

# TE Vwgh Erkenntnis 2003/10/15 2000/08/0170

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 15.10.2003

## Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht;

66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;

## Norm

ArbVG §3;

ASVG §44 Abs1;

ASVG §49 Abs1;

ASVG §49 Abs2;

KollV Handelsarbeiter;

## Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bernard und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Sulyok, Dr. Köller und Dr. Moritz als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Müller, über die Beschwerde der P GmbH in T, vertreten durch Dr. Alfred Hawel und Dr. Ernst Eypeltauer, Rechtsanwälte in 4020 Linz, Museumstraße 17/II, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Oberösterreich vom 19. September 2000, Zi. SV(SanR)-410340/8-2000-Bb/May, betreffend Beitragsnachverrechnung und Beitragszuschlag (mitbeteiligte Partei: Oberösterreichische Gebietskrankenkasse, 4010 Linz, Gruberstraße 77), zu Recht erkannt:

## Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund (Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz) Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

## Begründung

Die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse nahm bei der Beschwerdeführerin im Jahr 1998 eine Beitragsprüfung für die Kalenderjahre 1995 bis 1997 vor. Hierbei wurde folgender unstrittiger Sachverhalt festgestellt:

Die Beschwerdeführerin betreibt ein Unternehmen im Bereich des Lebensmittelhandels. Auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Arbeiter ist der Kollektivvertrag für Handelsarbeiter anzuwenden. Die Beschwerdeführerin bezahlt unter den Bezeichnungen "Sammlerprämien" (an anderer Stelle auch als "Sammelprämien" bezeichnet), "laufende Prämien", "Sonn- und Feiertagszulagen", "Frischdienstzulagen", "Schichtzulagen" und "kombinierte Zulagen" an die Arbeiter Prämien und Zulagen aus. Zum Teil erfolgt die Auszahlung von fixen Beträgen, zum Teil in unterschiedlicher Höhe. Diese Prämien und Zulagen werden zum Teil einzeln, aber auch in unterschiedlichen Kombinationen gewährt.

Die Beschwerdeführerin rechnete diese Prämien und Zulagen nicht zu den nach dem Kollektivvertrag für Handelsarbeiter zu zahlenden Sonderzahlungen und bezog sie somit nicht in die Bemessungsgrundlage für die Sonderbeiträge ein.

Mit Bescheid vom 3. März 1999 verpflichtete die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse die Beschwerdeführerin zur Zahlung von allgemeinen Beiträgen in der Höhe von S 19.902,60 und Sonderbeiträgen in der Höhe von S 728.749,-- und schrieb ihr einen Beitragszuschlag von S 112.800,-- vor. In der Begründung wurde ergänzend zum oben wiedergegebenen unstrittigen Sachverhalt ausgeführt, die Berechnung der Sonderzahlungen nach dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter habe nach dem Bruttomonatslohn zu erfolgen. Dieser beinhaltete auch die regelmäßig gewährten Prämien für die Normalarbeitszeit (Hinweis auf das Urteil des OGH 9 Ob A 247/93). Die Beschwerdeführerin habe Pflichtversicherte nicht oder mit einem zu geringen Entgelt zur Sozialversicherung gemeldet. Es sei daher ein Beitragszuschlag wegen Nichtbeachtung der Meldebestimmungen vorzuschreiben gewesen. Der Beitragszuschlag sei im gesetzlichen Mindestausmaß in Höhe der Verzugszinsen berechnet worden.

