

TE Bvwg Erkenntnis 2017/12/21 W156 2157982-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.12.2017

Entscheidungsdatum

21.12.2017

Norm

ASVG §410

ASVG §44

ASVG §49

B-VG Art.133 Abs4

Spruch

W156 2157982-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Alexandra Krebitz als Einzelrichterin über die Beschwerde von HXXXX RXXXX, FXXXXgasse XXXX, 3XXXX XXXX, vertreten durch Schebesta u. Holzinger und Grüner, Steuerberatungs GmbH, 3040 Neulengbach, Wiener Straße 42, vom 27.04.2017, gegen den Bescheid der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse vom 22.03.2017, Zl. XXXX, zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang:

1. Bei der Beschwerdeführerin, wurde für den Prüfzeitraum von 01.01.2009 bis 31.12.2013 eine Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) durchgeführt.

Im Rahmen dieser GPLA wurde eine Nachverrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen und Umlagen im Ausmaß von € 15.278,49 zuzüglich der hierauf entfallenden Verzugszinsen in der Höhe von €

3.582,36, somit insgesamt von € 18.860,85 vorgenommen.

Diese festgestellte Differenz resultiert aus nicht entlohten Überstunden des Dienstnehmers MXXXX RXXXX.

2. Im Zusammenhang mit dem Prüfergebnis stellte die Beschwerdeführerin am 11.11.2014 per E-Mail einen Bescheidenantrag. Am 12.05.2015 folgte schriftlich ein Bescheidenantrag, in welchem folgende Punkte beanstandet wurden:

"1. Überstundenentgelt SV/BMVG (Grundlohn und Zuschlag)

Seite 4 bis Seite 7 der Niederschrift über die Schlussbesprechung gem. § 149 (1) BAO zur GPLA-Prüfung der Jahre 2009 bis 2013:

Von Seiten des Prüfers wurde festgestellt, dass die Mehr- und Überstunden weder in Zeit noch in Geld abgegolten worden sind. Da es sich bei der Person des Dienstnehmers um den künftigen Unternehmensinhaber handelt, werden die offenen Stunden vor Übernahme des Betriebes (größtenteils) in Zeit konsumiert werden. Der Betriebsinhaber beabsichtigt, demnächst in Pension zu gehen und der Zeitausgleich soll stattfinden.

2. Ausfallsentgelt

Seite 8 bis Seite 10 der Niederschrift über die Schlussbesprechung gem. § 149 (1) BAO zur GPLA-Prüfung der Jahre 2009 bis 2013:

Von Seiten des Prüfers wurde festgestellt, dass die Mehr- und Überstunden weder die offenen Stunden weder in Zeit noch in Geld abgegolten worden sind. Da es sich bei der Person des Dienstnehmers um den künftigen Unternehmensinhaber handelt, werden die offenen Stunden vor Übernahme des Betriebes (größtenteils) in Zeit konsumiert werden. Der Betriebsinhaber beabsichtigt, demnächst in Pension zu gehen und der Zeitausgleich soll stattfinden."

3. Mit angefochtenem Bescheid vom 12.03.2017 wurde die Beschwerdeführerin aufgrund der im Rahmen der GPLA nachverrechneten Sozialversicherungsbeiträgen und Umlagen in Höhe von € 15.278,49 zuzüglich der darauf entfallenden Verzugszinsen im Ausmaß von

€ 3.582,36 zur Entrichtung an die belangte Behörde vorgeschrieben.

4. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und brachte im Wesentlichen vor, dass während des Prüfzeitraumes und auch darüber hinaus eine mündliche Vereinbarung zwischen der BF und MXXXX RXXXX, bestanden habe, wonach das angesammelte Zeitguthaben von MXXXX RXXXX aufgebraucht werde. In den Bestimmungen des § 10/6 Überstunden: Bezahlung, Zeitausgleich des Kollektivvertrages TECHNISCHE ANGESTELLTE werde festgehalten, dass die Konsumierung der Freizeitstunden im Einvernehmen stundenweise, tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres nach der Leistung zu erfolgen habe, wobei auf die Wünsche des Dienstnehmers besonders Bedacht zu nehmen sei.

