jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2001/10/4 97/08/0119

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 04.10.2001

Index

32/02 Steuern vom Einkommen und Ertrag;
66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;

Norm

ASVG §49 Abs1;
ASVG §49 Abs3 Z24 idF 1989/660;
EStG 1988 §67 Abs7;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bernard und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Sulyok, Dr. Strohmayer und Dr. Köller als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Müller, über die Beschwerde des H in Ö, vertreten durch Dr. Josef Klaunzer und Dr. Alfons Klaunzer, Rechtsanwälte in 6020 Innsbruck, Anichstraße 6, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Tirol vom 22. Oktober 1996, Zl. Vd- 4276/5/Kn, betreffend Beitragsnachverrechnung (mitbeteiligte Partei: Tiroler Gebietskrankenkasse, 6020 Innsbruck, Klara-Pölt-Weg 2), zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von S 12.500,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen. Das Mehrbegehren wird abgewiesen.

Begründung

Der Beschwerdeführer ist Inhaber eines Bäckereibetriebes und vereinbarte mit seinen Dienstnehmern, ihnen für Verbesserungsvorschläge Prämien zu bezahlen. Es ist nicht strittig, dass diese Vereinbarung die Voraussetzungen für eine "lohngestaltende Regelung" i.S. des § 49 Abs. 3 Z 24 ASVG i.V.m.

§ 68 Abs. 5 Z 7 EStG 1988 erfüllt, die wiederum Voraussetzung dafür ist, dass die den einzelnen Dienstnehmern für Verbesserungsvorschläge im Betrieb zuerkannten Prämien gemäß § 49 Abs. 3 ASVG nicht als Entgelt anzusehen sind und damit nicht in die gemäß § 44 Abs. 1 Z 1 ASVG zu bildende Beitragsgrundlage einzurechnen sind.

Die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse verpflichtete den Beschwerdeführer mit Bescheid vom 6. Oktober 1994, nachträglich Beiträge von S 59.064,53 sowie Verzugszinsen zu entrichten. Sie ging davon aus, dass die Voraussetzungen für eine Beitragsfreiheit der ausgezahlten Prämien nicht erfüllt seien. Mit dem angefochtenen

Bescheid gab die belangte Behörde dem dagegen gerichteten Einspruch des Beschwerdeführers teilweise Folge und setzte mit folgender Begründung einen "Beitragsnachrechungsbetrag mit S 27.085,32" fest:

"Der Einspruchswerber hat auf Grund ... innerbetrieblicher Vereinbarungen Prämien an Dienstnehmer für Verbesserungsvorschläge ausbezahlt.

Abgesehen von diesem Formerfordernis gibt es zum Begriff 'Verbesserungsvorschlag' im Gegensatz zu den 'Diensterfindungen' (§ 49 Abs. 3 Z. 10 ASVG) - für den Begriff 'Diensterfindung' gibt es im § 7 Abs. 3 Patentgesetz 1970 eine genaue Begriffsbestimmung, die sowohl im Einkommensteuerrecht als auch im Sozialversicherungsrecht anwendbar ist - keine solche Begriffsbestimmung.

Es gibt also keine eindeutigen bzw. ausdrücklichen Kriterien über das Vorliegen eines belohnungswürdigen Verbesserungsvorschlages. Die Beurteilung, ob ein belohnungswürdiger Verbesserungsvorschlag vorliegt, erfolgt in freier Beweiswürdigung.

Nach der Lehre und Spruchpraxis des Verwaltungsgerichtshofes sind alle über den Pflichtenkreis des Arbeitnehmers hinausgehenden Vorschläge, die die betriebliche Arbeit erleichtern, vereinfachen, beschleunigen und sicherer gestalten, belohnungswürdige Verbesserungsvorschläge. Desgleichen sind auch Vorschläge, die eine Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen den Mitarbeitern und somit eine Verbesserung des Betriebsklimas bewirken und dadurch wiederum zu einer qualitativen und quantitativen Verbesserung des Betriebsergebnisses beitragen, belohnungswürdig. Belohnungswürdige Vorschläge sind also nur solche Vorschläge, die außerhalb des Aufgabengebietes des Arbeitnehmers liegen.

Vorschläge, die Selbstverständlichkeiten zum Inhalt haben, sind jedoch keine belohnungswürdigen Verbesserungsvorschläge.

