

TE Vwgh Erkenntnis 2002/1/30 97/08/0558

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 30.01.2002

Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht;
60/04 Arbeitsrecht allgemein;
66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;

Norm

ASVG §49 Abs1;
ASVG §49 Abs2;
ASVG §54;
AZG §19c Abs5;
AZG §6;
KollV Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger 1989 §10 Abs2;
KollV Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger 1989 §10 Abs3;
KollV Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger 1989 §9 Abs2;
KollV Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger 1989 §9 Abs3;
KollV Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger 1989 §9 Abs4;
KollV Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger 1989 §9 Abs5;
KollV Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger 1989 §9 Abs6;

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 N-Gesellschaft m.b.H. & Co KG in L, vertreten durch Dr. Nikolaus Topic-Matutin, Rechtsanwalt in 5020 Salzburg, Getreidegasse 10, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Niederösterreich vom 28. August 1997, Zl. GS8-6937/5-1997, betreffend Beitragsnachverrechnung, (mitbeteiligte Partei:

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

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund (Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen) Aufwendungen in der Höhe von EUR 332,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen. Das Kostenbegehren der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse wird abgewiesen.

Begründung

Mit Bescheid vom 1. Juli 1996 verpflichtete die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse die Beschwerdeführerin gemäß § 410 Abs. 1 Z 7 ASVG unter Bedachtnahme auf die §§ 49, 51, 54 und 58 ASVG, die §§ 2 und 5 AMPFG sowie § 19 der Kassensatzung zu einer Beitragszahlung in der Höhe von S 20.920,11. In der Begründung führte sie dazu aus, dass bei der Beschwerdeführerin eine Beitragsprüfung für den Zeitraum 1. Jänner 1991 bis 31. Dezember 1995 stattgefunden habe, bei der festgestellt worden sei, dass die Beschwerdeführerin den in den "Aufstellungen über nicht oder unrichtig gemeldete Beitragsgrundlagen" näher bezeichneten teilzeitbeschäftigte Arbeitern (Reinigungskräften) die über die vertraglich verkürzte Arbeitszeit hinaus verrichtete Mehrarbeit in Form einer "Prämie" abgegolten habe. Da die Beschwerdeführerin jedoch diese "Prämien" bei der Ermittlung der Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) außer acht gelassen habe, seien von der mitbeteiligten Kasse diese Entgeltbestandteile bei der Bildung der Grundlagen für die Abrechnung der Sonderbeiträge und Nebenbeiträge einzubinden und auf diese Weise die gebührenden Sonderzahlungen festzustellen gewesen.

In rechtlicher Hinsicht führte die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse aus, dass gemäß § 49 Abs. 1 und 2 ASVG für die Bemessung der Sonderbeiträge nicht bloß die tatsächlich gezahlte Sonderzahlung maßgebend sei, sondern, wenn sie die tatsächlich gezahlte Sonderzahlung übersteige, jene Sonderzahlung, auf deren Zahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand, wobei der Anspruch nach zivilrechtlichen Grundlagen zu beurteilen sei (Hinweis auf das Erkenntnis vom 26. Jänner 1981, Zl. 81/08/0211). Maßgeblich seien in diesem Zusammenhang die Bestimmungen der §§ 9 (Urlaubszuschuss) und 10 (Weihnachtsremuneration) des Kollektivvertrages für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger vom 6. Juni 1989, welche jeweils in ihren Absätzen 2 unter anderem Folgendes normierten:

"Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmer, die Pauschal- oder Akkordleistungen erbringen, haben Anspruch auf den Durchschnitt des Wochenlohnes der letzten 13 Wochen für die Berechnung des Urlaubszuschusses (der Weihnachtsremuneration). Der Wochenlohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und des Stundenlohnes des betreffenden Arbeitnehmers unter Ausschluss allfälliger Prämien, Gefahren- und Schmutzzulagen und der Überstundenentlohnung zu berechnen."

Unter einem Stundenlohn sei prinzipiell jenes Entgelt zu verstehen, das der Arbeitnehmer während der Normalarbeitszeit in einer Stunde erarbeite. Darunter würde nicht nur jener Betrag, der ihm nach der Lohntabelle für die Stunden gebührt, fallen; er enthält auch alle sonstigen im Kollektivvertrag oder in Einzelverträgen vorgesehenen Bestandteile des regelmäßigen Entgeltes, somit auch generell zum Stundenlohn gewährte Zulagen. Unter Prämien hingegen würden zusätzliche Vergütungen für einen besondern Erfolg der Arbeitsleistung, wobei sowohl die Quantität als auch die Qualität oder auch andere Kriterien (wie Güte, Genauigkeit der Arbeit, besondere Ausnutzung der Roh- und Werkstoffe, sonstige Einsparungen) anspruchsbegründend wirken können, verstanden. Die unter dem Titel "Prämie" vorgenommene Abgeltung für die erbrachte Mehrarbeit stelle somit lediglich den je nach Dauer der Mehrarbeit gebührenden Lohn dar, der unter Berücksichtigung der kollektivvertraglichen Bestimmungen für die Ermittlung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration in die Durchschnittsberechnung mit aufzunehmen gewesen sei.