In diesem Fall sei auf die Wünsche des Dienstnehmers besonders Bedacht genommen worden und er könne sein Zeitguthaben so konsumieren, wie er möchte. Gemäß den vorliegenden jüngeren und aktuellen Arbeitszeitaufzeichnungen sei dies bis dato auch bereits so passiert. Es sei dadurch zu keiner Schlechterstellung des Dienstnehmers gekommen. Eine mündliche Vereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber existiere und existierte bis dato.

Weiters stelle sich die Frage der korrekten Anwendung des zutreffenden Kollektivvertrages. Es existierten im Druckereibetrieb der BF zwei Kollektivverträge – jene für technische und jene für kaufmännische Angestellte. Im Bescheid der belangten Behörde vom 22.3.2017 sei von den Bestimmungen des Kollektivvertrages für technische Angestellte im Druckereibereich ausgegangen worden und auf Grundlage dieser Bestimmungen argumentiert. Im Kollektivvertrag für KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE seien keine diesbezügliche Regelung zur Konsumation der Überstunden innerhalb eines Jahres gefunden worden. Es werde somit beantragt die Vorschreibung als rechtswidrig aufzuheben

4. Mit undatierten Schreiben legte die belangte Behörde die Beschwerde samt Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht am 19.05.2017 zur Entscheidung vor und beantragte die Abweisung der Beschwerde. Im Wesentlichen wurde vorgebracht, dass im Lohnkonto der BF, welches von ihr selbst geführt werde, der Dienstnehmer als technischer Angestellter abgerechnet werde. Es habe daher kein Grund bestanden, an seiner Zugehörigkeit zum Kollektivvertrag "Graphisches Gewerbe technische Angestellte" zu zweifeln. Vor allem auch, da dies weder bei der Prüfung selbst, der Niederschrift zur Schlussbesprechung oder dem Bescheidantrag bestritten worden sei.

5. Mit Schreiben vom 26.09.2017 wurde der BF der Vorlagebericht der belangten Behörde mit einer zweiwöchigen Frist zur Stellungnahme übermittelt.

6. Eine Stellungnahme wurde nicht eingebracht.

I. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Dienstnehmer ist der Sohn der BF und als technischer Angestellter im Betrieb der Druckerei gegen Entgelt beschäftigt. Er ist seit 19.07.1994 für die BF tätig. Weder wurde ihm bei Dienstantritt ein Dienstzettel ausgehändigt noch wurde ein schriftlicher Dienstvertrag geschlossen. Er unterliegt dem Kollektivvertrag für das graphische Gewerbe.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers betrug bis 30.03.2012 37 Stunden, ab 01.04.2012 38,5 Stunden.

Der Dienstnehmer arbeitete im verfahrensgegenständlichen Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2013 44 Stunden pro Woche (exklusive Ruhepausen). Die Arbeitsstunden verteilten sich wie folgt: Montag bis Donnerstag je neun Stunden und Freitag acht Stunden.

Im Rahmen der Prüfung wurden ordentlich geführte Arbeitszeitaufzeichnungen für jeden Monat des Prüfzeitraums vorgelegt. Es handelt sich dabei um Vorlagen der Wirtschaftskammer, die Spalten wurden elektronisch ausgefüllt.

Im Verfahrenszeitraum vom 01.01.2009 bis 31.03.2012 betrug die Normalarbeitszeit 37 Stunden, pro Woche fielen somit drei Mehrstunden und vier Überstunden an. Ab 01.04.2012 betrug die Normalarbeitszeit 38,5 Stunden. Es wurden daher für den Zeitraum von 1.04.2012 bis 31.12.2013 pro Woche 1,5 Mehrstunden und vier Überstunden geleistet.