In dem dagegen erhobenen Einspruch wendete sich die Beschwerdeführerin ausschließlich gegen die Nachverrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen für die Sonderzahlungen laut Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter. Nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofes seien Prämien für quantitative Mehrleistungen innerhalb der Normalarbeitszeit, die im Kollektivvertrag vorgesehene Schmutzzulage und auch Leistungsprämien in unterschiedlicher Höhe in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen einzubeziehen. In den Entscheidungen werde damit argumentiert, dass ein Unterschied zwischen dem für die Berechnung der Sonderzahlungen verwendeten Begriff "Lohn" und dem kollektivvertraglichen "Mindestlohn" bestehe. Dieser zweifellos gegebene Unterschied zwischen dem Begriffspaar "Lohn" und "Mindestlohn" sage nichts über die Einbeziehung von Prämien und Zulagen in die Berechnung der Sonderzahlungen aus. Diese Unterscheidung führe zu keiner Lösung der hier zu beantwortenden Frage. Es gehe nicht darum, dass die Berechnung der Sonderzahlungen bloß nach dem kollektivvertraglichen Mindestlohn vorzunehmen wäre. Dies könnte angesichts der Verwendung des Begriffes "Lohn" im Gegensatz zu jenem des "Mindestlohns" auch nicht ernsthaft behauptet werden. Vielmehr gehe es um die Frage, ob über den "Istlohn" hinaus Prämien und Zulagen in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen seien oder nicht.

Der Oberste Gerichtshof argumentiere damit, dass die kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Entlohnung für Überstunden und Mehrarbeit den Begriff "Lohn" verwenden und dieser Prämien und Zulagen beinhalte. Da von einer einheitlichen Begriffsbildung im Rahmen des Kollektivvertrages auszugehen sei, seien Prämien und Zulagen in den für die Berechnung der Sonderzahlungen verwendeten gleich lautenden Begriff einzubeziehen.

Dieses Verständnis der Judikatur sei insofern problematisch, als sich die Bestimmungen über die Sonderzahlungen in der Lohnordnung befänden, während jene über Mehrarbeit und Überstunden in den allgemeinen Bestimmungen des Kollektivvertrages Aufnahme gefunden hätten. Dabei handle es sich um einen anderen Teil des Kollektivvertrages. Dieser Umstand führe zumindest zu einer Lockerung des systematischen Zusammenhangs zwischen diesen Bestimmungen. Diese Lockerung des Zusammenhangs werde dadurch verstärkt, dass in Abschnitt II des Kollektivvertrages, der diese Zweiteilung in allgemeine Bestimmungen einerseits und in die Lohnordnung andererseits festhalte, jeder dieser beiden Teile für sich allein kündbar gestaltet werde. Angesichts dieser gesonderten Kündbarkeit der beiden Teile sei ein einheitliches Begriffsverständnis keinesfalls zwingend gegeben.

In den kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Entlohnung für Überstunden und Mehrarbeit finde sich der Begriff "Lohn". Nach der Judikatur ergebe sich die Einbeziehung von Prämien und Zulagen in diesen Begriff deswegen, weil Ausgangspunkt der Berechnung des Grundstundenlohnes jener Betrag sein solle, welchen der Arbeitnehmer während seiner Normalarbeitszeit erhalte. Dieser beinhaltete auch variable Prämien. Diese von der Judikatur gezogene Schlussfolgerung sei unrichtig, zumindest aber nicht zwingend. Gerade bei variablen Prämien zeige sich die Unrichtigkeit dieser Argumentation. Ein Arbeitnehmer erhalte ja nicht automatisch für von ihm geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden eine Prämie, sondern vielmehr nur dann, wenn er in eben dieser Zeiteinheit die Voraussetzungen für den Erhalt einer Prämie erfülle. Gerade die Zahlung einer variablen, von der Arbeitsleistung in der jeweiligen Zeiteinheit abhängigen Prämie habe mit dem Begriff "Lohn" nichts zu tun. Aber auch für feste Prämien und Zulagen gelte nichts anderes. Diese seien, unabhängig von der Berechnung der Entlohnung für Überstunden und Mehrarbeit, zu dieser hinzuzurechnen.

Die Judikatur übersehe, dass in Abschnitt XVI. Z. 1 des Kollektivvertrages zur Berechnung der Normalstunde die Teilung

des "Bruttomonatslohnes" durch 167 vorgesehen sei. Da diese Regelung eindeutig der Berechnung des normalen Stundenlohnes diene, wie sich schon aus der Verwendung des Begriffes "Normalstunde" ergebe, beinhalte diese gerade nicht Prämien und Zulagen. Gegen die Einbeziehung von variablen Prämien und Zulagen in die Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlung spreche auch das Fehlen einer Regelung, wie die Berechnung dieser Prämien und Zulagen vorzunehmen sei.