Die Prämien für Verbesserungsvorschläge der nachstehend angeführten Dienstnehmer, die laut der Aufstellung der Entgelts- und Beitragsdifferenzen (Blatt 1 und 2) der Beitragspflicht unterworfen wurden, sind als belohnungswürdig und beitragsfrei anzuerkennen:

Renate E.:

Dieser Dienstnehmerin, die im Betrieb des Einspruchswerbers Buchhaltungsarbeiten verrichtet, wurde für den Entwurf eines Firmenlogos im Mai 1993 (Zeile 8 auf Blatt 1) eine Prämie in der Höhe von S 10.000,-- gewährt. Dieses Firmenlogo wird auf Verkaufstüten, auf Geschäftspapieren und auf Lieferkraftfahrzeugen verwendet.

Ein Firmenlogo zählt zu den immateriellen Wirtschaftsmitteln eines Betriebes. Ein Firmenlogo ist ein Firmenkennzeichen, unter dem ein Betrieb in Geschäfts- und Kundenverkehr in Erscheinung tritt. Es wird auf Geschäftspapieren und zur Kennzeichnung von Geschäfts- und Betriebsstätten und Betriebsmitteln (z.B. Kraftfahrzeugen) verwendet. Einem Firmenlogo kommt Werbewirkung zu und wirkt sich somit beim Betriebsergebnis positiv aus.

Elfriede E.:

Dieser Dienstnehmerin, die im Betrieb des Beschwerdeführers als Verkäuferin beschäftigt ist, wurde für den Vorschlag, vor dem Kaffee Tische mit 14 Sitzplätzen aufzustellen, und Dienstbesprechungen für Verkäuferinnen durchzuführen, im April 1993 (Zeile 11 auf Blatt 1) eine Prämie in der Höhe von S 11.660,-- gewährt.

Das Aufstellen von Tischen vor dem Kaffee brachte eine Umsatzsteigerung.

Bei Dienstbesprechungen werden die Mitarbeiter über das Betriebsgeschehen umfassend informiert und betriebliche Probleme werden nach Erörterung gemeinsam einer Lösung zugeführt. Dienstbesprechungen bestärken die Mitarbeiter in der Motivation und tragen zum Abbau von Spannungen und Widerständen bei und mehren somit den Betriebserfolg.

Für den Vorschlag, warme Speisen (Pizzarollen) anzubieten - in unmittelbarer Nähe des Kaffeebetriebes ist nämlich ein Gasthaus abgebrannt und es bestand daher ein Bedarf an einer Abgabestelle für warme Speisen -, wurde im Juli 1993 (Zeile 12 auf Blatt 1) eine Prämie in der Höhe von S 6.000,-- und für den Vorschlag, in Silz eine Filiale zu eröffnen, weil dort ein Bäckereibetrieb eingestellt wurde, wurde im Dezember 1993 (Zeile 13 auf Blatt 1) eine Prämie in der Höhe von S 13.830,-- an diese Dienstnehmerin ausbezahlt.

Beide Verbesserungsvorschläge wurden vom Beschwerdeführer realisiert und trugen zu einer Umsatzausweitung bei.

Irmgard H.:

Dieser Dienstnehmerin, die im Betrieb des Beschwerdeführers als Verkäuferin beschäftigt ist, wurde für den Vorschlag, das Warenangebot durch das Anbieten von Bonbonnieren und kleinen Geschenkartikeln zu erweitern, im April 1993 (Zeile 14 auf Blatt 1) eine Prämie in der Höhe von S 2.400,-- ausbezahlt.

Die Durchführung dieses Verbesserungsvorschlages hat sich für das Betriebsergebnis positiv ausgewirkt.

Walter K.:

Dieser Dienstnehmer, der im Betrieb des Beschwerdeführers als Mischer beschäftigt ist, erhielt für den Vorschlag, eine Kipfelwickelmaschine anzukaufen, im November 1991 (Zeile 3 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 11.500,--, für den Vorschlag, eine Kühltechnik mit Gärunterbrechung einzuführen, im Dezember 1992 (Zeile 4 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 11.600,--, weiters für den Vorschlag, eine Blechputzmaschine - der Ankauf dieser Maschine bedeutete einerseits eine tägliche Arbeitszeitersparnis von ungefähr zwei Stunden, andererseits war der Ankauf der Maschine vorteilhaft, weil dadurch Streitereien zwischen den Mitarbeitern vermieden wurden, da diese Arbeiten nicht gerne verrichtet werden - anzukaufen, im März 1993 (Zeile 5 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 11.000,-- und schließlich für den Verbesserungsvorschlag, einen Computerbackofen - dieser Ankauf brachte eine kürzere Arbeitzeit während der Nachtstunden, anzukaufen, im Oktober 1993 (Zeile 6 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 13.300,--.