Die Mehr- und Überstunden wurden weder in Geld noch durch Zeitausgleich abgegolten. Diese nicht abgegoltenen Mehr- und Überstunden wurden nicht in das Kranken-, Urlaubs- und Feiertagsentgelt einbezogen.

2. Beweiswürdigung

Die vorstehend getroffenen Feststellungen beruhen im Wesentlichen auf den Ergebnissen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens im Rahmen der GPLA und sind im Wesentlichen unstrittig.

Die Feststellungen zur den wöchentlichen Arbeitszeiten des Dienstnehmers stützen sich auf die dem Akt erliegenden Stundenaufzeichnungen, die sowohl von der BF als auch vom Dienstnehmer unterfertigt sind. Die Feststellungen zur wöchentlichen Normalarbeitszeit ergeben sich aus den im Verfahrenszeitraum geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen. Dem Kollektivvertrag für das graphische Gewerbe Österreich (technische Angestellte) entsprechend sind die verbleibenden Stunden auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit (Mehrstunden) ohne Zuschlag und Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % zu bezahlen oder durch Zeitausgleich abzugelten. Dass eine derartige Abgeltung im verfahrensgegenständlichen Zeitraum nicht erfolgte, wird von der BF nicht bestritten, sondern gegenteilig angeführt, dass eine Abgeltung in Form von Zeitausgleich vor Übernahme des Betriebes durch den Dienstnehmer in Aussicht genommen wurde. Zudem ist den vorgelegten Stundenaufzeichnungen eine Abgeltung in Form von Zeitausgleich nicht ersichtlich und wurde eine Abgeltung in Form von Geldleistungen weder behauptet noch nachgewiesen.

Der Dienstnehmer bringt in seiner Stellungnahme an das Strafamt St. PXXXX vor, dass er selbst diese Stundenaufzeichnungen so- wohl für sich, als auch für die anderen Dienstnehmer geführt hat und alle Stundenaufzeichnungen der anderen Dienstnehmer einwandfrei waren. Nur bei seinen eigenen hätte sich in jedem einzelnen Monat ein Fehler eingeschlichen. Um welchen Fehler es sich dabei handelt, gab er nicht bekannt. Im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht wurde diesbezüglich kein Vorbringen erstattet oder diesbezüglich Beweise angeboten. Dieses Vorbringen ist daher unglaubwürdig und wird als nicht nachvollziehbare Schutzbehauptung gewertet.

Die Einordnung des Dienstnehmers in den Kollektivvertrag Graphisches Gewerbe als technischer Angestellter wird von der BF war bestritten, jedoch ergibt sich aus den dem Akt erliegenden Lohnkonten der BF, dass der Dienstnehmer als technischer Angestellter geführt wurde. Mangels Vorliegen eines Dienstzettels oder Dienstvertrages, die gegenteiliges beweisen würden und der Führung als "Technischer Angestellter" kann der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, wenn diese den Dienstnehmer im Kollektivvertrag Graphisches Gewerbe den technischen Angestellten zuordnet.

Dass im anzuwendenden Kollektivvertrag festgelegt ist, dass die verbleibenden Stunden auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit (Mehrstunden) ohne Zuschlag und Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % zu

bezahlen oder durch Zeitausgleich abzugelten sind, ist den entsprechenden Bestimmungen zu entnehmen und wurde von der BF nicht bestritten.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1 Materiellrechtliche Bestimmungen:

Gemäß § 44 Abs. 1 ASVG gilt als Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge für Pflichtversicherte der im Beitragszeitraum gebührende auf Cent gerundete Arbeitsverdienst.

Nach § 49 Abs. 1 ASVG sind unter Entgelt die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienstverhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

Gemäß § 49 Abs. 2 ASVG 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, Gewinnanteil oder Bilanzgeld und sind als Entgelt nur nach Maßgabe der Bestimmungen des § 54 ASVG und der sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, in den die Sonderzahlungen ausdrücklich erfasst werden, zu berücksichtigen.

