstens 13 Wochen kann eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. 22/1974 idF BGBl. I Nr. 74/2009 vereinbart werden. Wenn kein Betriebsrat besteht, kann die Möglichkeit der Durchrechnung mit den einzelnen Dienstnehmern selbst vereinbart werden, wobei in diesem Fall ein Dienstzettel oder Arbeitsvertrag darüber ausgestellt werden muss. Der Beginn und die Dauer des Durchrechnungszeitraumes müssen schriftlich festgelegt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen obgenannten Zeitraumes bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. b. Für den Zeitraum von höchstens 13 Wochen kann eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), Bundesgesetzblatt 22 aus 1974, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 74 aus 2009, vereinbart werden. Wenn kein Betriebsrat besteht, kann die Möglichkeit der Durchrechnung mit den einzelnen Dienstnehmern selbst vereinbart werden, wobei in diesem Fall ein Dienstzettel oder Arbeitsvertrag darüber ausgestellt werden muss. Der Beginn und die Dauer des Durchrechnungszeitraumes müssen schriftlich festgelegt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen obgenannten Zeitraumes bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.

c. Für die Durchrechnung gilt bei Saisonbetrieben Pkt. 5 lit. c.c. Für die Durchrechnung gilt bei Saisonbetrieben Pkt. 5 Litera c,

g. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Diese kann auf 10 Stunden verkürzt werden, sofern diese Verkürzung innerhalb eines Zeitraums von 10 Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Ist die Verkürzung der Arbeitszeit in obigem Sinne nicht möglich, ist ein 100%iger Lohnzuschlag zu berücksichtigen. Der Anspruch auf Ruhezeit bleibt im vollen Ausmaß weiter aufrecht. Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während der sich der Arbeitnehmer nicht im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen, die in lit. f geregelt sind, darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden. Im Bedarfsfalle kann in Saisonbetrieben (das sind gemäß § 53 Abs. 6 ArbVG solche Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten) und in ländlichen Kleinbetrieben mit weniger als drei familienfremden Arbeitnehmern auch eine zweimalige Unterbrechung derg. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Diese kann auf 10 Stunden verkürzt werden, sofern diese Verkürzung innerhalb eines Zeitraums von 10 Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Ist

die Verkürzung der Arbeitszeit in obigem Sinne nicht möglich, ist ein 100%iger Lohnzuschlag zu berücksichtigen. Der Anspruch auf Ruhezeit bleibt im vollen Ausmaß weiter aufrecht. Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während der sich der Arbeitnehmer nicht im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen, die in Litera f, geregelt sind, darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden. Im Bedarfsfalle kann in Saisonbetrieben (das sind gemäß Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG solche Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten) und in ländlichen Kleinbetrieben mit weniger als drei familienfremden Arbeitnehmern auch eine zweimalige Unterbrechung der

Arbeitszeit vereinbart werden.

Der mit "Wöchentliche Ruhezeit" überschriebene Punkt 3. des KollV normiert in der lit. a., dass jedem Arbeitnehmer in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren ist. Wird ein Arbeitnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er Anspruch auf Ersatzruhe. Der mit "Wöchentliche Ruhezeit" überschriebene Punkt 3. des KollV normiert in der Litera a., dass jedem Arbeitnehmer in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren ist. Wird ein Arbeitnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er Anspruch auf Ersatzruhe.

Gemäß Punkt 3 lit. b. des KollV ist die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. Für jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. durch eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zum früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde, ist 1/22 des vereinbarten Monatslohnes für die Normalarbeitszeit (bei Garantielöhnern der auf einen Arbeitstag entfallende Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit) des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung zu leisten. Dies darf nicht aus den Umsatzprozenten gezahlt werden. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Punktes 7 lit. e. Gemäß Punkt 3 Litera b, des KollV ist die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. Für jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. durch eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zum früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde, ist 1/22 des vereinbarten Monatslohnes für die Normalarbeitszeit (bei Garantielöhnern der auf einen Arbeitstag entfallende Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit) des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung zu leisten. Dies darf nicht aus den Umsatzprozenten gezahlt werden. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Punktes 7 Litera e,

Gemäß Punkt 5. lit. c. des KollV sind in Saisonbetrieben (Pkt. 2 lit. g) nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die im Pkt. 2 festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen (Leistungsstunden abzüglich Wochenzahl x 40 ergibt Summe der Überstunden). Gemäß Punkt 5. Litera c, des KollV sind in Saisonbetrieben (Pkt. 2 Litera g,) nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die im Pkt. 2 festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen (Leistungsstunden abzüglich Wochenzahl x 40 ergibt Summe der Überstunden).

Gemäß Punkt 23. des KollV sind Sondervereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur dann gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind und nicht gegen den Kollektivvertrag verstoßen.

3.3.1. Im gegenständlichen Fall ist die Rechtsfrage strittig, ob die von der Dienstnehmerin konsumierten (fünf) "Wochenruhetag(e) 7 Tg" als Ersatzruhetage zu qualifizieren sind und sie für diese Tage einen Anspruch auf Entgelt hat, was in der Folge zur Beitragspflicht führt.

3.3.1.1. Gemäß § 6 Abs. 1 ARG hat der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit, die gemäß § 2 Abs. 1 Z 3 sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe umfasst, beschäftigt wird, in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in

der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde. 3.3.1.1. Gemäß Paragraph 6, Absatz eins, ARG hat der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit, die gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3, sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe umfasst, beschäftigt wird, in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

Wird ein Arbeitnehmer ausnahmsweise während der Ersatzruhe beschäftigt, ist diese Ersatzruhe gemäß § 6 Abs. 3 ARG in entsprechendem Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Ersatzruhe bleibt insoweit gewahrt. Eine Erhöhung des Ausmaßes der Ersatzruhe findet nicht statt, sondern die gesamte Ersatzruhe, die gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 ARG ununterbrochen zu bleiben hat, wird zeitlich verschoben (vgl. die Urteile des OGH vom 17.03.2004, 9 ObA 102/03w; vom 01.02.2007, 9 ObA 8/06a; u.a.). Wird ein Arbeitnehmer ausnahmsweise während der Ersatzruhe beschäftigt, ist diese Ersatzruhe gemäß Paragraph 6, Absatz 3, ARG in entsprechendem Ausmaß zu einer anderen, einvernehmlich festgesetzten Zeit nachzuholen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Ersatzruhe bleibt insoweit gewahrt. Eine Erhöhung des Ausmaßes der Ersatzruhe findet nicht statt, sondern die gesamte Ersatzruhe, die gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, ARG ununterbrochen zu bleiben hat, wird zeitlich verschoben vergleiche die Urteile des OGH vom 17.03.2004, 9 ObA 102/03w; vom 01.02.2007, 9 ObA 8/06a; u.a.).