Wenn ein und dieselben Kollektivvertragspartner mehrere Kollektivverträge abschließen, komme auch den anderen Kollektivverträgen maßgebliche Bedeutung zu. Der Kollektivvertrag betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten sehe die Bezahlung für Arbeitsleistungen im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit mit 50 % des "normalen Stundenlohnes" vor. Aus der Verwendung des Begriffes "normal" sei zu ersehen, dass es dabei keinesfalls um Prämien und Zulagen, "sondern vielmehr rein um den Istlohn" gehe.

Es sei auch noch darauf hinzuweisen, dass in Kollektivverträgen üblicherweise auch die Einbeziehung von anderen Entgeltbestandteilen als dem "Istlohn" in Sonderzahlungen ausdrücklich vorgesehen werde. So sehe der Kollektivvertrag für Handelsangestellte eine solche Einbeziehung von Prämien und Zulagen gerade nicht vor.

Mit dem nunmehr vor dem Verwaltungsgerichtshof angefochtenen Bescheid wurde dem Einspruch keine Folge gegeben und der bekämpfte Bescheid bestätigt. In der Begründung führte die belangte Behörde nach einer Darstellung des Verwaltungsgeschehens aus, strittig sei, ob der Begriff "Bruttomonatslohn" die von der Beschwerdeführerin bezahlten Prämien und Zulagen beinhalte.

Es entspreche "dem normalen menschlichen Verständnis", dass ein Bruttopreis "sämtliches beinhaltet". Es sei daher davon auszugehen, dass unter den Begriff Bruttolohn sämtliche Zulagen, Prämien oder dergleichen, aber auch "steuerliche Abgaben" und sonstige Abzüge zu subsumieren seien. Der hier anzuwendende Kollektivvertrag unterscheide zwischen dem jeweiligen "Bruttomonatslohn" bzw. "Bruttowochenlohn" und dem kollektivvertraglichen Mindestlohn. Allen jenen kollektivvertraglichen Regelungen, in denen vom Bruttomonatslohn gesprochen werde, sei gemeinsam, dass der auf eine Stunde entfallende Bruttolohn der 167. Teil jenes Preises sein soll, welchen der Arbeitnehmer während seiner Normalarbeitszeit erhalte. Jener Lohn, den der Arbeitnehmer für die Normalarbeitszeit erhalte, bestehe aus einem fixen Betrag und Prämien und Zulagen, falls die Voraussetzungen für deren Gewährung erfüllt werden. Prämien und Zulagen seien daher überall dort zu berücksichtigen, wo der Kollektivvertrag auf den Bruttomonatslohn bzw. auf den Bruttowochenlohn und nicht auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn abstelle. Dieser Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (9 Ob A 247/93) habe sich auch der Verwaltungsgerichtshof (97/08/0439) angeschlossen.

Die von der Beschwerdeführerin behauptete Lockerung des systematischen Zusammenhangs zwischen den Bestimmungen des Allgemeinen Teiles des Kollektivvertrages und der Lohnordnung sei "zurückzuweisen". Ein Kollektivvertrag sei als Einheit zu betrachten und auch trotz verschiedener Teilelemente gleich auszulegen. Die alleinige Kündbarkeit der jeweiligen Teile sei auf die praktische Übung dahingehend zurückzuführen, dass eine Änderung der Lohnordnung noch lange nicht auch eine Änderung der allgemeinen Bestimmungen nach sich zu ziehen habe. Auffallend sei in diesem Zusammenhang, dass die Beschwerdeführerin selbst die Prämien und Zulagen in ihrer Lohnverrechnung in den Grundstundenlohn für die Bemessung der Überstunden einbezogen habe. Da aber gleiche Begriffe im Kollektivvertrag gleich auszulegen seien, sei auch der Begriff "Bruttomonatslohn" im Bereich der Sonderzahlungen unter Einbeziehung der Prämien und Zulagen zu verstehen.