Gemäß § 54 Abs. 1 ASVG sind von den Sonderzahlungen nach § 49 Abs. 2 ASVG in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung Sonderbeiträge von dem gleichen Hundertsatz wie für sonstige Bezüge nach § 49 Abs. 1 ASVG zu entrichten.

§ 58 Abs. 1 ASVG normiert, dass die allgemeinen Beiträge am letzten Tag des Kalendermonates fällig sind, in dem das Ende des Beitragszeitraumes fällt.

§ 58 Abs. 2 ASVG iVm § 17 der Kassensatzung bestimmt, dass die Sonderbeiträge am letzten Tag des Kalendermonates fällig sind, in dem die Sonderzahlung fällig wurde. Wird die Sonderzahlung aber vor ihrer Fälligkeit ausgezahlt, sind die Sonderbeiträge am letzten Tag des Kalendermonates der Auszahlung fällig.

Gemäß § 58 Abs. 2 ASVG schuldet der Dienstgeber die auf ihn und den Versicherten entfallenden Beiträge und hat diese auf seine Gefahr und Kosten zur Gänze einzuzahlen.

Nach § 59 Abs. 1 ASVG sind von Beiträgen, die nicht innerhalb von 15 Tagen nach der Fälligkeit (§ 58 Abs. 1 ASVG) eingezahlt werden, wenn nicht gemäß § 113 Abs. 1 ASVG ein Beitragszuschlag vorgeschrieben wird, Verzugszinsen in einem Hundertsatz der rückständigen Beiträge zu entrichten. Erfolgt die Einzahlung zwar verspätet, aber noch innerhalb von drei Tagen nach Ablauf der 15-Tage-Frist, so bleibt diese Verspätung ohne Rechtsfolgen.

Der Hundertsatz berechnet sich jeweils für ein Kalenderjahr aus dem Basiszinssatz (Art. I § 1 Abs. 1 des 1. Euro-Justiz-Begleitgesetzes, BGBl. I Nr. 125/1998) zuzüglich acht Prozentpunkten; dabei ist der Basiszinssatz, der am 31. Oktober eines Kalenderjahres gilt, für das nächste Kalenderjahr maßgebend. Für rückständige Beiträge aus Beitragszeiträumen, die vor dem Zeitpunkt einer Änderung dieses Hundertsatzes liegen, sind die Verzugszinsen, soweit sie zu diesem Zeitpunkt nicht bereits vorgeschrieben sind, mit dem jeweils geänderten Hundertsatz zu berechnen. § 108 Abs. 3 der Bundesabgabenverordnung, BGBl. Nr. 194/1961, gilt entsprechend.

Für die Berechnung der Verzugszinsen können die rückständigen Beiträge auf den vollen Eurobetrag abgerundet werden.

Für den Arbeitslosenversicherungsbeitrag gelten zufolge § 5 Abs. 1 AMPFG die Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung über die Berechnung, Fälligkeit, Einzahlung, Eintreibung, Beitragszuschlag, Sicherung, Verjährung und Rückforderung der Pflichtbeiträge entsprechend. Das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Insolvenzschutzgesetz, das Arbeiterkammergesetz und das Bundesgesetz über die Einhebung eines Wohnbauförderungsbeitrages beinhalten ebenfalls derartige Verweise auf das ASVG.

§ 2 Abs. 1 KOLLEKTIVVERTRAG TECHNISCHE ANGESTELLTE:

Für die diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstnehmer gelten im Übrigen sinngemäß die Sonderbestimmungen zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs (Mantelvertrag für Arbeiter, im weiteren MV).

§ 6/1-3 Arbeitszeit: Normalarbeitszeit, Mehrarbeit

1.) Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

1a) Ab 1. April 2012 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, nicht in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) und nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind.

2.) Wird in Betrieben in vier Schichten produziert, so beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in der vierten Schicht 34 Stunden.

3.) Bei Bedarf sind pro Woche die verbleibenden Stunden auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit als Mehrarbeit zu leisten ("Mehrstunden"). Es kann dabei die tägliche normale Arbeitszeit bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Die Mehrarbeit wird auf das gesetzlich zulässige Überstundenausmaß angerechnet.