3.3.1.2. Den vorliegenden Unterlagen ist zu entnehmen, dass im (Saison-) Betrieb der Beschwerdeführerin grundsätzlich auch an den Wochenenden gearbeitet wurde. Auch die Dienstnehmerin war - gemäß den sich aus den wöchentlichen Arbeitszeitznachweisen ergebenden Arbeitszeiten - während ihres Dienstverhältnisses an Sonntagen zur Arbeit eingeteilt. Dass die Dienstnehmerin zulässigerweise während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt wurde, ergibt sich aus den angeführten Bestimmungen der ARG-VO. Lediglich an den auf den 07.02.2010 und 28.03.2010 fallenden Sonntagen konsumierte die Dienstnehmerin die Wochenendruhe.

In den fünf Arbeitswochen vom 26.11. bis 31.12.2009 nahm sie jeweils in der auf den Sonntag folgenden Kalenderwoche einen "Wochenruhetag" in Anspruch, zuletzt am 28.12.2009. (wobei - wie auch in anderen Fällen - die Wochenruhe, die am 09.12.2009, einem Mittwoch, um 21:00 Uhr begann und am 11.12.2009, einem Freitag, um 07:30 Uhr endete, eine Ruhezeit von "nur" 34 1/2 Stunden umfasste).

Ab dem 29.12.2009 bis einschließlich Sonntag, den 10.01.2010 arbeitete die Dienstnehmerin durchgehend ohne Ruhetag. Sie konsumierte somit weder die Wochenendruhe noch in der Woche, die auf den Sonntag, den 03.01.2010 folgte, eine "wöchentliche Ruhezeit" ("Wochenruhetag"). Damit entstand der Anspruch auf einen Ersatzruhetag, den die Dienstnehmerin am 15.01.2010 (im Arbeitszeitznachweis als "Wochenruhetag 7 Tg" bezeichnet) konsumierte. Am Montag, dem 11.01.2010, konsumierte sie einen "Wochenruhetag"

Im Zeitraum vom 17.01. bis 30.01.2010 nahm sie jeweils in der auf den Sonntag folgenden Woche einen "Wochenruhetag" in Anspruch. Am Sonntag, den 07.02.2010, konsumierte die Dienstnehmerin Wochenendruhe und am 08.02.2010 einen Wochenruhetag, da sie am Sonntag, den 31.01.2010 gearbeitet hatte.

In der auf Sonntag, den 14.02.2010, (an dem sie ebenfalls gearbeitet hat) folgenden Woche konsumierte die Dienstnehmerin keine "wöchentliche Ruhezeit". Damit entstand der Anspruch auf einen Ersatzruhetag, den die Dienstnehmerin am 18.03.2010 (im Arbeitszeitznachweis als "Wochenruhetag 7 Tg" bezeichnet) konsumierte.

Im Zeitraum vom 19.03. bis 17.04.2010 nahm die Dienstnehmerin wiederum jeweils einen "Wochenruhetag" in der auf den Sonntag bzw. in der auf den Sonntag, den 28.03.2010, an dem sie Wochenendruhe konsumiert hatte, folgenden Woche in Anspruch, zuletzt am 15.04.2010.

In der Zeit vom 16.04. (ein Freitag) bis 04.05.2010 (ein Dienstag) war die Dienstnehmerin durchgehend, ohne einen arbeitsfreien Tag, beschäftigt. Am 05.05., 06.05. und 07.05.2010 (das ist jener Tag, an dem das Dienstverhältnis beendet wurde) konsumierte sie drei weitere als "Wochenruhetag(e) 7 Tg" bezeichnete Ruhetage. Von diesen drei Tagen ist ein Ruhetag (der 05.05. 2010) als Wochenruhe zu bewerten. Zwei Tage (der 06.05. und der 07.05.2010) sind als Ersatzruhetage zu qualifizieren, da die Dienstnehmerin in den beiden Wochen, die auf die Sonntage 18.04. und 25.04. 2010, an denen sie jeweils gearbeitet hatte, keine "wöchentliche Ruhezeit" in Anspruch genommen hatte.

Die Dienstnehmerin arbeitete somit in insgesamt vier Wochen vom 04.01. bis 10.01., vom 15.02. bis 21.02. und vom

19.04. bis 02.05.2010, ohne eine Wochenend- oder eine Wochenruhe zu konsumieren und somit auch während ihrer wöchentlichen Ruhezeit, welche gemäß § 2 Abs. 1 Z 3 ARG sowohl die Wochenend- als auch die Wochenruhe umfasst. Damit hatte sie einen Anspruch auf Ersatzruhe in dem Ausmaß, in dem sie während jener 36 Stunden gearbeitet hatte, die vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche lagen. Sie konsumierte die Ersatzruhetage am 15.01.2010, am 18.03.2010 sowie am 06.05. und 07.05.2010. Mit Ausnahme des Ersatzruhetages am 15.01.2010 nahm sie die Ersatzruhetage nicht (unmittelbar) vor Beginn der folgenden Arbeitswoche, sondern später, in einer der darauffolgenden Arbeitswochen bzw. erst am Ende des Dienstverhältnisses bzw. der Saison in Anspruch. Die Dienstnehmerin arbeitete somit in insgesamt vier Wochen vom 04.01. bis 10.01., vom 15.02. bis 21.02. und vom 19.04. bis 02.05.2010, ohne eine Wochenend- oder eine Wochenruhe zu konsumieren und somit auch während ihrer wöchentlichen Ruhezeit, welche gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3, ARG sowohl die Wochenend- als auch die Wochenruhe umfasst. Damit hatte sie einen Anspruch auf Ersatzruhe in dem Ausmaß, in dem sie während jener 36 Stunden gearbeitet hatte, die vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche lagen. Sie konsumierte die Ersatzruhetage am 15.01.2010, am 18.03.2010 sowie am 06.05. und 07.05.2010. Mit Ausnahme des Ersatzruhetages am 15.01.2010 nahm sie die Ersatzruhetage nicht (unmittelbar) vor Beginn der folgenden Arbeitswoche, sondern später, in einer der darauffolgenden Arbeitswochen bzw. erst am Ende des Dienstverhältnisses bzw. der Saison in Anspruch.