Die Umsetzung dieser Verbesserungsvorschläge brachten alle

eine Zeitersparnis und somit eine Kostensenkung.

Klaus R.:

Diesem Dienstnehmer, der im Betrieb des Beschwerdeführers als Vizemischer beschäftigt war, erhielt für den Vorschlag, eine Gärkammer einzusetzen - dies brachte eine Zeitersparnis -, im April 1992 (Zeile 10 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 6.000,--.

Harald S.:

Diesem Dienstnehmer, der im Betrieb des Beschwerdeführers als Mischer beschäftigt war, wurde für den Verbesserungsvorschlag des Ankaufes eines Laugentauchgerätes im März 1993 (Zeile 13 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 5.000,-- gewährt.

Der Ankauf dieses Gerätes brachte eine Zeitersparnis und trug somit zu einer Kostensenkung bei.

Die Prämien für Verbesserungsvorschläge der nachstehend angeführten Dienstnehmer die laut der Aufstellung der Entgelts- und Beitragsdifferenzen (Blatt 1 und 2), der Beitragspflicht unterworfen wurden, sind nicht als belohnungswürdig und beitragsfrei anzuerkennen und wurden daher zu Recht als beitragspflichtig behandelt:

Renate E.:

Dieser Dienstnehmerin wurden für die Verbesserungsvorschläge zur Änderung und Umstellung im Formularwesen (Änderung der Abrechnungsformulare mit den Filialen und der wöchentlichen Abrechnungsformulare für Großkunden sowie Ausarbeitung für Bestelllisten für Großkunden und Filialen sowie der Einzellisten für die Brotfahrer) im Dezember 1991 (Zeile 6 auf Blatt 1), im Dezember 1992 (Zeile 7 auf Blatt 1) sowie im Dezember 1993 (Zeile 9 auf Blatt 1) jeweils eine Prämie in der Höhe von S 10.000,-- ausbezahlt.

Diese Verbesserungsvorschläge der Renate E. (Ehegattin des Beschwerdeführers) erfolgten in ihrem Arbeitsbereich. Diese Dienstnehmerin verrichtet nämlich, wie bereits oben ausgeführt, im Betrieb die Buchhaltungsarbeiten. Die hiefür ausbezahlten Prämien sind daher nicht als belohnungswürdig und beitragsfrei zu behandeln. Das bloße, schon in seinen Dienstpflichten begründete Bemühen des Dienstnehmers um einen rationelleren Arbeitslauf innerhalb seines Aufgabenbereiches kann nicht als belohnungswürdige Verbesserung angesehen werden (Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 13. Oktober 1993, Zl. 92/13/0183/7).

Elfriede E.:

Dieser Dienstnehmerin (Verkäuferin) wurde für den Verbesserungsvorschlag der Aufstellung eines Produktprogrammes für jeden Tag und die Umstellung der Verkaufsregale, um den Kunden einen Kaufanreiz zu bieten, im November 1992 (Zeile 10 auf Blatt 1) eine Prämie in der Höhe von S 2.000,-- gewährt.

Dieser Verbesserungsvorschlag erfolgte im Arbeitsbereich der Dienstnehmerin. Es ist in der Treuepflicht des Dienstnehmers begründet, in seinem Arbeitsbereich stets Verbesserungen anzuregen und durchzuführen. Die Auszahlung dieser Prämie kann daher nicht als belohnungswürdig und beitragsfrei anerkannt werden.

Irmgard H.:

Dieser Dienstnehmerin (Verkäuferin) wurden für den Verbesserungsvorschlag, das schmutzige Geschirr an einem anderen Ort im Kaffeeraum aufzubewahren, im Juni 1993 (Zeile 1 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 2.660,-- und für den Verbesserungsvorschlag, die Auslage des Geschäftes besser und übersichtlicher zu gestalten, im Dezember 1993 (Zeile 2 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 4.450,-- ausbezahlt.