Der Beschwerdeführerin könne nicht gefolgt werden, wenn sie meine, der Begriff "Normalstunde" sei im Sinne eines normalen Stundenlohnes zu verstehen, der keine Prämien und Zulagen enthalte. Punkt XVI. des Kollektivvertrages (zur Berechnung der Normalstunde ist der Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen) beziehe sich auf die Berechnung des Stundenlohnes, der innerhalb der Normalarbeitszeit erzielt werde. Der Begriff "normal" nehme nur auf die Unterscheidung zwischen Normalarbeitszeit und Überstunden Bezug.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend machende Beschwerde mit dem Begehr, ihn kostenpflichtig aufzuheben. Die Beschwerdeführerin hält ihren im Verwaltungsverfahren eingenommenen Standpunkt vollinhaltlich aufrecht.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete ebenso wie die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse eine Gegenschrift, in der die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt wird.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

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

Nach § 49 Abs. 2 leg. cit. sind Sonderzahlungen Bezüge im Sinne des Abs. 1, die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden, wie z.B. ein 13. oder 14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld. Sie sind als Entgelt nur nach Maßgabe der Bestimmungen des § 54 und der sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, in denen die Sonderzahlungen ausdrücklich erfasst werden, zu berücksichtigen.

Da § 49 Abs. 2 ASVG auf den ersten Absatz dieser Gesetzesbestimmung verweist, sind trotz der Wendung "gewährt werden" unter Sonderzahlungen nicht nur solche Geld- und Sachbezüge zu verstehen, die dem pflichtversicherten Dienstnehmer (Lehrling) in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen tatsächlich "zukommen", sondern entweder Geld- und Sachbezüge, auf die er aus dem Dienst(lehr)verhältnis "in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen" Anspruch hat, ohne Rücksicht darauf, ob sie ihm überhaupt oder in der gebührenden Höhe zukommen, oder die er darüber hinaus in diesen Zeiträumen auf Grund des Dienst(lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder einen Dritten tatsächlich erhält. Ob ein Anspruch auf einen Geld- oder Sachbezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen, wobei in jenen Fällen, in denen kollektivvertragliche Vereinbarungen in Betracht kommen, entsprechend dem § 3 ArbVG zumindest das nach diesen Vereinbarungen den Dienstnehmern zustehende Entgelt die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge zu bilden hat (vgl. aus der ständigen Rechtsprechung etwa das hg. Erkenntnis vom 16. Mai 1995, 93/08/0141, Slg. Nr. 14.252/A).

Die Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens gehen übereinstimmend davon aus, dass auf das Dienstverhältnis der von der Beitragsnachverrechnung erfassten Dienstnehmer der Beschwerdeführerin der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs anzuwenden ist. Nach der im Anhang dieses Kollektivvertrages enthaltenen, einen Bestandteil desselben darstellenden Lohnordnung erhalten Arbeitnehmer einmal im Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration (Punkt Ba) und einmal im Kalenderjahr eine Urlaubsbeihilfe (Punkt Ca); diese betragen bei vereinbarter wöchentlicher Entlohnung 4,33 Bruttowochenlöhne bzw. bei vereinbarter monatlicher Entlohnung einen Bruttomonatslohn. Im Kollektivvertrag wird der Begriff "Bruttowochenlohn" bzw. "Bruttomonatslohn" nicht definiert. Die strittige Frage hinsichtlich der Anspruchshöhe ist daher durch Interpretation der jeweiligen kollektivvertraglichen Bestimmungen zu lösen. Kollektivverträge sind nach ständiger Judikatur nach den für Gesetze geltenden Auslegungsregeln (§§ 6 und 7 ABGB) auszulegen (vgl. auch hiezu das oben zitierte hg. Erkenntnis vom 16. Mai 1995, Slg. Nr. 14.252/A).