Gemäß § 6 Abs. 1 ARG entsteht der auf die Wochenarbeitszeit anzurechnende Ersatzruheanspruch im entsprechenden Ausmaß, wenn ein Dienstnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, jeweils in der folgenden Arbeitswoche, es sei denn, dass eine Vereinbarung zwischen der Beschwerdeführerin und der Dienstnehmerin über den späteren Verbrauch der Ersatzruhe getroffen wurde. Die Ersatzruhe hat gemäß § 6 Abs. 5 ARG unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen. Zwischen der Beschwerdeführerin und der Dienstnehmerin wurde (konkludent) eine Vereinbarung über die spätere bzw. am Ende des Dienstverhältnisses vorzunehmende Konsumation der Ersatzruhe getroffen. Im konkreten Fall kann dahingestellt bleiben, ob eine solche Vereinbarung des späteren Verbrauchs der Ersatzruhe (auf einmal bzw. im konkreten Fall auch an den letzten drei Tagen des Beschäftigungsverhältnisses) dem Erholungsbedürfnis der Dienstnehmerin zuwiderläuft. Denn der Anspruch auf Ersatzruhe ging ihr nicht "verloren". Gemäß Paragraph 6, Absatz eins, ARG entsteht der auf die Wochenarbeitszeit anzurechnende Ersatzruheanspruch im entsprechenden Ausmaß, wenn ein Dienstnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, jeweils in der folgenden Arbeitswoche, es sei denn, dass eine Vereinbarung zwischen der Beschwerdeführerin und der Dienstnehmerin über den späteren Verbrauch der Ersatzruhe getroffen wurde. Die Ersatzruhe hat gemäß Paragraph 6, Absatz 5, ARG unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen. Zwischen der Beschwerdeführerin und der Dienstnehmerin wurde (konkludent) eine Vereinbarung über die spätere bzw. am Ende des Dienstverhältnisses vorzunehmende Konsumation der Ersatzruhe getroffen. Im konkreten Fall kann dahingestellt bleiben, ob eine solche Vereinbarung des späteren Verbrauchs der Ersatzruhe (auf einmal bzw. im konkreten Fall auch an den letzten drei Tagen des Beschäftigungsverhältnisses) dem Erholungsbedürfnis der Dienstnehmerin zuwiderläuft. Denn der Anspruch auf Ersatzruhe ging ihr nicht "verloren".

Die Beschwerdeführerin übersieht in diesem Zusammenhang, dass die wöchentliche Ruhezeit iSd § 2 Abs. 1 Z 3 ARG in den genannten Wochen (und somit jeweils vor der Konsumation der strittigen "Wochenruhetag(e) 7 Tg") verletzt wurde. Die Dienstnehmerin hatte damit nicht mehr einen Anspruch auf wahlweise Konsumation entweder der Wochenendruhe oder der Wochenruhe, sondern konnte ausschließlich nur mehr Ersatzruhe, die als Abgeltung für die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit zusteht, geltend machen. Damit geht das Argument der Beschwerdeführerin, der Dienstnehmerin stehe entweder die wöchentliche Ruhezeit oder alternativ ein Ersatzruhetag als Ausgleich für den Fall der Nichtkonsumation der wöchentlichen Ruhezeit zur Verfügung, ins Leere. Die Beschwerdeführerin übersieht in diesem Zusammenhang, dass die wöchentliche Ruhezeit iSd Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3, ARG in den genannten Wochen (und somit jeweils vor der Konsumation der strittigen "Wochenruhetag(e) 7 Tg") verletzt wurde. Die Dienstnehmerin hatte damit nicht mehr einen Anspruch auf wahlweise Konsumation entweder der Wochenendruhe oder der Wochenruhe, sondern konnte ausschließlich nur mehr Ersatzruhe, die als Abgeltung für die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit zusteht, geltend machen. Damit geht das Argument der Beschwerdeführerin, der Dienstnehmerin stehe entweder die wöchentliche Ruhezeit oder alternativ ein Ersatzruhetag als Ausgleich für den Fall der Nichtkonsumation der wöchentlichen Ruhezeit zur Verfügung, ins Leere.

Durch die erfolgte Konsumation der Ersatzruhe nicht unmittelbar in der nächsten Arbeitswoche, sondern zu einem

späteren Zeitpunkt bzw. (erst) am Ende des Dienstverhältnisses kommt die Zustimmung der Dienstnehmerin zu einem Nachholen der Ersatzruhe zu einer festgesetzten Zeit zum Ausdruck, wobei es gegenständlich dahingestellt bleiben kann, ob es dadurch zu einer stillschweigend oder einvernehmlich getroffenen Ergänzung des Dienstvertrages gekommen ist. Die einschlägigen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen ermöglichen die Nachholung der Ersatzruhe zu einem im Einvernehmen zu bestimmenden Zeitpunkt, enthalten jedoch keine Regelungen über die konkrete Lage der verschobenen Ersatzruhe. Damit ist die zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffene Vereinbarung über den Verbrauch der Ersatzruhe zu einem anderen ("beliebigen") Zeitpunkt bzw. bis zum Ende des bestehenden Dienstverhältnisses zulässig.

Auch aus Punkt 3 lit. b. des KollV kann nicht der Schluss gezogen werden, dass die Ersatzruhe nicht vorschoben werden kann; denn nach dieser Bestimmung darf die wöchentliche Ruhezeit nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. Abgesehen davon, dass die Dienstnehmerin in der Regel in der Folgewoche die ihr gebührende Wochenruhe, wenn auch teilweise in einem verminderten Ausmaß, tatsächlich in Anspruch genommen hat, bezieht sich die Unzulässigkeit der Verschiebung nur auf die wöchentliche Ruhezeit (Wochenend- und Wochenruhe), nicht jedoch auf die Ersatzruhe. Auch aus Punkt 3 Litera b, des KollV kann nicht der Schluss gezogen werden, dass die Ersatzruhe nicht vorschoben werden kann; denn nach dieser Bestimmung darf die wöchentliche Ruhezeit nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. Abgesehen davon, dass die Dienstnehmerin in der Regel in der Folgewoche die ihr gebührende Wochenruhe, wenn auch teilweise in einem verminderten Ausmaß, tatsächlich in Anspruch genommen hat, bezieht sich die Unzulässigkeit der Verschiebung nur auf die wöchentliche Ruhezeit (Wochenend- und Wochenruhe), nicht jedoch auf die Ersatzruhe.