Diese Verbesserungsvorschläge erfolgten jeweils im Arbeitsbereich der Dienstnehmerin und sind daher nicht als belohnungswürdig und beitragsfrei anzuerkennen. Sie sind gleichfalls in der Treuepflicht des Dienstnehmers begründet.

Andreas M.:

Diesem Dienstnehmer, der im Betrieb des Beschwerdeführers als Bäcker und als Ausbilder der Lehrlinge tätig war, wurde wegen nicht näher spezifizierter Änderungen bei der Lehrlingsausbildung und weil ein Lehrling bei einem Wettbewerb eine Auszeichnung erhielt und ein weiterer Lehrling in der Schule ein Zeugnis mit Vorzug erreichte, im November 1991 (Zeile 7 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 9.500,-- gewährt.

Eine Prämie, die für die Durchführung der Lehrlingsausbildung und die dabei erzielten Ausbildungserfolge ausbezahlt wurde, stellt keinen belohnungswürdigen Verbesserungsvorschlag dar, der als beitragsfrei anzuerkennen ist.

Der Ausbilder hat nach dem Berufsausbildungsgesetz dem Lehrling entsprechend dem Berufsbild für den einschlägigen Lehrberuf alle wesentlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die ihn befähigen, den zukünftigen Beruf auszuüben.

Harald S. und Klaus R.:

Dem Dienstnehmer Harald S. (Mischer) wurde für den Vorschlag neuer Formen für das Laugengebäck und für eine neue Brotsorte (Rezeptur) im April 1993 (Zeile 14 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 5.000,-- und Klaus R. Vizemischer) für den Vorschlag für zwei neue Feingebäckrezepte im August 1992 (Zeile 11 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 5.300,-- und im März 1993 (Zeile 12 auf Blatt 2) eine Prämie in der Höhe von S 6.000,-- ausbezahlt.

Verbesserungsvorschläge für neue Rezepturen und neue Brotformen stellen keine belohnungswürdigen Verbesserungsvorschläge dar, die als beitragsfrei anzuerkennen sind. Die Verbesserungsvorschläge der beiden Dienstnehmer erfolgten innerhalb ihres Arbeitsbereiches und sind in der Treuepflicht der Dienstnehmer begründet.

Bei dieser Sach- und Rechtslage war dem Einspruch teilweise Folge zu geben und der angefochtene Bescheid wie im Spruch abzuändern."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die ursprünglich an den Verfassungsgerichtshof gerichtete, von diesem mit Beschluss vom 24. Februar 1997, B 4893/96, abgelehnte und dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung abgetretene Beschwerde.

Die belangte Behörde, die die Verwaltungsakten vorlegte, und die mitbeteiligte Sozialversicherungsanstalt erstatteten Gegenschriften, in denen sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der den Entgeltsbegriff des § 44 Abs. 1 Z 1 ASVG näher bestimmende § 49 Abs. 1, 3, 4 und 6 ASVG in der hier anzuwendenden Fassung des Abgabenänderungsgesetzes 1989, BGBl. Nr. 660, lautet auszugsweise:

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

(2) ...

(3) Als Entgelt im Sinne des Abs. 1 und 2 gelten nicht:

...

24. Prämien für Verbesserungsvorschläge im Betrieb, wenn sie auf Grund einer lohngestaltenden Regelung im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 des Einkommensteuergesetzes 1988 gezahlt werden;

...".

Der Verwaltungsgerichtshof hat die Voraussetzungen für die Steuerbegünstigung nach dem § 67 Abs. 7 EStG 1988, der (in einer mit § 49 Abs. 3 Z 24 ASVG vergleichbaren Weise) auf "gewährte Prämien für Verbesserungsvorschläge im Betrieb" abstellt, dahingehend konkretisiert, dass ein prämierungswürdiger Vorschlag nicht angenommen werden könne, wenn die Vorschläge (z.B. die Kundenkartei und die Lagerdatei automationsunterstützt zu führen) in einem Unternehmen mit einem einschlägigen Gegenstand (Computerhandel) eine Selbstverständlichkeit darstellten, es also gar keines derartigen Vorschlages bedürfte, weil das Wissen um derartige Erleichterungsmöglichkeiten in einem solchen Unternehmen vorausgesetzt werden könne (ebenso z.B. der im Erkenntnis vom 28. März 2001, Zl. 95/13/0184 erwähnte Vorschlag, ein dem neuesten Stand der Technik entsprechendes EDV-System zu verwenden, im Gegensatz etwa zur Adaption einer handelsüblichen EDV-Software durch einen Rechtsanwaltsanwärter). Von den selbstverständlichen Vorschlägen seien aber die nahe liegenden Vorschläge zu unterscheiden, werde doch nach der Lebenserfahrung manchmal gerade nahe Liegendes nicht entdeckt, sondern übersehen (Erkenntnis vom 17. November 1992, Zl. 92/14/0169).