Gegen diesen Bescheid er hob die Beschwerdeführerin Einspruch, in dem sie im Wesentlichen geltend machte, dass die Beurteilung der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse, wonach die unter dem Titel "Prämie" vorgenommene Abgeltung einen zusätzlichen Zeitlohn für zusätzliche Mehrstunden darstelle, unrichtig sei. Tatsächlich entstünden in der Praxis Situationen, in denen durch (teilweise überraschende) Personalausfälle ein "Reinigungsrevier" nicht durch Ersatzarbeitskräfte nachbesetzt werden könne. In diesem Fall würden sich die in einem Reinigungsobjekt verbliebenen Arbeitskräfte die Arbeit in dem nicht besetzten Reinigungsrevier aufteilen. Dies führe zu einer höheren Quantität an Arbeit, jedoch nicht zwingend zu zusätzlichen Arbeitsstunden. Aufgrund der Schließ- und Sperrzeiten in den Reinigungsobjekten sei die Erbringung zusätzlicher Arbeitsstunden in vielen Fällen überhaupt nicht möglich. Dies bedeute, dass die Reinigungskräfte zu einer schnelleren, mit höherer Quantität an Leistung verbundenen Arbeitsweise angehalten würden, wofür sie Prämien erhalten würden.

Die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse legte der belangten Behörde u.a. auch mit acht betroffenen Dienstnehmerinnen aufgenommene Niederschriften vor, welche darin übereinstimmend angaben, dass sie im Falle von Krankheit oder urlaubsbedingter Abwesenheit von Kolleginnen vom Dienstgeber gebeten worden seien, Mehrarbeit zu leisten, welche sodann auch immer korrekt ausbezahlt worden sei. Prämien hätten sie keine erhalten. Die meisten der befragten Dienstnehmerinnen konnten für den fraglichen Zeitraum zudem ihre Lohnauszahlungsbelege vorweisen.

Die Beschwerdeführerin nahm zu diesem Ermittlungsergebnis mit Schreiben vom 17. Juni 1997 Stellung und führte dazu insbesondere Folgendes aus:

- "1. Das Prüfungsorgan der (Anm.: im Auftrag der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse handelnden) Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse stellt fest, dass ab 1993 die Lohnabrechnung auf Stundenlohn und Prämie abgeändert wurde. Diese Feststellung ist nachweislich unrichtig. Sowohl im Prüfbericht als auch in einem Telefonat wird davon ausgegangen, dass es sich bei den Prämien um die Abgeltung für geleistete Mehrarbeit handelt.
2. Die (ehemaligen) Dienstnehmerinnen (...) stellen anlässlich ihrer Einvernahme ausdrücklich und übereinstimmend fest, dass sie sämtliche Arbeits- und Mehrarbeitsstunden immer korrekt abgegolten erhalten hätten und Prämien nie ausbezahlt worden seien. Diese Aussagen stehen in krassem Widerspruch zu den Angaben gemäß Punkt 1. (...)
3. Des Weiteren zieht das Prüfungsorgan für die - von ihm gewählte - Durchschnittsberechnung unterschiedliche Berechnungszeiträume heran. Im Prüfungszeitraum wurden von uns Sonderzahlungen praktisch ausschließlich jeweils in den Monaten Juni (Urlaubszuschuss) und November (Weihnachtsremuneration) abgerechnet. Trotzdem bedient man sich für die Durchschnittsberechnung überwiegend der Zeiträume März bis Mai (für Urlaubszuschuss) bzw. August bis Oktober (Weihnachtsremuneration). Teilweise werden jedoch - aus uns unerfindlichen Gründen - sehr wohl die richtigen Zeiträume April bis Juni bzw. September bis November angewendet. Aus dieser Vorgangsweise entstehen teilweise erhebliche Differenzen zu unserem Nachteil.
4. (...) Aufgrund der - bisher - einheitlichen Interpretation ist somit eine Durchschnittsberechnung (Anm.: nach §§ 9 und 10 des KollV für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger) überhaupt nur dann vorzunehmen, wenn sich die wöchentliche Normalarbeitszeit eines teilzeitbeschäftigte Dienstnehmers innerhalb der letzten 13 Wochen vor Abrechnung der Sonderzahlung nachhaltig (regelmäßig - auf Dauer) verändert hat. Die Durchschnittsberechnung berücksichtigt somit nur Veränderungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf Dauer, nicht jedoch - wie irrtümlich vermeint - jedwede fallweise zusätzlich geleistete Arbeitsstunde. (...)"