Die Beschwerdeführerin hat gemäß dieser (konkludent) getroffenen Vereinbarung der Dienstnehmerin, die während der Wochenend- bzw. der Wochenruhe gearbeitet hat, für die geleisteten Arbeitsstunden unbestritten entlohnt und ihr die zusätzlich gebührende Ersatzruhe in einer darauf folgenden Arbeitswoche "verspätet" bzw. "erst" am Ende des Dienstverhältnisses gewährt. Der Dienstnehmerin blieb neben der "normalen" Abgeltung der während der wöchentlichen Ruhezeit erbrachten Arbeitsleistung der Anspruch auf Gewährung von auf die Wochenarbeits- bzw. Plandienstzeit anzurechnenden Ersatzruhetagen im Ausmaß der erbrachten Arbeitsleistung erhalten. Diese Ersatzruhezeit ist im Sinne des § 6 Abs. 1 erster Satz ARG auf die regelmäßige Wochenarbeitszeit anzurechnen. Die Beschwerdeführerin hat gemäß dieser (konkludent) getroffenen Vereinbarung der Dienstnehmerin, die während der Wochenend- bzw. der Wochenruhe gearbeitet hat, für die geleisteten Arbeitsstunden unbestritten entlohnt und ihr die zusätzlich gebührende Ersatzruhe in einer darauf folgenden Arbeitswoche "verspätet" bzw. "erst" am Ende des Dienstverhältnisses gewährt. Der Dienstnehmerin blieb neben der "normalen" Abgeltung der während der wöchentlichen Ruhezeit erbrachten Arbeitsleistung der Anspruch auf Gewährung von auf die Wochenarbeits- bzw. Plandienstzeit anzurechnenden Ersatzruhetagen im Ausmaß der erbrachten Arbeitsleistung erhalten. Diese Ersatzruhezeit ist im Sinne des Paragraph 6, Absatz eins, erster Satz ARG auf die regelmäßige Wochenarbeitszeit anzurechnen.

Zum Argument der Beschwerdeführerin, im bekämpften Bescheid fehle es an entsprechenden Feststellungen über die konkrete Lage und damit das konkrete Ausmaß einer allfälligen Verletzung einer wöchentlichen Ruhezeit ist Folgendes auszuführen: Es trifft zwar zu, dass - auf Grund des nicht mehr existierenden Dienstplanes - Feststellungen zu der für die Dienstnehmerin maßgeblichen Diensterteilung fehlen, jedoch ergeben sich aus den (wöchentlichen) Arbeitszeitrachweisen die von ihr tatsächlich verrichteten Dienste und die ihr gewährten Ersatzruhezeiten, die der gegenständlichen Entscheidung zugrunde gelegt wurden.

Die Beschwerdeführerin brachte auch vor, dass es im bekämpften Bescheid an entsprechenden Feststellungen zu den Umständen zur "Kernruhezeit" (Zeitraum der Überschneidung der beiden eigenständigen Zeitkreise "wöchentliche Mindestruhezeit" und "36 Stunden vor Arbeitsbeginn") fehle. Diesem Vorbringen werden die Ausführungen des OGH in seinem Urteil vom 18.12.2014, 9 ObA 123/14z, entgegengehalten:

"Die von Schrank (Arbeitszeitgesetz² § 6 ARG Rz 11) vertretene "Zwei-Zeitkreise-Theorie", auf die sich auch die Revisionswerberin stützt, bietet keinen Anlass, von der bisherigen Rechtsprechung abzugehen. Nach Schrank lösten nur jene Beschäftigungszeiten in den letzten 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche (erster Kreis) eine entgeltspflichtige Ersatzruhe aus, die noch innerhalb der gesetzlichen, in den §§ 3 und 4 ARG präzisierten Ruhezeiten (zweiter Kreis) lägen. Betrage die de-facto-Freizeit daher mehr als 36 Stunden, seien nicht alle

Beschäftigungen während der 36 Stunden ersatzruhepflichtig. Dem ist entgegen zu halten, dass der Gesetzgeber mit dem in § 6 Abs 1 erster Satz ARG enthaltenen Klammerausdruck (§ 2 Abs 1 Z 3 ARG) lediglich auf die Definition des Begriffs der wöchentlichen Ruhezeit (so auch die Überschrift zu § 2 ARG), zu verstehen nämlich sowohl als Wochenendruhe als auch als Wochenruhe, verwiesen hat. Da die gesetzliche Dauer der Wochenendruhe (§ 3 Abs 1 ARG) und der Wochenruhe (§ 4 ARG) auch nach Schrank (Arbeitszeitgesetze² § 3 ARG Rz 12 und § 4 ARG Rz 5) nur als Mindestmaß anzusehen ist (Pfeil in ZellKomm² §§ 2-6a ARG Rz 8, 13; 9 ObA 164/91 ua), das nicht unterschritten, aber selbstverständlich überschritten werden darf, löst der Eingriff in die individuell vorgesehene Wochenendruhe oder Wochenruhe - mag diese auch mehr als 36 Stunden betragen - einen Ersatzruheanspruch nach § 6 Abs 1 ARG aus, wenn dieser Eingriff in den letzten 36 Stunden vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erfolgt ist. Nur dieses Ergebnis wird dem im ARG erkennbaren Ziel des Gesetzgebers, den Arbeitnehmer vor beliebigen Verschiebungen der Arbeits- und Ruhezeiten zu schützen, gerecht (B. Schwarz in DRdA 1992/24). Auch Schrank (Arbeitszeitgesetze² § 6 ARG Rz 1) betont zu Recht vor allem den vorbeugenden Zweck der Ersatzruheregelung. "Die von Schrank (Arbeitszeitgesetze² Paragraph 6, ARG Rz 11) vertretene "Zwei-Zeitkreise-Theorie", auf die sich auch die Revisionswerberin stützt, bietet keinen Anlass, von der bisherigen Rechtsprechung abzugehen. Nach Schrank lösten nur jene Beschäftigungszeiten in den letzten 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche (erster Kreis) eine entgeltspflichtige Ersatzruhe aus, die noch innerhalb der gesetzlichen, in den Paragraphen 3 und 4 ARG präzisierten Ruhezeiten (zweiter Kreis) lägen. Betrage die de-facto-Freizeit daher mehr als 36 Stunden, seien nicht alle Beschäftigungen während der 36 Stunden ersatzruhepflichtig. Dem ist entgegen zu halten, dass der Gesetzgeber mit dem in Paragraph 6, Absatz eins, erster Satz ARG enthaltenen Klammerausdruck (Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 3, ARG) lediglich auf die Definition des Begriffs der wöchentlichen Ruhezeit (so auch die Überschrift zu Paragraph 2, ARG), zu verstehen nämlich sowohl als Wochenendruhe als auch als Wochenruhe, verwiesen hat. Da die gesetzliche Dauer der Wochenendruhe (Paragraph 3, Absatz eins, ARG) und der Wochenruhe (Paragraph 4, ARG) auch nach Schrank (Arbeitszeitgesetze² Paragraph 3, ARG Rz 12 und Paragraph 4, ARG Rz 5) nur als Mindestmaß anzusehen ist (Pfeil in ZellKomm² Paragraphen 2 -, 6 a, ARG Rz 8, 13; 9 ObA 164/91 ua), das nicht unterschritten, aber selbstverständlich überschritten werden darf, löst der Eingriff in die individuell vorgesehene Wochenendruhe oder Wochenruhe - mag diese auch mehr als 36 Stunden betragen - einen Ersatzruheanspruch nach Paragraph 6, Absatz eins, ARG aus, wenn dieser Eingriff in den letzten 36 Stunden vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erfolgt ist. Nur dieses Ergebnis wird dem im ARG erkennbaren Ziel des Gesetzgebers, den Arbeitnehmer vor beliebigen Verschiebungen der Arbeits- und Ruhezeiten zu schützen, gerecht (B. Schwarz in DRdA 1992/24). Auch Schrank (Arbeitszeitgesetze² Paragraph 6, ARG Rz 1) betont zu Recht vor allem den vorbeugenden Zweck der Ersatzruheregelung."

