jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 1995/5/30 94/08/0007

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.05.1995

Index

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

Norm

ASVG §49 Abs1;
ASVG §49 Abs2;
ASVG §54 Abs1;
KollV Angestellte Rechtsanwaltskanzleien Pkt11;
KollV Angestellte Rechtsanwaltskanzleien Pkt12 Z1;
KollV Angestellte Rechtsanwaltskanzleien Pkt12;
KollV Angestellte Rechtsanwaltskanzleien Pkt15;
KollV Angestellte Rechtsanwaltskanzleien Pkt2;
KollV Angestellte Rechtsanwaltskanzleien Pkt6;
KollV Angestellte Rechtsanwaltskanzleien Pkt7;
KollV Angestellte Rechtsanwaltskanzleien Pkt9;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Liska und die Hofräte Dr. Knell, Dr. Müller, Dr. Novak und Dr. Sulyok als Richter, im Beisein der Schriftführerin Dr. Möslinger-Gehmayr, über die Beschwerde des Dr. J, Rechtsanwalt in I, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Tirol vom 3. Dezember 1993, Vd-4082/3, betreffend Beitragsnachrechnung (mitbeteiligte Partei: Tiroler Gebietskrankenkasse, Innsbruck, Klara-Pölt-Weg 2), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführer haben dem Bund (Bundesminister für Arbeit und Soziales) Aufwendungen in der Höhe von S 4.565,-- und der mitbeteiligten Gebietskrankenkasse Aufwendungen in der Höhe von S 12.500,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit Bescheid vom 29. Juni 1993 sprach die mitbeteiligte Tiroler Gebietskrankenkasse aus, daß die Beschwerdeführer als Dienstgeber verpflichtet seien, an Sozialversicherungsbeiträgen den Betrag von S 9.853,95 an die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse zu bezahlen. Nach der Bescheidbegründung sei bei einer Beitragsprüfung im Jahre 1993

festgestellt worden, daß bei vier Dienstnehmern der Beschwerdeführer die regelmäßig gewährten Leistungszulagen (Bildschirmzulagen) bei der Berechnung der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration (in den Jahren 1991 und 1992) unberücksichtigt geblieben seien und somit auch die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge unrichtig erfolgt sei. Der Kollektivvertrag für die Angestellten in Rechtsanwaltskanzleien sehe unter Punkt XII am 30. November eine Weihnachtsremuneration und bei Antritt des Urlaubes, spätestens jedoch am 1. Juli eines jeden Jahres, eine Urlaubsremuneration in der Höhe eines vollen Monatsgehaltes vor. Nach ständiger Judikatur sei grundsätzlich davon auszugehen, daß unter Monatsgehalt alle regelmäßigen Bezüge zu verstehen seien, die der Arbeitnehmer "für seine Normalarbeitszeit erhält". Ausgenommen seien jedoch Überstundenentlohnungen, Aufwandsentschädigungen sowie Provisionen, die nicht als regelmäßiges Entgelt anzusehen seien. Starre oder fixe Zulagen hingegen - mögen sie auch als Leistungszulagen udgl. bezeichnet sein - seien Bestandteile des Gehaltsbegriffes und müßten in die Berechnung der Sonderzahlungen einbezogen werden (vgl. u.a. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 17. März 1988, Zl. 87/08/0237). Für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge sei nach den §§ 44 und 49 ASVG das vom Dienstgeber tatsächlich gewährte, mindestens jedoch jenes Entgelt maßgeblich, auf das der Dienstnehmer nach den lohngestaltenden Vorschriften einen Rechtsanspruch habe oder das er darüber hinaus aufgrund seines Dienstverhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten erhalte. Der Umfang dieser Berechnungs- und Meldefehler sei in der Aufstellung über Entgelts- und Beitragsdifferenzen sowie in der Beitragsnachrechnung vom 6. April 1993 (diese Schriftstücke stellten Bestandteile der Begründung des Bescheides dar) enthalten. Danach ergebe sich eine Beitragsnachrechnung in der im Spruch genannten Höhe.