Verbesserungsvorschläge im Sinne des § 67 Abs. 7 EStG müssen nach ständiger Rechtsprechung prämierungswürdige bzw. belohnungswürdige Sonderleistungen sein, die über die Dienstpflichten des Vorschlagenden (z.B. das Bemühen eines Arbeitnehmers um einen rationelleren Arbeitsablauf oder eines Geschäftsführers um Kostenminimierung) hinausgehen (vgl. das den Entwurf von Formblättern betreffende Erkenntnis vom 13. Oktober 1993, Zl. 92/13/0183, sowie die Erkenntnisse vom 22. Oktober 1997, Zl. 95/13/0212, und vom 17. September 1996, Zl. 92/14/0170).

Ob belohnungswürdige Vorschläge - wie die belangte Behörde meint - nur solche seien, die "außerhalb des Aufgabengebietes des Arbeitnehmers" lägen, ließ der Verwaltungsgerichtshof in dem genannten Erkenntnis vom 17. September 1996, Zl. 92/14/0170, offen.

Diese zu § 67 Abs. 7 EStG 1988 entwickelte Judikatur kann auch der Beurteilung von Prämien für Verbesserungsvorschläge i.S. des § 49 Abs. 3 Z 24 ASVG im Sinne einer Auslegungshilfe zu Grunde gelegt werden, denn die Parallelität der Formulierungen im Sozialversicherungs- und Einkommensteuerrecht gebietet (unter Beachtung der verschiedenartigen Zwecke) auch in den Fällen eine möglichst einheitliche Interpretation, in denen der Gesetzgeber den steuerrechtlichen Tatbestand (aus dem Grunde der Angleichung des Sozialversicherungs- und des Steuerrechts) wörtlich übernommen hat (vgl. das Erkenntnis vom 25. Mai 1987, Slg. Nr. 12474/A m.w.N.).

Der Inhalt einer Arbeitspflicht (und damit im vorliegenden Zusammenhang die Merkmale der darüber hinausgehenden belohnungswürdigen Sonderleistungen) richtet sich primär nach der Einzelvereinbarung. Im Übrigen sind die den Umständen und dem Ortsgebrauch angemessenen Dienste zu leisten. In der betrieblichen Praxis wird vielfach ein vorerst abstrakt und typisiert umschriebener Arbeitsbereich durch eine bestimmte Dienstzuteilung konkretisiert und arbeitsvertraglich verankert. Auch aus dem Typus des Arbeitsverhältnisses kann sich die inhaltliche Ausgestaltung ergeben, wobei die subsidiären Bestimmungsfaktoren wie Berufs- und Geschäftssitte eine Rolle spielen (vgl. Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht6, S 266).

Belohnungswürdige Verbesserungsvorschläge müssen über den Pflichtenkreis des Arbeitnehmers hinausgehende "freiwillige" Leistungen sein. Nur in diesem Sinn müssen sie "außerhalb des Aufgabengebietes des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb" liegen, nicht aber in dem Sinn, dass sich der Verbesserungsvorschlag des Arbeitnehmers auf einen anderen als den eigenen Tätigkeitsbereich beziehen müsste (vgl. W. Geppert, Diensterfindung und Verbesserungsvorschlag im österreichischen Recht, öRdA 1972, S 285ff). Der Rahmen der vom Arbeitnehmer objektiv zu erwartenden Leistungen muss durch den Verbesserungsvorschlag überschritten werden (Geppert a.a.O. S 292, 293 und 297).