Die belangte Behörde ging somit zu Recht davon aus, dass die Dienstnehmerin am 15.01.2010, am 18.03.2010 sowie am 06.05. und 07.05.2010 Ersatzruhetage konsumierte und gemäß § 9 Abs. 1 ARG für die infolge der Ersatzruhe ausgefallene Arbeit einen Anspruch auf Entgelt behält. Abweichend zur Entscheidung der belangten Behörde ist der 05.05.2010 hingegen als "Wochenruhetag" und nicht als Ersatzruhetage zu qualifizieren, sodass für diesen Tag kein Entgeltanspruch besteht. Die belangte Behörde ging somit zu Recht davon aus, dass die Dienstnehmerin am 15.01.2010, am 18.03.2010 sowie am 06.05. und 07.05.2010 Ersatzruhetage konsumierte und gemäß Paragraph 9, Absatz eins, ARG für die infolge der Ersatzruhe ausgefallene Arbeit einen Anspruch auf Entgelt behält. Abweichend zur Entscheidung der belangten Behörde ist der 05.05.2010 hingegen als "Wochenruhetag" und nicht als Ersatzruhetage zu qualifizieren, sodass für diesen Tag kein Entgeltanspruch besteht.

3.3.1.3. Damit ist die Höhe des der Dienstnehmerin zustehenden Anspruchs auf Fortzahlung des Entgeltes zu beurteilen:

Für die Bemessung der Beiträge ist nicht lediglich das tatsächlich gezahlte Entgelt (Geld- und Sachbezüge) maßgebend, sondern, wenn es das tatsächlich bezahlte Entgelt übersteigt, jenes Entgelt, auf dessen Bezahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand. Ob ein Anspruch auf einen Geld- oder Sachbezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen (vgl. das Erk. des VwGH vom 16.06.2004, Zl. 2001/08/0028; u.a.). Für die Bemessung der Beiträge ist nicht lediglich das tatsächlich gezahlte Entgelt (Geld- und Sachbezüge) maßgebend, sondern, wenn es das tatsächlich bezahlte Entgelt übersteigt, jenes Entgelt, auf dessen

Bezahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand. Ob ein Anspruch auf einen Geld- oder Sachbezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen vergleiche das Erk. des VwGH vom 16.06.2004, ZI. 2001/08/0028; u.a.).

§ 6 Urlaubsgesetz (UrlaubsG) lautet: Paragraph 6, Urlaubsgesetz (UrlaubsG) lautet:

"(1) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden. (5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des Paragraph 18, Absatz 4, Arbeitsverfassungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Absatz 3 und 4 geregelt werden.

(6) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu zahlen."

§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) lautet: Paragraph 3, Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) lautet:

"(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 2 nicht gemindert werden." (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß Paragraph 2, nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 2 nach dem regelmäßigen Entgelt (2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß Paragraph 2, nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. (3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Absatz 2, gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach diesem Gesetz anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden." (5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des Paragraph 18, Absatz 4, Arbeitsverfassungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach diesem Gesetz anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch Kollektivvertrag abweichend von Absatz 3 und 4 geregelt werden."

§ 2 des Generalkollektivvertrages (Kollektivvertrag iSd § 18 Abs. 4 ArbVG) über den Begriff des Entgelts gemäß § 6 Urlaubsgesetz lautet: Paragraph 2, des Generalkollektivvertrages (Kollektivvertrag iSd Paragraph 18, Absatz 4, ArbVG) über den Begriff des Entgelts gemäß Paragraph 6, Urlaubsgesetz lautet:

"§ 2 Entgeltbegriff:

(1) Als Entgelt im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und

sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer während desurlaubes gemäß § 2 Urlaubsgesetz nicht in Anspruch genommen werden können.(1) Als Entgelt im Sinne des Paragraph 6, Urlaubsgesetz gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer während desurlaubes gemäß Paragraph 2, Urlaubsgesetz nicht in Anspruch genommen werden können.

Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht:

Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

(2) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz gelten auch Überstundenpauschalien sowie Leistungen für Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Hat der Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt regelmäßig Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Saisonende oder Auslaufen eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.(2) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts im Sinne des Paragraph 6, Urlaubsgesetz gelten auch Überstundenpauschalien sowie Leistungen für Überstunden, die auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Hat der Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt regelmäßig Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Saisonende oder Auslaufen eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

(3) Liegt keine wesentliche Änderung des Arbeitsanfalles im Sinne des Abs. 2 vor und wäre die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer während seinesurlaubes nur deshalb nicht möglich, weil der Betrieb bzw. die Abteilung in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, während dieser Zeit geschlossen wird, so sind die regelmäßig vor Urlaubsantritt geleisteten Überstunden dennoch in das Urlaubsentgelt mit einzubeziehen.(3) Liegt keine wesentliche Änderung des Arbeitsanfalles im Sinne des Absatz 2, vor und wäre die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer während seinesurlaubes nur deshalb nicht möglich, weil der Betrieb bzw. die Abteilung in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, während dieser Zeit geschlossen wird, so sind die regelmäßig vor Urlaubsantritt geleisteten Überstunden dennoch in das Urlaubsentgelt mit einzubeziehen.

(4) Entgelte in Form von Provisionen sind in das Urlaubsentgelt mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt einzubeziehen. Provisionen für Geschäfte, die ohne unmittelbare Mitwirkung des Arbeitnehmers zustande gekommen sind (Direktgeschäfte), sind jedoch in diesen Durchschnitt nur insoweit einzubeziehen, als für während desurlaubes einlangende Aufträge aus derartigen Geschäften keine Provision gebührt. Diese Regelung gilt sinngemäß für laufend gebührende provisionsartige Entgelte (z.B. Umsatzprozente, Verkaufsprämien).

(5) Für die Berechnung der in das Urlaubsentgelt einzubeziehenden Überstunden gemäß Abs. 2 und der Entgelte gemäß Abs. 4 sind die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages dafür geltenden kollektivvertraglichen Durchschnittszeiträume anzuwenden.(5) Für die Berechnung der in das Urlaubsentgelt einzubeziehenden Überstunden gemäß Absatz 2 und der Entgelte gemäß Absatz 4, sind die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages dafür geltenden kollektivvertraglichen Durchschnittszeiträume anzuwenden.

(6) Im übrigen bleiben für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen über das Urlaubsentgelt aufrecht."

Der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG enthält zur Frage des regelmäßigen Entgeltes Überstunden betreffend idente Bestimmungen.Der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß Paragraph 3, EFZG enthält zur Frage des regelmäßigen Entgeltes Überstunden betreffend idente Bestimmungen.

§ 9 Abs. 2 ARG übernimmt in Analogie zu § 3 Abs. 1 EFZG und § 6 Abs. 2 Urlaubsgesetz das Lohnausfallsprinzip. Das Entgelt darf daher, auch wenn infolge (des Feiertages oder) der Ersatzruhe die Arbeitsleistung unterbleibt, nicht

gemindert werden. Paragraph 9, Absatz 2, ARG übernimmt in Analogie zu Paragraph 3, Absatz eins, EFZG und Paragraph 6, Absatz 2, Urlaubsgesetz das Lohnausfallsprinzip. Das Entgelt darf daher, auch wenn infolge (des Feiertages oder) der Ersatzruhe die Arbeitsleistung unterbleibt, nicht gemindert werden.

Der Arbeitnehmer soll während der Ausfallszeit (Urlaubszeit) einkommensmäßig so gestellt werden, als hätte er die ausgefallene Arbeit tatsächlich erbracht; er soll durch die Ausfallszeit weder einen wirtschaftlichen Nachteil erleiden noch einen wirtschaftlichen Vorteil erringen (vgl. das Erk. des VwGH vom 05.03.1991, ZI. 88/08/0239, u.v.a.). Auch regelmäßige Überstunden sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen (vgl. 150 BlgNR 14. GP, 10). Der Arbeitnehmer soll während der Ausfallszeit (Urlaubszeit) einkommensmäßig so gestellt werden, als hätte er die ausgefallene Arbeit tatsächlich erbracht; er soll durch die Ausfallszeit weder einen wirtschaftlichen Nachteil erleiden noch einen wirtschaftlichen Vorteil erringen vergleiche das Erk. des VwGH vom 05.03.1991, ZI. 88/08/0239, u.v.a.). Auch regelmäßige Überstunden sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen vergleiche 150 BlgNR 14. GP, 10).

Die Regelung über die Art der Berechnung des Urlaubsentgelts stellt nicht auf einen vor Urlaubsantritt liegenden Zeitraum ab, sondern bestimmt das Urlaubsentgelt nach dem fiktiven Arbeitsverlauf während der Urlaubsdauer. Entscheidend ist, welche Arbeitszeit während der Urlaubsdauer ausgefallen wäre und welches Entgelt für diese Arbeitszeit gebührt hätte.

Dort, wo nach dem typischen Geschehensablauf unzweifelhaft feststeht, welche Arbeiten der Arbeitnehmer erbracht und welches Entgelt ihm hierfür gebührt hätte, bedarf es keiner weiteren Untersuchungen. Das trifft z.B. in der Regel auf Arbeiten zu, für die ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt zusteht, aber unter anderem auch für Überstunden, für die ein nach kürzeren Zeitabschnitten bemessenes Entgelt gebührt, wenn auf Grund einer im voraus bestimmten Arbeitszeiteinteilung feststeht, dass sie während der Ausfallszeit zu erbringen gewesen wären. Dort aber, wo dies nicht zweifelsfrei feststeht, also subsidiär, ist bei der Klärung der Frage, ob in den Ausfallszeiten überhaupt solche Arbeitsleistungen zu erbringen gewesen wären, von einer Beweisregel des Inhalts auszugehen, es seien solche Arbeitsleistungen dann zu berücksichtigen, wenn sie in einem bestimmten Zeitraum vor Beginn der Ausfallszeit in einer Weise geleistet wurden, aus denen sich ihr regelmäßiger Charakter erkennen lässt. Als Beobachtungszeitraum wird dabei grundsätzlich ein Zeitraum von 13 Wochen als besser geeignet angesehen als ein längerer Zeitraum (vgl. das oben zitierte Erk. des VwGH vom 05.03.1991 sowie vom 14.02.2013, ZI. 2011/08/0074, mwN). Dort, wo nach dem typischen Geschehensablauf unzweifelhaft feststeht, welche Arbeiten der Arbeitnehmer erbracht und welches Entgelt ihm hierfür gebührt hätte, bedarf es keiner weiteren Untersuchungen. Das trifft z.B. in der Regel auf Arbeiten zu, für die ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt zusteht, aber unter anderem auch für Überstunden, für die ein nach kürzeren Zeitabschnitten bemessenes Entgelt gebührt, wenn auf Grund einer im voraus bestimmten Arbeitszeiteinteilung feststeht, dass sie während der Ausfallszeit zu erbringen gewesen wären. Dort aber, wo dies nicht zweifelsfrei feststeht, also subsidiär, ist bei der Klärung der Frage, ob in den Ausfallszeiten überhaupt solche Arbeitsleistungen zu erbringen gewesen wären, von einer Beweisregel des Inhalts auszugehen, es seien solche Arbeitsleistungen dann zu berücksichtigen, wenn sie in einem bestimmten Zeitraum vor Beginn der Ausfallszeit in einer Weise geleistet wurden, aus denen sich ihr regelmäßiger Charakter erkennen lässt. Als Beobachtungszeitraum wird dabei grundsätzlich ein Zeitraum von 13 Wochen als besser geeignet angesehen als ein längerer Zeitraum vergleiche das oben zitierte Erk. des VwGH vom 05.03.1991 sowie vom 14.02.2013, ZI. 2011/08/0074, mwN).