In dem dagegen erhobenen Einspruch wandten die Beschwerdeführer ein, daß es sich bei der strittigen Bildschirmzulage keineswegs um einen fixen Gehaltsbestandteil, sondern um eine Erschwerniszulage handle, welche nur 12 mal pro Jahr abgerechnet und ausbezahlt werde und davon abhängig sei, ob der entsprechende Mitarbeiter auch tatsächlich am Bildschirmgerät arbeite oder nicht. Die Bezahlung der Zulage sei also ausdrücklich von der Erfüllung bestimmter leistungsbezogener Voraussetzungen abhängig; sie gebühre daher dem Dienstnehmer keineswegs "unabhängig davon, ob sie diese ihre Leistungen erbringen oder nicht". Aus diesem Grund sei ernsthaft nicht von einem "tasächlichen Monatsgehalt" inkl. der Bildschirmzulage zu sprechen. Es handle sich somit bei dieser Zulage weder um das "Grundgehalt" noch um nicht leistungsbezogene Entgeltteile. Es seien keine regelmäßigen Bezüge, die der Arbeitnehmer für seine Normalarbeitszeit erhalte, sondern Bezüge, die nur dann so hoch seien, wenn er auch tatsächlich am Bildschirm arbeite. Nur unter dieser Bedingung und Voraussetzung, daß der Dienstnehmer auch tatsächlich am Bildschirm arbeite, werde ihm diese Zulage gewährt. Die Annahme, es handle sich um starre oder fixe Zulagen, sei demgemäß tatsachen- und rechtswidrig. Die im bekämpften Bescheid angeführten Entscheidungen seien auf den gegenständlichen Fall nicht anwendbar, weil es sich bei den rein leistungsbezogenen Bildschirmzulagen keineswegs um fixe Gehaltsbestandteile handle.

Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Einspruch als unbegründet ab. Begründend wurde ausgeführt, daß vier Dienstnehmerinnen in der Kanzlei der Beschwerdeführer neben dem laufenden Grundbezug monatlich Bildschirmzulagen in gleichbleibender Höhe erhalten hätten. Diese Zulagen seien jedoch bei der Berechnung der (in den Jahren 1991 und 1992 gewährten) Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsremuneration) nicht berücksichtigt worden. Bei der Beurteilung der strittigen Frage, ob diese Zulagen in die Sonderzahlungen und somit gemäß § 54 Abs. 1 ASVG in die Berechnung der Beitragsgrundlage für die Sonderzahlungen nach§ 49 Abs. 2 ASVG einzubeziehen seien, sei davon auszugehen, daß nach Punkt XII Abs. 1 des Kollektivvertrages für die Angestellten in Rechtsanwaltskanzleien den Angestellten am 30. November eines jeden Jahres, eine Weihnachtsremuneration und bei Antritt des Urlaubes spätestens jedoch am 1. Juli eines jeden Jahres, eine Urlaubsremuneration in der Höhe eines vollen Monatsgehaltes gebühre. Unter dem Monatsgehalt seien alle regelmäßigen Bezüge zu verstehen, die der Arbeitnehmer in der normalen Arbeitszeit erhalte. Ausgenommen seien daher Überstundenentlohnungen sowie Provisionen, die nicht als regelmäßige Bezüge einstufbar seien. Weiters seien Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen ausgenommen. Starre oder fixe Prämien oder Zulagen gehörten hingegen - mögen sie auch als Leistungs- oder Erschwerniszulagen bezeichnet werden - zum Monatsgehalt und seien daher bei der Bemessung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Bei den von den Beschwerdeführern gewährten Bildschirmzulagen handle es sich nicht um Erschwerniszulagen. Als Erschwerniszulagen seien nämlich nur solche Zulagen zu bezeichnen, die für Arbeiten gewährt würden, die gegenüber den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen mit einer außerordentlichen Erschwernis verbunden seien. Bei Arbeiten an Bildschirmgeräten, wie sie heute üblicherweise in Büros und Kanzleien verwendet würden, liege aufgrund des heutigen Standes der Technik gegenüber den allgemeinen üblichen