Die Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides hängt davon ab, ob die von der Beitragsnachverrechnung erfassten Arbeitnehmer in den Jahren 1995 bis 1997 auf Grund des Punktes B des anzuwendenden Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs Anspruch auf höhere (weil unter Einbeziehung der ihnen in diesen Jahren unstrittig gewährten Prämien und Zulagen in die Bemessungsgrundlage zu berechnende) Sonderzahlungen hatten.

Die belangte Behörde (sowie auch die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse) bejaht diese Frage gestützt auf das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 24. November 1993, 9 Ob A 247/93, und das hg. Erkenntnis vom 22. Dezember 1999, 97/08/0439. Die Beschwerdeführerin hält an ihren im Verwaltungsverfahren gegen diese Entscheidungen vorgetragenen Argumenten fest.

Der Verwaltungsgerichtshof schloss sich in dem genannten Erkenntnis vom 22. Dezember 1999, 97/08/0439, der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zum Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs in dem Sinne an, dass die Weihnachtsremuneration und die Urlaubsbeihilfe nicht nach dem "kollektivvertraglichen Mindestlohn", sondern nach dem von den Arbeitern in der Normalarbeitszeit tatsächlich verdienten Lohn zu berechnen sind (Arb 8398 betreffend Berücksichtigung eines durch quantitative Mehrleistung gebührenden Zuschlages, Arb 8570 betreffend Einbeziehung einer generell gewährten Schmutzzulage, 9 Ob A 247/93 betreffend Berücksichtigung von in unterschiedlicher Höhe gewährten Leistungsprämien). Der Oberste Gerichtshof bekräftigte mittlerweile seine Rechtsauffassung im Urteil vom 26. April 2000, 9 Ob A 66/00x, wonach Leistungsprämien (auch die hier gegenständliche "Sammelerprämie") für die Urlaubsbeihilfe im Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berücksichtigen sind. Diesen Entscheidungen liegt die Rechtsauffassung zu Grunde, dass der Begriff "Bruttomonatslohn" bzw.

"Bruttowochenlohn" auch die in unterschiedlicher Höhe gewährten Prämien und Leistungen umfasst. Auch der Verwaltungsgerichtshof hält an dieser Rechtsauffassung fest. Die Beschwerdeausführungen sind nicht geeignet, den Verwaltungsgerichtshof zu einem Abgehen von dieser ständigen und mit dem Obersten Gerichtshof übereinstimmenden Rechtsauffassung zu veranlassen:

Die Beschwerdeführerin weist darauf hin, dass der Kollektivvertrag eine Unterteilung in die Lohnordnung, die die Bestimmungen über die Sonderzahlungen enthält, und in einen allgemeinen Teil, in dem sich die Bestimmungen über die Mehrarbeit und Überstunden finden, vornimmt. Sie zieht daraus den Schluss, dass ein einheitliches Begriffsverständnis keinesfalls zwingend sei.

Damit übersieht die Beschwerdeführerin aber, dass Kollektivverträge nach den für Gesetze geltenden Auslegungsregeln auszulegen sind. Demnach ist im Zweifel anzunehmen, dass die Kollektivvertragsparteien einem Begriff, den sie an verschiedenen Stellen des Kollektivvertrages gebrauchen, auch nur eine Bedeutung beimessen.

Die Beschwerdeführerin weist weiters darauf hin, dass sich der Begriff "Bruttomonatslohn" bzw. "Bruttowochenlohn" sowohl in den Bestimmungen über die Berechnung der Sonderzahlungen als auch der Überstunden (Mehrarbeit) sowie in den Schlussbestimmungen (Punkt XVI. des Kollektivvertrages) findet. Die letztgenannte Regelung diene der Berechnung der Normalstunde. Wie sich schon aus der Verwendung des Begriffes "Normal-"Stunde ergebe, beinhalte diese gerade nicht die Prämien und Zulagen. Die von der Judikatur gewählte Auslegung, wonach der Begriff des "Bruttomonatslohnes" bzw. "Bruttowochenlohnes" die Prämien und Zulagen enthalte, sei daher unrichtig.