Die Verbesserungen der im Betrieb mit Buchhaltungsarbeiten betrauten Dienstnehmerin Renate E. bestanden im Wesentlichen im Entwurf verbesserter Abrechnungsformulare, Bestelllisten und Brotfahrerlisten. Es ist nicht

erkennbar und es wurde auch nicht vorgebracht, aus welchem Grunde die Herstellung solcher, in erster Linie den eigenen Tätigkeitsbereich rationalisierender Listen von ihr objektiv nicht zu erwarten wäre, gehört doch im Sinne der oben zitierten Rechtsprechung die rationelle Ausführung der übertragenen Arbeit zu den grundsätzlichen Pflichten eines Arbeitnehmers. Dieselben Überlegungen schließen auch bei der Verkäuferin Elfriede E. (Aufstellung eines täglichen Produktprogramms; Umstellung der Verkaufsregale) und bei der Verkäuferin Irmgard H. (Aufbewahrungsort des verschmutzten Geschirrs; Gestaltung der Auslage) die Prämierungswürdigkeit ihrer im Zuge ihrer Dienstleistungen durchgeführten Maßnahmen aus.

Beim Dienstnehmer Andreas M. können belohnungswürdige Verbesserungsvorschläge schon deshalb nicht festgestellt werden, weil der Beschwerdeführer es verabsäumte, die prämierten Verbesserungen zu konkretisieren. Der Umstand, dass einer der von diesem Dienstnehmer ausgebildeten Lehrlinge bei einem Wettbewerb eine Auszeichnung erhielt und ein weiterer Lehrling in der Schule ein Zeugnis mit Vorzug erreichte, können eine personenbezogene Darstellung der dem Dienstgeber gegenüber gemachten Verbesserungsvorschläge nicht ersetzen (vgl. zu diesem Erfordernis das zu § 67 Abs. 7 EStG 1988 ergangene Erkenntnis vom 26. September 2000, Zl. 99/13/0165).

Zum "Mischer" Harald S. (neue Formen für das Laugengebäck; Rezeptur für eine neue Brotsorte) und zum "Vizemischer" Klaus R. (zwei neue Feingebäckrezepte) macht die Beschwerde geltend, dass deren Tätigkeitsbereich die Ausführung rein manueller bzw. beaufsichtigender Arbeiten nach Vorgaben anderer beinhalte. Im Gegensatz zur Auffassung der belangten Behörde gehöre das Entwickeln von Brotsorten und Brotformen nicht zu deren Berufsbild.

Tatsächlich erlangt bei der Beurteilung dessen, was von einem Dienstnehmer im Rahmen seiner Dienstpflichten objektiv erwartet werden kann, im Sinne der obigen Ausführungen über den Umfang der Dienstpflichten (in Ermangelung einer konkreten dienstvertraglichen Bestimmung) das Tätigkeitsprofil des vom betreffenden Dienstnehmer ausgeübten Berufes Bedeutung. Der Beschwerdeführer brachte bereits in seinem Einspruch vor, dass der Vorschlag bzw. die Erfindung neuer Rezepte nicht zum Aufgabenbereich eines Mischers gehörte und es für einen Bäcker eine belohnungswürdige Ausnahme darstelle, wenn ein Mischer neue Rezepturen erfinde.

Ohne auf dieses Vorgehen näher einzugehen und ohne ihre Feststellung, Vorschläge für neue Rezepturen und neue Brotformen gehörten zu den Pflichten von Teigmischern, zu begründen, lehnte die belangte Behörde die Prämierungswürdigkeit der genannten Verbesserungsvorschläge ab. Sie wäre jedoch verpflichtet gewesen, zum Vorbringen des Beschwerdeführers entsprechende Ermittlungen zu pflegen (vgl. das Erkenntnis vom 28. März 2001, Zl. 95/13/0184) und allenfalls verbleibende Zweifel über den Pflichtenkreis der beiden Mischer (bzw. über deren Tätigkeitsprofil) letztlich durch Einholung eines berufskundlichen Sachverständigengutachtens auszuräumen.

Da der Sachverhalt einer Ergänzung bedarf, war der angefochtene Bescheid infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften (wegen Untrennbarkeit der einzelnen Beschwerdepunkte zur Gänze) gemäß § 42 Abs. 2 Z 3 lit. b VwGG aufzuheben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. Nr. 416/1994. Das Kostenmehrbegehren des

Beschwerdeführers war abzuweisen, weil Gebühren im Hinblick auf die sachliche Gebührenbefreiung nach § 110 ASVG nicht zu entrichten waren.

Wien, am 4. Oktober 2001

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2001:1997080119.X00

Im RIS seit

21.02.2002

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at