Die belangte Behörde gab dem Einspruch der Beschwerdeführerin mit dem nunmehr bekämpften Bescheid keine Folge und bestätigte den Bescheid der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse zu Gänze. In der Begründung führte sie nach Wiedergabe des bisherigen Verwaltungsgeschehens sowie der Aussagen der acht einvernommenen Dienstnehmerinnen insbesondere aus, dass durch die Angaben dieser Dienstnehmerinnen das Einspruchsvorbringen, nämlich dass die gewährten "Prämien" eine Abgeltung für eine höhere Arbeitsquantität, nicht jedoch für zusätzliche Arbeitsstunden seien, eindeutig widerlegt worden sei. Dies werde nicht zuletzt von den entsprechenden Lohnabrechnungsunterlagen gestützt. Demgemäß habe die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse unter Berücksichtigung der (im Bescheid festgestellten) §§ 9 Abs. 2 und 10 Abs. 2 des Kollektivvertrages für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger die gebührenden Sonderzahlungen durchaus richtig ermittelt.

Der Auslegung der Beschwerdeführerin, wonach eine Durchschnittsberechnung überhaupt nur dann vorzunehmen sei, wenn sich die wöchentliche Normalarbeitszeit eines teilzeitbeschäftigte Dienstnehmers innerhalb der letzten 13 Wochen vor Abrechnung einer Sonderzahlung nachhaltig verändere, könne sich die belangte Behörde nicht anschließen, da ein Arbeitnehmer, der die wöchentliche Normalarbeitszeit einzuhalten habe, kein Teilzeitbeschäftiger (mehr) sei (Teilzeitarbeit liege nach der Definition des § 19 c Abs. 1 AZG unter anderem vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreite) und die Anwendung der maßgeblichen kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Durchschnittsberechnung nicht an das Erfordernis einer auf Dauer ausgerichteten Abänderung der Arbeitszeit geknüpft sei.

Schließlich sei auch nicht verständlich, warum die Beschwerdeführerin die Wahl unterschiedlicher Berechnungszeiträume ins Treffen führe, da zum Beispiel einer im Dezember gebührenden Sonderzahlung verständlicherweise ein anderer Berechnungszeitraum als einer im November zustehenden Sonderzahlung zugrunde zulegen sei.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend machende Beschwerde.

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Strittig ist im Beschwerdefall die Frage der Berechnung von Sonderzahlungen für teilzeitbeschäftigte

Arbeitnehmerinnen, deren Entgelt über das für die vereinbarte Stundenzahl hinaus gebührende auch "Prämien" für geleistete Mehrarbeitsstunden enthält.

Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes bedeutet der sogenannte Grundsatz der freien Beweiswürdigung nicht, dass der in der Begründung des Bescheides niederzulegende Denkvorgang der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle nicht unterliegt. Die Bestimmung des § 45 Abs. 2 AVG hat nur zur Folge, dass, sofern in den besonderen Verwaltungsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, die Würdigung der Beweise keinen gesetzlichen Regeln unterworfen ist. Diese Regelung schließt keinesfalls eine verwaltungsrechtliche Kontrolle in der Richtung aus, ob der Sachverhalt genügend erhoben ist und ob die bei der Beweiswürdigung vorgenommenen Erwägungen schlüssig sind. Schlüssig sind aber solche Erwägungen nur dann, wenn sie unter anderem den Denkgesetzen, somit auch dem allgemeinen menschlichen Erfahrungsgut, entsprechen (vgl. z.B. das Erkenntnis vom 24. Jänner 1990, Zl. 89/02/0169).