Arbeitsbedingungen keine außerordentliche Erschwernis vor. Die Beschwerdeführer hätten auch weder behauptet noch nachgewiesen, daß die Bedienung der Bildschirmgeräte abweichend von der üblichen Arbeitsweise mit solchen Geräten nur unter außerordentlich erschwerten Bedingungen erfolge. Der Einwand der Beschwerdeführer, daß die Bildschirmzulage als Erschwerniszulage vom Gesetzgeber eingerichtet und anerkannt worden sei, weil die Arbeit mit dem Bildschirmschreibmaschinen und den PCs mit Erschwernissen verbunden sei, sei unzutreffend. Die Beitragsnachverrechnung sei daher zu Recht erfolgt.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Beschwerdeführer unter den Gesichtspunkten der Rechtswidrigkeit des Inhaltes und der Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften (unter Aufrechterhaltung ihres Vorbringens im Verwaltungsverfahren) in Abrede stellen, daß es sich bei den strittigen Bildschirmzulagen um "regelmäßig gewährte Gehaltsbestandteile" gehandelt habe. Die Beschwerdeführer hätten mit jenen Mitarbeitern, die mit Bildschirmen arbeiten, die Vereinbarung getroffen, daß diese wegen ihrer erschwerten Tätigkeit im Zusammenhang mit der Bildschirmarbeit 12 mal pro Jahr eine entsprechende Erschwerniszulage erhielten. Die Bezahlung dieser Zulagen sei daher ausschließlich deshalb und nur im Zusammenhang mit der tatsächlich erbrachten erschwerten Arbeitsleistung an den Bildschirmgeräten vereinbart und auch nur ausschließlich deshalb bezahlt worden, weil diese Leistungen von den betroffenen Dienstnehmern auch tatsächlich erbracht worden seien.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete ebenso wie die mitbeteiligte Gebietskrankenkasse eine Gegenschrift.

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 dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus aufgrund des Dienst(Lehr)verhältnisses 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, Gewinnanteile oder Bilanzgeld. Sie sind als Entgelt nur nach Maßgabe der Bestimmungen des § 54 und 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" nach zivil(arbeits)rechtlichen Grundsätzen Anspruch hat, ohne Rücksicht darauf, ob sie ihm überhaupt oder in der gebührenden Höhe zukommen, oder die er darüber hinaus in diesen "Zeiträumen" aufgrund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten tatsächlich erhält (vgl. u.a. die Erkenntnisse vom 26. Jänner 1984, Zl. 81/08/0211, vom 30. März 1993, Zl. 92/08/0050, und vom 8. Februar 1994, Zl.93/08/0219).

Unter Bedachtnahme auf diese Grundsätze hängt die Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides davon ab, ob die vier von der Beitragsnachrechnung betroffenen Dienstnehmerinnen in den Jahren 1991 und 1992 aufgrund des im angefochtenen Bescheid zitierten Punktes XII Z. 1 des anzuwendenden Kollektivvertrages für Rechtsanwaltsangestellte in Tirol (Anw 1988, S. 201) Anspruch auf höhere (weil unter Einbeziehung der ihnen in diesen Jahren unstrittig 12 mal jährlich in gleichbleibender Höhe gewährten Bildschirmzulagen in die Berechnungsgrundlagen zu ermittelnde) Sonderzahlungen hatten.

Für die Beantwortung dieser Frage ist allein entscheidend, was mit dem in dieser Kollektivvertragsbestimmung verwendeten Ausdruck "volles Monatsgehalt" unter Anwendung der für den normativen Teil von Kollektivverträgen wie für Gesetze geltenden Auslegungsregeln, somit auch unter Mitberücksichtigung der übrigen die Entgeltansprüche der Dienstnehmer betreffenden Kollektivvertragsbestimmungen (vgl. dazu das von den Parteien mehrfach zitierte Erkenntnis vom 17. März 1988, Zl. 87/08/0237, sowie OGH, WBl 1990, 214, DRdA 1990, 203, mit Kommentar von Mayr-Maly), zu verstehen ist:

Der gegenständliche Kollektivvertrag verwendet für die Gegenleistungen des Rechtsanwaltes für die Arbeitsleistungen seiner Angestellten unterschiedliche Ausdrücke: "Entgelt" in den Punkten VI, IX, XI und XIII (wobei darunter im Punkt IX

und primär wohl auch im Punkt XI das Mindestentgelt, in den Punkten VI und XIII hingegen das vereinbarte Entgelt zu verstehen ist), "Monatseinkommen" in Punkt VII (womit offensichtlich das vereinbarte Entgelt gemeint ist), "Bezüge" von Teilzeitbeschäftigten in Punkt IX (offensichtlich ident mit dem zustehenden Entgelt), "Fehlgeldentschädigung, Reisekosten, Verpflegs-, Nächtigungs- und Weggelder" in Punkt X, sowie schließlich "Gehalt": in Punkt IV Z. 2 ("Monatsgehalt" als Grundlage der Berechnung der Überstundenentlohnung), im strittigen Punkt XII ("volles Monatsgehalt" als Grundlage der Berechnung der Sonderzahlungen) und in Punkt XIV ("Bruttomonatsgehalt" als Grundlage der Berechnung des Jubiläumsgeldes); schließlich spricht Punkt XV davon, daß "bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen" durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt würden.