Damit übersieht die Beschwerdeführerin aber, dass nach der zitierten Judikatur des Obersten Gerichtshofes und des Verwaltungsgerichtshofes der Begriff des "Bruttowochenlohnes" bzw. des "Bruttomonatslohnes" im Sinne des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter mit dem Begriff des Normallohns im Sinne des § 10 Abs. 3 AZG gleichzusetzen ist. Bei der Auslegung des Begriffes "Normallohn" ist nach der Rechtsprechung (vgl. etwa OGH 9 Ob A 60/90) davon auszugehen, dass die Überstundenarbeit regelmäßig eine Fortsetzung jener Tätigkeit ist, die der Dienstnehmer in der Normalarbeitszeit verrichtet. Basis für die Berechnung ist also jenes Entgelt, das er zu bekommen hätte, wenn die Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit erbracht worden wäre. Normallohn in diesem Sinne ist das gesamte Entgelt einschließlich aller Bestandteile, daher auch einschließlich aller Zulagen und Zuschläge. Nur jene Entgeltbestandteile, die ausschließlich für die Erbringung einer ganz bestimmten Arbeitsleistung gebühren, scheiden aus dem Normallohn und damit aus der Berechnung des Überstundenentgeltes aus, wenn der Arbeitnehmer diese bestimmte Arbeitsleistung während der Zeit seiner Überstundenarbeit nicht erbringt. Ebenso fallen außerordentliche Entgeltbestandteile, die insbesondere nicht an eine bestimmte Arbeitsleistung anknüpfen oder wenn sie nicht in regelmäßigen Zeitabschnitten gewährt werden, nicht unter den Begriff des Normallohns. Nach diesen Grundsätzen scheiden sohin etwa Aufwandsentschädigungen, Sonderzahlungen, nicht an die Arbeitsleistung anknüpfende außerordentliche Entgeltbestandteile (etwa Kinder-Familienzulagen) aus dem Normallohn aus (OGH 9 Ob A 604/93=DRDA 1995, S 140 mit Anm. Csebrenyak, 8 Ob A 233/95). Diese Entgeltbestandteile fallen aber nichtsdestoweniger unter den Entgeltbegriff, der weit auszulegen ist und alles umfasst, was dem Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft zukommt, also nicht nur das Gehalt (Lohn), sondern auch die übrigen regelmäßigen oder sonstigen ordentlichen oder außerordentlichen Leistungen zusätzlicher Art (OGH 9 Ob A 365/93 mit Hinweisen auf die Literatur). Dieses Verständnis von Entgelt, Bruttowochenlohn bzw. Bruttomonatslohn als Normallohn und Mindestlohn liegt auch dem gegenständlichen Kollektivvertrag der Handelsarbeiter Österreichs zu Grunde. Ausgehend davon sind aber entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin Prämien und Zulagen Teil des "Normallohnes" bzw. des "Bruttomonatslohnes" bzw. "Bruttowochenlohnes".

Auf die an der Begründung des Erkenntnisses vom 22. Dezember 1999, 97/08/0439, vorbeigehenden Beschwerdeausführung ist daher nicht mehr einzugehen.

Angesichts der dargestellten Regelung des hier anzuwendenden Kollektivvertrages sind die Hinweise der Beschwerdeführerin auf andere Kollektivverträge derselben Kollektivvertragspartner sowie auf Kollektivverträge anderer Kollektivvertragspartner nicht zielführend.

Die Beschwerde erweist sich daher als unbegründet und war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG i. V. m. der Verordnung BGBl. II Nr. 333/2003.

Wien, am 15. Oktober 2003

**Schlagworte**

Entgelt Begriff Anspruchslohn Entgelt Begriff Prämien Kollektivvertrag Mindestlohn

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2003:2000080170.X00

**Im RIS seit**

12.11.2003

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)