Stehen der Leistung dieser Mehrstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers entgegen, so kann die Mehrarbeit nicht beansprucht werden. In diesem Fall stellt die Verweigerung der Leistung dieser Mehrstunden keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar.

§ 12 KOLLEKTIVVERTRAG Mantelverträge und Sonderbestimmungen ArbeiterInnen, technische Angestellte, kaufmännische Angestellte für das grafische Gewerbe Österreichs (MV):

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden. (Abs. 1 gem. Zusatz-KV vom 1. Oktober 2005)

1. a Ab 1. April 2012 beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Rollenoffsetbetrieben, nicht in Mischverwendung in Mischbetrieben (§ 2a MV) und nicht bei der Herstellung von Tageszeitungen (SB Tageszeitungen) oder in Druckvorstufenbetrieben, die gesellschaftsrechtlich Töchter von Tageszeitungen sind, beschäftigt sind. (Abs. 1a gem. Zusatz-KV vom 1. April 2012)

3. Die auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit fehlende Zeit ist bei Bedarf nach Mehrarbeit pro Woche zu leisten ("Mehrstunden"). Es kann dabei die tägliche normale Arbeitszeit bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Die Mehrarbeit wird auf das gesetzlich zulässige Überstundenausmaß angerechnet. Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen sind nach § 17 MV zu entlohen.

§ 10/1-3 Überstunden: Definition, Berechnung

1.) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Mehrarbeit nach § 12 Punkt 3 MV ergibt, überschritten wird. Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit nach § 12 Punkt 3 MV überschritten werden.

Anmerkung: Nach den im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages geltenden gesetzlichen Bestimmungen liegen bei einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden jedenfalls Überstunden vor; ausgenommen bei gleitender Arbeitszeit und bei der Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage. Bei letzteren sind 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit zulässig.

2.) Als Überstundenentgelt ist für jede geleistete Überstunde das Gesamtstundengehalt mit einem Zuschlag von 50 % zu bezahlen.

Überstunden, die an einem Werktag zwischen 20 und 6 Uhr im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit geleistet werden, sind jedoch mit einem 100%igen Zuschlag auf das Normalstundengehalt (50% Überstundenzuschlag, 50 % Nachtzuschlag nach § 8 TA) zu bezahlen.

Jede angefangene Viertelstunde ist als Viertelstunde zu vergüten.

Das Gesamtstundengehalt wird errechnet, indem das Gesamtmonatsgehalt durch den Divisor (§ 5 Punkt 5, d TA) (Anm. für 38,5 Stunden

Normalarbeitszeit beträgt der Divisor 156,5, für 37 Stunden

Normalarbeitszeit beträgt der Divisor 150) geteilt wird.

Die Vereinbarung einer Pauschalsumme für Überstunden ist zulässig, wenn die Höchstzahl der zu leistenden Überstunden dabei festgelegt ist.

3.) Bei Leistung von mehr als einer Überstunde im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit hat der Dienstnehmer Anspruch auf 15 Minuten bezahlter Pause, die in die Überstundenzeit eingerechnet wird.

§ 10/6 Überstunden: Bezahlung, Zeitausgleich

6.) Die Bezahlung der Überstunden in Geld erfolgt nur dann, wenn keine geeigneten Arbeitskräfte, die auch zum Antritt der angebotenen Dienstverhältnisse bereit sind, im Tätigkeitsbereich des örtlich und sachlich zuständigen Arbeitsamtes vorhanden sind.

Ist die Einstellung solcher Arbeitskräfte betriebstechnisch möglich, so sind, wenn dennoch Überstunden notwendig sein sollten, diese durch je eine Arbeitsstunde in Freizeit zu entschädigen. Solche Überstunden können nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zur Gänze ausbezahlt werden. Der 50 %-ige Zuschlag wird in bar ausbezahlt. Die Konsumierung der Freizeitstunden hat im Einvernehmen stundenweise (ausgenommen bei der Herstellung von Tageszeitungen), tage- oder wochenweise innerhalb eines Jahres nach der Leistung zu erfolgen, wobei auf die Wünsche des Dienstnehmers besonders Bedacht zu nehmen ist.