Im vorliegenden Fall stützt sich die belangte Behörde auf die Aussagen von acht Dienstnehmerinnen, aus denen übereinstimmend hervorgeht, dass die teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte erforderlichenfalls bei vor allem krankheits- und urlaubsbedingten Ausfällen der Kolleginnen zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden im Regelfall zwei Stunden pro Tag mehr gearbeitet haben. Die belangte Behörde verweist in diesem Zusammenhang auch auf den Umstand, dass einerseits eine befragte Person immer zugleich auch mehreren anderen ebenfalls von der Beitragsnachverrechnung erfassten Reinigungskräften die Verrichtung von Mehrarbeit bezeugen konnte, da die befragten Dienstnehmerinnen schon des Öfteren in unterschiedlich besetzten Putztrupps zusammengearbeitet haben, und dass zudem der Erhalt irgendwelcher Prämien von allen befragten Personen verneint wurde. Ferner stellte die belangte Behörde fest, dass aus den Lohnabrechnungsunterlagen, die von den Dienstnehmerinnen noch zur Verfügung gestellt werden konnten, deutlich das unterschiedliche Arbeitszeitausmaß hervorgeht.

Im Lichte der eingangs dargestellten Judikatur vermag der Verwaltungsgerichtshof an dieser Beweiswürdigung keine Mängel zu erkennen, weshalb bei der Überprüfung der rechtlichen Beurteilung der belangten Behörde vom festgestellten Sachverhalt auszugehen ist: Soweit die Beschwerdeausführungen einerseits solche Mehrleistungen einräumen, andererseits aber behauptet wird, solche Zahlungen seien nicht erfolgt (Seite 5 und 6 der Beschwerde), ist darauf schon deshalb nicht einzugehen, weil mit diesen teils unverständlichen, teils widersprüchlichen Behauptungen eine Unschlüssigkeit der dem angefochtenen Bescheid zugrundeliegenden Tatsachenfeststellungen nicht mit Erfolg dargetan werden kann.

Entgegen den diesbezüglichen Beschwerdeausführungen bezweifelt die belangte Behörde auch nicht, dass die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen für Mehrstunden "korrekt in die Lohnverrechnung einbezogen" worden seien. Es geht vielmehr um die Frage, ob Grundlage für die Berechnung der Sonderzahlungen der für die tatsächliche Leistungserbringung bezahlte "Ist-Lohn" (einschließlich der als "Prämie" deklarierten Entgeltteile) oder nur jener Lohn sein sollte, der für die vereinbarte Stundenzahl gebührte. Die Beschwerdeführerin hat unbestrittenmaßen nur letzteren der Sonderzahlungsberechnung zugrundegelegt und beruft sich zur Richtigkeit ihres Rechtsstandpunktes auf den Begriff der "Normalarbeitszeit" in der anzuwendenden - oben wiedergegebenen - Bestimmung des Kollektivvertrages. Mit diesem sei die "normale oder regelmäßige" Arbeitszeit gemeint, nicht aber "fallweise Mehrleistungen".

Damit ist die Beschwerdeführerin aus folgenden Gründen nicht im Recht:

Der Berechnung der Sonderbeiträge nach § 54 und § 49 Abs. 2 iVm Abs. 1 ASVG sind jene Sonderzahlungen zugrunde zu legen, auf welche der Dienstnehmer einen Rechtsanspruch hat, wobei dieser Anspruch nach zivilrechtlichen Grundlagen zu bestimmen ist. Die für die Frage, inwieweit geleistete Mehrstunden bei der Berechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu berücksichtigen sind, maßgeblichen Bestimmungen des Kollektivvertrages für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger vom 6. Juni 1989 lauten:

"§ 4 Arbeitszeit

(1) Die Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. Nr. 461/69) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Eine kürzere Wochenarbeitszeit ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren und kann nur schriftlich abgeändert werden. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates ist dieser bei einer Abänderung der Vereinbarung beizuziehen.

(...)

§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertags-, Nacharbeit

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Arbeitnehmern mit Teilzeitbeschäftigung oder Kurzarbeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigen Arbeitnehmer vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

(...)

§ 9 Urlaubszuschuss

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss.

(2) Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im ersten Kalenderjahr den aliquoten Teil von 3 Wochenlöhnen, ab Beginn des zweiten Kalenderjahres 4,33 Wochenlöhne (ein Monatslohn).

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmer, die Pauschal- oder Akkordleistungen erbringen, haben Anspruch auf den Durchschnitt des Wochenlohnes der letzten 13 Wochen für die Berechnung des Urlaubszuschusses. Der Wochenlohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und des Stundenlohnes des betreffenden Arbeitnehmers unter Ausschluss allfälliger Prämien, Gefahren- oder Schmutzzulagen und der Überstundenentlohnung zu berechnen.(...)"

Die Bestimmung des § 10 des Kollektivvertrages betreffend die Weihnachtsremuneration ist mit den wiedergegebenen Bestimmung aus § 9 inhaltsgleich.