Aus der Zusammenschau dieser Bestimmungen ergibt sich eindeutig, daß erstens "Gehalt" nicht mit "Entgelt" gleichgesetzt werden kann, daß (abzuleiten aus Punkt IV Z. 2) zweitens in das "Monatsgehalt" nach dieser Kollektivvertragsbestimmung (und, da Anhaltspunkte für ein unterschiedliches Verständnis dieses Ausdruckes zumindest in den Punkten XII und XIV nicht erkennbar ist, auch in diesen Bestimmungen) weder Überstundenentlohnungen noch aliquote Teile der Sonderzahlungen einzubeziehen sind (letztere werden zwar bei der Ermittlung der Überstundenentlohnungen mitberücksichtigt, aber nur dadurch, daß als Divisor 1/150 vorgesehen ist). Das Wort "voll" in der Wendung "volles Monatsgehalt" trägt zur Lösung der strittigen Frage nichts bei, weil damit nur die Höhe der Remunerationen der während des gesamten Kalenderjahres beschäftigten Angestellten im Gegensatz zu jenen der während des Kalenderjahres ein- und austretenden Angestellten, die nach dem zweiten Satz des Punktes XII Z. 1 nur Anspruch auf den aliqouten Teil der Remunerationen der erstgenannten Angestellten haben, bestimmt wird. Ob auch und bejahendenfalls welche als Zulagen bezeichnete Entgeltbestandteile in das "Gehalt" als Grundlage der genannten Entgeltteile einzubeziehen sind, sagt der Kollektivvertrag nicht. Wegen des Ausschlusses einer Einbeziehung der Überstundenentlohnungen in das Gehalt ist nur klar, daß mit dem "Gehalt" eine Gegenleistung für die Erbringung der jeweils vereinbarten Arbeitsleistungen eines Rechtsanwaltsangestellten in der "normalen Arbeitszeit" im Sinne des Punktes II gemeint ist.

Zu dieser Gegenleistung zählt aber nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes auch die gegenständliche Bildschirmzulage: Nach den Behauptungen der Beschwerdeführer wurde diese Zulage mit den betroffenen Dienstnehmern "wegen der erschwerten Tätigkeit im Zusammenhang mit der Bildschirmarbeit" und für die Dauer dieser Arbeit vereinbart und ihnen auch (unstrittig in gleichbleibender Höhe) gewährt. Durch diesen Bezug zur vereinbarten Tätigkeit wurden diese Zulagen aber - entgegen der Auffassung der Beschwerdeführer - nicht zu "leistungsbezogenen Entgeltteilen" im Sinne des Erkenntnisses vom 17. März 1988, Zl. 87/08/0237, was ihre Abhängigkeit von der Erreichung eines bestimmten Arbeitserfolges oder Arbeitsergebnisses voraussetzte, sondern stellten nichts anderes als eine neben dem "Grundgehalt" vereinbarte und gewährte Gegenleistung für die vereinbarte Tätigkeit "im Zusammenhang mit der Bildschirmarbeit" dar, auf die die betroffenen Dienstnehmerinnen daher für die Dauer der Erbringung solcher Arbeitsleistungen Anspruch hatten. Die für jeden Monat gleichbleibende Höhe dieser Bildschirmzulagen zeigt auch, daß sie nicht etwa nach Maßgabe des jeweiligen Umfangs der tatsächlichen Arbeit am Bildschirm gewährt würden, sondern schon dann, wenn eine Dienstnehmerin an sich am Bildschirm arbeitete. Damit sind sie aber dem Begriff "Monatsgehalt" zu subsumieren. Für ein solches Verständnis dieses Begriffes spricht auch der zitierte zweite Satz des Punktes XV, wonach unter anderem "bestehende höhere Gehälter" durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt werden.

Aus den angeführten Gründen war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandersatz stützt sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung des Bundeskanzlers, BGBl. Nr. 416/1994.

Schlagworte

Entgelt Begriff Anspruchslohn

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1995:1994080007.X00

Im RIS seit

22.11.2001

Zuletzt aktualisiert am

09.08.2010

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at