Der mit "Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung" überschriebene Punkt 16. des KollV lautet (auszugsweise):

"A) Gemäss dem Entgeltfortzahlungsgesetz:

Für Ansprüche des Arbeitnehmers im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG),

BGBI. Nr. 399/1994 idF BGBI. I 158/2002. ... "Bundesgesetzblatt Nr. 399 aus 1994, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, 158 aus 2002., ... "

Dem Ausfallsprinzip entsprechend, welches nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch bei der Fortzahlung des Entgeltes bei der Ersatzruhe zu berücksichtigen ist, hat die Dienstnehmerin während eines Krankenstandes, Urlaubs oder Feiertages jenes Entgelt zu erhalten, das sie verdient hätte, wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätte. Die von der Dienstnehmerin regelmäßig geleisteten Mehr- und Überstunden sind daher in das

Kranken-, Urlaubs- und Feiertagsentgelt sowie das "Ersatzruhegeld" einzubeziehen.

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

Nach Punkt 5. lit. c. des KollV sind in Saisonbetrieben - so auch bei der Beschwerdeführerin - nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die im Pkt. 2 festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen (Leistungsstunden abzüglich Wochenzahl x 40 ergibt Summe der Überstunden). Nach Punkt 5. Litera c, des KollV sind in Saisonbetrieben - so auch bei der Beschwerdeführerin - nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die im Pkt. 2 festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen (Leistungsstunden abzüglich Wochenzahl x 40 ergibt Summe der Überstunden).

Aus den vorliegenden (wöchentlichen) Arbeitszeitznachweisen ergibt sich zweifelsfrei, dass die Dienstnehmerin (in der Regel) sechs mal neun Stunden, somit 54 Stunden, in der Woche gearbeitet hat. Daraus ergeben sich bei Anwendung einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden 14 Mehrstunden pro Woche. Insgesamt leistete sie während ihres vom 26.11.2009 bis 07.05.2010 dauernden Dienstverhältnisses

1.296 Arbeitsstunden. Für 23 Arbeitswochen ergeben sich bei einer 40 Stunden Woche somit 920 (Soll-) Arbeitsstunden. Die Differenz zwischen den geleisteten Stunden und den Sollstunden ergibt die Anzahl von 376 Überstunden, somit in der Woche im Durchschnitt (abgerundet) 16 Überstunden. Daraus folgt, dass es sich bei den für die vier Ersatzruhetage abzugeltenden Zeiten jedenfalls um Überstunden handelt.

Die belangte Behörde stützte ihre Berechnung auf den sich aus den Jahreslohnkonten für 2009 und 2010 ergebenden Brutto- bzw. Kollektivvertragslohn in der Höhe von € 1.170,-- sowie die - von der Beschwerdeführerin selbst zu Grunde gelegte - durchschnittliche monatliche Normalarbeitszeit von 173 Stunden, was einen Stundenlohn von € 6,76 ergibt. Damit hatte die Dienstnehmerin, die an jedem Arbeitstag neun Stunden gearbeitet hat, einen Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe von € 60,84 (brutto). Unter Berücksichtigung des für die Überstunden gemäß § 10 Abs. 1 AZG gebührenden Zuschlages von 50 %, somit € 30,42, ergibt sich der Betrag von € 91,30 pro Ersatzruhetag. Für vier Ersatzruhetage ergibt sich daraus eine (über die gesamte Saison verteilte) Beitragsgrundlage von € 365,20. Darauf entfallen Beiträge in der Höhe von € 151,30. Die belangte Behörde stützte ihre Berechnung auf den sich aus den Jahreslohnkonten für 2009 und 2010 ergebenden Brutto- bzw. Kollektivvertragslohn in der Höhe von € 1.170,-- sowie die - von der Beschwerdeführerin selbst zu Grunde gelegte - durchschnittliche monatliche Normalarbeitszeit von 173 Stunden, was einen Stundenlohn von € 6,76 ergibt. Damit hatte die Dienstnehmerin, die an jedem Arbeitstag neun Stunden gearbeitet hat, einen Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe von € 60,84 (brutto). Unter Berücksichtigung des für die Überstunden gemäß Paragraph 10, Absatz eins, AZG gebührenden Zuschlages von 50 %, somit € 30,42, ergibt sich der Betrag von € 91,30 pro Ersatzruhetag. Für vier Ersatzruhetage ergibt sich daraus eine (über die gesamte Saison verteilte) Beitragsgrundlage von € 365,20. Darauf entfallen Beiträge in der Höhe von € 151,30.

Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin hinsichtlich der gebotenen Anwendung von Punkt 3. lit. b. des anzuwendenden KollV ist Folgendes entgegenzuhalten: Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin hinsichtlich der gebotenen Anwendung von Punkt 3. Litera b, des anzuwendenden KollV ist Folgendes entgegenzuhalten:

Die genannte Regelung gilt für "jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. durch eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zum früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde". Im gegenständlichen Fall wurde die Ersatzruhe an den genannten vier Tagen jedoch gewährt, allerdings ohne das hierfür zustehende Entgelt. Die Höhe dieses Entgelts bemisst sich somit nicht nach den genannten Bestimmungen.