§ 16 MV 7. Freizeitansprüche aufgrund geleisteter Überstunden sind dem Dienstnehmer vom Dienstgeber pro Abrechnungsperiode schriftlich zu bestätigen.

§ 11/1-3 Sonn- und Feiertage: Definition, Berechnung

1.) Unter Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede Arbeit zu verstehen, die an einem Sonntag oder Feiertag in der Zeit zwischen 0 und 24 Uhr geleistet wird, wobei Arbeitsstunden vor 6 Uhr und nach 18 Uhr außer den Bestimmungen dieses Paragraphen gemäß § 8 TA zu entschädigen sind.

2.) Die Sonntagsarbeit ist pro Arbeitsstunde mit 100 Prozent Zuschlag auf das Gesamtstundengehalt zu bezahlen. Außerdem sind dem Dienstnehmer so viele Stunden bezahlter Freizeit in ununterbrochener Folge zu geben, als er am Sonntag gearbeitet hat. Die Freizeit ist mit dem Gehalt zu bezahlen, das der Dienstnehmer an dem Tag erhalten hätte, an dem er den Freizeitanspruch konsumiert.

Die Mindestentschädigung für Sonntagsarbeiten beträgt zwei Stunden.

3.) Als Berechnungsgrundlage für die Sonntagsentschädigung wird das Gesamtmonatsgehalt des Monats herangezogen, in dem die Sonntagsarbeit geleistet wird. Zur Berechnungsgrundlage werden die Montagfrühblattentschädigung und allfällige Sonn- und Feiertagsentschädigungen nicht herangezogen.

§ 11/4 Sonn- und Feiertage: Aufzählung FT, FT-Entgelt

4.) Als dem Sonntag gleichgestellte Feiertage gelten (außer bei der Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern, siehe § 10 Punkt 6 TZ) die bundesgesetzlich festgelegten Feiertage (siehe § 7 Arbeitsruhegesetz).

Für jede Arbeitsstunde an den dem Sonntag gleichgestellten Feiertagen ist neben dem regelmäßigen Entgelt (das bereits im Gesamtmonatsgehalt enthalten ist) ein Gesamtstundengehalt als Feiertagszuschlag zu bezahlen. Zuzüglich ist Freizeit wie im Punkt 2, 2. Absatz, angeführt, zu gewähren.

Für solche Arbeitsstunden gebührt bei Fünf-Tage-Arbeitswoche am arbeitsfreien Samstag keine Überstundenbezahlung, jedoch neben dem 100 %-igen Sonntagszuschlag und der bezahlten Freizeit die Bezahlung des der Arbeitsleistung entsprechenden Grundgehaltes.

§ 11/5-7 Sonn- und Feiertage: Höchst-Arb.zt., Beginn und Ende an FT.

5.) Die Arbeitszeit an Sonntagen darf sieben Stunden nicht überschreiten. Ausgenommen von dieser Beschränkung sind die Herstellung von Tageszeitungen und Montagfrühblättern sowie solche Produkte, für die Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot nach dem Arbeitsruhegesetz bestehen.

6.) Wenn einzelne Feiertage bundes- oder landesgesetzlich aufgehoben oder eingeführt werden, so gilt dies auch für diesen Kollektivvertrag.

7.) Mit Ausnahme der Schichtarbeit und der Produktion von Tageszeitungen ist die Arbeit am 1. Mai untersagt.

§ 9 Arbeitsruhegesetz

(1) Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 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.

(3) Bei Akkord-, Stück- oder Gedingelöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen. Hat der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses noch keine 13 Wochen voll gearbeitet, so ist das Entgelt nach dem Durchschnitt der seit Antritt des Arbeitsverhältnisses voll gearbeiteten Zeiten zu berechnen.

(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.