Aus diesen Bestimmungen ergibt sich zunächst, dass der Begriff "Normalarbeitszeit" im Sinne der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) verwendet wird. Gem. § 3 AZG darf die tägliche Normalarbeitszeit acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird. Gem. § 6 Abs. 1 leg. cit. liegt Überstundenarbeit vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 3 bis 5, 5a oder § 14 Abs. 2 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden (Ziffer 1) oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt (Z. 2).

§ 19c Abs. 1 bis 5 AZG in der zeitraumbezogenen anzuwendenden

Fassung BGBl. Nr. 335/1993 lauten auszugsweise :

"Teilzeitarbeit

§ 19c. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Lage der Arbeitszeit vom Arbeitgeber geändert werden, ...

(4) ...

(5) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigten die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen."

Gem. § 19d AZG in der genannten Fassung können die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Abschnittes zustehenden Rechte durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen

des § 19c Abs. 3 Z. 2 getroffen werden.

Aus dem nach seinem Wortlaut insoweit auch durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung unabdingbaren § 19c Abs. 5 AZG (seit 1. Mai 1997: § 19d Abs. 4 AZG) ist somit bei Teilzeitbeschäftigen die Berücksichtigung von Mehrarbeit bei der Bemessung von Sonderzahlungen zwingendes Recht.

Vor dem Hintergrund dieser Bestimmung stellt der zweite Satz des zweiten Absatzes der §§ 9 und 10 des Kollektivvertrages bei Berechnung des Urlaubszuschusses sowie der Weihnachtsremuneration auf den Durchschnitt des (tatsächlichen) Wochenlohnes der letzten 13 Wochen ab. Es kann daher keinem Zweifel unterliegen, dass das Entgelt für die in diesem Zeitraum jeweils geleistete Mehrarbeit in die Bemessung der Sonderzahlungen einzubeziehen ist; soweit der Kollektivvertrag die Zugrundelegung der Normalarbeitszeit anordnet, wird damit nur die Berücksichtigung von Überstunden im Sinne des § 6 AZG von der Einbeziehung in die Sonderzahlungen ausgeschlossen.

Auch die Lagerung des Berechnungszeitraums von 13 Wochen ergibt sich unzweideutig aus dem Kollektivvertrag, nämlich aus der jeweiligen Fälligkeit der Sonderzahlung nach den Absätzen 3 bis 6 des § 9 KollV. Diese legen fest, wann die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu erfolgen hat. Demgemäß ist grundsätzlich bei Urlaubsantritt auszuzahlen, wobei sich jedoch auch abweichende Auszahlungszeitpunkte ergeben können (beispielsweise bei Vorliegen einer Vereinbarung). Die Weihnachtsremuneration ist gemäß § 10 Abs. 3 spätestens am Ende jener Arbeitswoche auszuzahlen, in die der 1. Dezember fällt. Von dem so jeweils festzustellenden Fälligkeitszeitpunkt ist die Frist der 13 Wochen ungeachtet des Zeitpunktes der tatsächlichen Auszahlung zurückzurechnen.

Die Beschwerdeführerin hat in ihrer Beschwerde angegeben, dass der Urlaubszuschuss mit 30. Juni und die Weihnachtsremuneration mit 30. November errechnet und ausbezahlt werde. Aus den "Aufstellungen über nicht oder unrichtig gemeldete Beitragsgrundlagen" zur Nachtragsrechnung Nr. 47 vom 7. Mai 1996 ergibt sich auch, dass bei den namentlich bezeichneten Dienstnehmern fast ausnahmslos der Beitragszeitraum im Juni bzw. im November festgelegt wurde. Die Beschwerdeführerin gesteht auch zu, dass "aus unerfindlichen Gründen" sehr wohl auch die richtigen Zeiträume herangezogen wurden. Aus dem nicht näher substantiierten Beschwerdevorbringen lässt sich daher kein diesbezüglicher Mangel des bekämpften Bescheides ableiten.

Die Beschwerde erweist sich daher zur Gänze als unbegründet, weshalb sie gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen war.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. II Nr. 501/2001. Der nicht durch einen Rechtsanwalt vertretenen mitbeteiligten Gebietskrankenkasse steht kein Ersatz des Schriftsatzaufwandes zu (vgl. z.B. das Erkenntnis vom 19. Jänner 1999, Zl. 96/08/0269).

Wien, am 30. Jänner 2002

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2002:1997080558.X00

Im RIS seit

03.06.2002

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at