Dadurch, dass die belangte Behörde die Beschwerdeführerin zu Unrecht verpflichtet hat, einen Beitrag in der Höhe von € 456,50, der die ermittelte höhere Beitragsgrundlage war und zudem von fünf anstelle von vier Ersatzruhetagen ausging, zu entrichten, war der Betrag auf € 150,30 zu reduzieren.

Es war spruchgemäß zu entscheiden.

4. Abstandnahme von der mündlichen Verhandlung:

Nach § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Nach Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Wurde - wie im vorliegenden Fall - kein entsprechender Antrag gestellt, ist die Frage, ob von Amts wegen eine Verhandlung durchgeführt wird, in das pflichtgemäße - und zu begründende - Ermessen des Verwaltungsgerichts gestellt, wobei die in § 24 Abs. 2, 3, 4 und 5 normierten Ausnahmebestimmungen als Anhaltspunkte der Ermessensübung anzusehen sind (vgl. zur insofern gleichartigen Regulationsstruktur des § 67d Abs. 1 und 2 bis 4 AVG Hengstschläger/Leeb, AVG, § 67d Rz 17 und 29, mwH). Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Wurde - wie im vorliegenden Fall - kein entsprechender Antrag gestellt, ist die Frage, ob von Amts wegen eine Verhandlung durchgeführt wird, in das pflichtgemäße - und zu begründende - Ermessen des Verwaltungsgerichts gestellt, wobei die in Paragraph 24, Absatz 2, 3, 4 und 5 normierten Ausnahmebestimmungen als Anhaltspunkte der Ermessensübung anzusehen sind vergleiche zur insofern gleichartigen Regulationsstruktur des Paragraph 67 d, Absatz eins und 2 bis 4 AVG Hengstschläger/Leeb, AVG, Paragraph 67 d, Rz 17 und 29, mwH). Gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Aus dem Blickwinkel von Art. 6 EMRK (Art. 47 GRC) ist im Beschwerdefall auf den Umstand hinzuweisen, dass für die Beschwerdeführerin bei Einbringung der Beschwerde ein Steuerberater und damit ein auch des Verfahrensrechts kundiger berufsmäßiger Vertreter eingeschritten ist, sowie dass die Beschwerdeführerin in weiterer Folge durch einen Rechtsanwalt vertreten war. Gemäß § 24 Abs. 3 VwGVG hat ein Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung bereits in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Ein solcher Antrag wurde im vorliegenden Beschwerdefall nicht gestellt. Zu den einen Entfall der Verhandlung nach Art. 6 EMRK rechtfertigenden Umständen gehört auch der (ausdrückliche oder schlüssige) Verzicht auf die mündliche Verhandlung. Nach der Rechtsprechung wird die Unterlassung eines darauf abzielenden Antrages von der Rechtsordnung unter bestimmten Umständen als (schlüssiger) Verzicht auf eine Verhandlung gewertet. Ein solcher Verzicht liegt zwar dann nicht vor, wenn eine unvertretene Partei weder über die Möglichkeit einer Antragstellung belehrt wurde, noch Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie von dieser Möglichkeit hätte wissen müssen (vgl. VfSlg. 16.894/2003 und 17.121/2004; VwGH 26.04.2010, 2004/10/0024; VwGH 12.08.2010, 2008/10/0315; VwGH 30.01.2014, 2012/10/0193). Dies ist hier aber angesichts des eingangs erwähnten Umstands einer rechtskundigen Vertretung und vor dem Hintergrund, dass der Sachverhalt unstrittig ist, nicht der Fall, so dass die unterbliebene Antragstellung im Beschwerdefall als schlüssiger Verzicht im Sinne der Rechtsprechung des EGMR zu Art. 6 EMRK gewertet werden kann. Aus dem Blickwinkel von Artikel 6, EMRK (Artikel 47, GRC) ist im Beschwerdefall auf den Umstand hinzuweisen, dass für die Beschwerdeführerin bei Einbringung der Beschwerde ein Steuerberater und damit ein auch des Verfahrensrechts kundiger berufsmäßiger Vertreter eingeschritten ist, sowie dass die Beschwerdeführerin in weiterer Folge durch einen Rechtsanwalt vertreten war. Gemäß Paragraph 24, Absatz 3, VwGVG hat ein Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung bereits in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Ein solcher Antrag wurde im vorliegenden Beschwerdefall nicht gestellt. Zu den einen Entfall der Verhandlung nach Artikel 6, EMRK rechtfertigenden Umständen gehört auch der (ausdrückliche oder schlüssige) Verzicht auf die mündliche Verhandlung. Nach der Rechtsprechung wird die Unterlassung eines darauf abzielenden Antrages von der Rechtsordnung unter bestimmten Umständen als (schlüssiger) Verzicht auf eine Verhandlung gewertet. Ein solcher Verzicht liegt zwar dann nicht vor, wenn eine unvertretene Partei weder über die Möglichkeit einer Antragstellung belehrt wurde, noch Anhaltspunkte dafür

bestehen, dass sie von dieser Möglichkeit hätte wissen müssen vergleiche VfSlg. 16.894 aus 2003, und 17.121 aus 2004;; VwGH 26.04.2010, 2004/10/0024; VwGH 12.08.2010, 2008/10/0315; VwGH 30.01.2014, 2012/10/0193). Dies ist hier aber angesichts des eingangs erwähnten Umstands einer rechtskundigen Vertretung und vor dem Hintergrund, dass der Sachverhalt unstrittig ist, nicht der Fall, so dass die unterbliebene Antragstellung im Beschwerdefall als schlüssiger Verzicht im Sinne der Rechtsprechung des EGMR zu Artikel 6, EMRK gewertet werden kann.

Da der Sachverhalt unstrittig war und anhand des Akteninhalts festgestellt werden konnte, geht das Bundesverwaltungsgericht weiters davon aus, dass die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt.

Von einer mündlichen Verhandlung konnte daher in Anwendung von § 24 Abs. 1 und 4 VwGVG abgesehen werden. Von einer mündlichen Verhandlung konnte daher in Anwendung von Paragraph 24, Absatz eins und 4 VwGVG abgesehen werden.

Schlagworte

Beitragsgrundlagen, Beitragsnachverrechnung, Berechnung, Ersatzruhezeiten, Herabsetzung, Überstundenvergütung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:I401.2007649.1.00

Zuletzt aktualisiert am

13.09.2019

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at