(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.

§ 12 Urlaub und Urlaubsentgelt

1.) Unter Beachtung der Bestimmungen des § 2 Abs. 4 Urlaubsgesetz kann durch Betriebsvereinbarung das Kalenderjahr als Urlaubsjahr festgelegt werden.

3.) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung gelten auch Pauschalien (Überstunden- und Leistungspauschalien) sowie Leistungen von Überstunden, die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn kein Urlaub angetreten worden wäre. Sind letztere nicht feststellbar, so sind regelmäßig geleistete Überstunden bei der Entgeltbemessung in die Durchschnittsberechnung mit einzubeziehen (Überstunden sind dann regelmäßig geleistet, wenn sie in der überwiegenden Anzahl der Durchschnittsberechnungswochen - mindestens in sieben der letzten 13 Arbeitswochen - geleistet wurden). In das Entgelt einzubeziehen sind betragsmäßig auch jene Überstunden, die in Freizeit abgegolten werden.

§ 23 MV

1. Für die Berechnung des Entgeltes im Krankheitsfall gilt § 18 Punkte 3 bis 6 analog mit der Änderung, dass jeweils die entsprechenden §§ 2 und 3 des EFZG anstelle des § 6 UrlG treten.

2. Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt in der Weise und zu dem Zeitpunkt, wie sie erfolgt wäre, wenn der Dienstnehmer gearbeitet hätte.

Zu Spruchpunkt A) Abweisung der Beschwerde:

Entsprechend den Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages für Graphisches Gewerbe technischer Angestellter sind bei Bedarf pro Woche die verbleibenden Stunden auf die gesetzliche wöchentliche normale Arbeitszeit als Mehrarbeit zu leisten ("Mehrstunden"). Es kann dabei die tägliche normale Arbeitszeit bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Die Mehrarbeit wird auf das gesetzlich zulässige Überstundenmaß angerechnet.

Aus den Stundenaufzeichnungen ergibt sich zweifelsfrei, dass der Dienstnehmer (regelmäßig) vier mal neun Stunden und einmal acht Stunden pro Woche geleistet hat. Daraus ergeben sich bei Anwendung einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden 3 Mehrstunden und vier Überstunden pro Woche. Bei Anwendung von 38,5 Stunden als wöchentliche Normalarbeitszeit ergeben sich 1,5 Mehrstunden und vier Überstunden pro Woche.

Eine Abgeltung in Geld oder Freizeit erfolgt nicht innerhalb eines Jahres und erfolgte die Nachverrechnung der Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen daher zu Recht.

Dem Ausfallsprinzip entsprechend hat der Dienstnehmer während eines Krankenstandes, Urlaubs oder Feiertages jenes Entgelt zu erhalten, das er verdient hätte, wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte. Die vom Dienstnehmer regelmäßig geleisteten Mehr- und Überstunden sind daher in das Kranken-, Urlaubs- und Feiertagsentgelt einzubeziehen.

Die belangte Behörde legte ihren Berechnung die aus den Lohnkonten ersichtlichen Bruttogehälter des Dienstnehmers zugrunde und wandte die den gesetzlichen Bestimmungen gemäße Berechnungsmethode an. Einwendungen gegen die Berechnungsmethode oder den dieser zugrundeliegenden Zahlen, sei es die Anzahl der geleisteten Mehr- und

Überstunden oder das zugrunde gelegte Bruttomonatsgehalt, wurden weder im Verfahren vor der belangten Behörde noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht vorgebracht und ergeben sich aus dem Akt auch keine Hinweise auf eine unrichtige Berechnung.

Es konnte der belangten Behörde daher auch nicht bezüglich der nachverrechneten Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen entgegengetreten werden.

In Anbetracht der gegebenen Sach- und Rechtslage war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) (Un)Zulässigkeit der Revision:

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

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

Schlagworte

Beitragsnachverrechnung, Überstundenabrechnung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2017:W156.2157982.1.00

Zuletzt aktualisiert am

08.01.2018

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at