

TE Vwgh Erkenntnis 1991/3/5 88/08/0239

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 05.03.1991

Index

60/04 Arbeitsrecht allgemein;
66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz;
66/03 Sonstiges Sozialversicherungsrecht;

Norm

ARG 1984 §9 Abs1;
ARG 1984 §9 Abs2;
ARG 1984 §9 Abs3;
ARG 1984 §9;
ASVG §49 Abs1;
EFZG §3 Abs1;
EFZG §3 Abs2;
EFZG §3 Abs4;
EFZG §3;
FeiertagsruheG 1957 §3 Abs2;
Urlaubsg 1976 §6 Abs2;
Urlaubsg 1976 §6 Abs3;
Urlaubsg 1976 §6 Abs4;
Urlaubsg 1976 §6;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Liska und die Hofräte Dr. Knell, Dr. Müller, Dr. Novak und Dr. Mizner als Richter, im Beisein der Schriftführerin Dr. Vesely, über die Beschwerde der M-Gesellschaft m.b.H. gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Oberösterreich vom 7. Juli 1988, Zl. SV-209/7-1988, betreffend Beitragsnachverrechnung (mitbeteiligte Partei:

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse in Linz, Gruberstraße 77), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund (Bundesminister für Arbeit und Soziales) Aufwendungen in der Höhe von S 2.760,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

1. Am 9. September 1987 fand im Betrieb der Beschwerdeführerin eine Beitragsprüfung statt. Nach dem Endbericht des Prüfers seien unter anderem für die Berechnung des Feiertagsentgeltes gemäß § 9 Abs. 1 und 2 des Arbeitsruhegesetzes - ARG, BGBl. Nr. 144/1983, regelmäßig (d.h. überwiegend im Rückrechnungszeitraum) geleistete Überstunden nicht herangezogen worden. Sie seien nach Ansicht des Prüfers mit dem Durchschnittsbetrag der letzten 13 Wochen bzw. 12 Monate in das Feiertagsentgelt einzubeziehen. Die Nachverrechnung sei "in Höhe des Differenzbetrages der von der Firma errechneten Durchschnittsstundenlöhne für das Urlaubsentgelt zum Feiertagsentgelt" erfolgt. In der niederschriftlichen Stellungnahme der Beschwerdeführerin zum Prüfbericht heißt es unter anderem: "Die Differenzen wurden ausführlich besprochen, wobei mit Ausnahme der Differenzen beim Feiertagsentgelt die übrigen Punkte anerkannt werden. Der Personenkreis und die Ermittlung der Beitragsgrundlagen werden außer Streit gestellt. Wir vertreten weiterhin die Meinung, daß als Beitragsgrundlage für das Feiertagsentgelt ausschließlich das Ausfallsprinzip heranzuziehen ist und nicht das Durchschnittsprinzip. Über die Nachverrechnung ersuchen wir um Erstellung eines Bescheides."

2.1. Mit Bescheid vom 7. Oktober 1987 sprach die mitbeteiligte Oberösterreichische Gebietskrankenkasse aus, daß die Beschwerdeführerin als Dienstgeber im Sinne des § 35 Abs. 1 ASVG gemäß § 58 Abs. 2 leg. cit. unter anderem verpflichtet sei, allgemeine Beiträge betreffend Feiertagsentgelt "für die Jahre 1984 bis 1986" (nach den der Entscheidung zugrunde gelegten Beitragsnachweisungen: für die Zeit vom 1. Juli 1984 bis 31. Dezember 1986) in der Höhe von S 398.676,02 binnen elf Tagen nach Erhalt des Bescheides an die mitbeteiligte Partei zu entrichten.

Dies wurde damit begründet, daß die Beschwerdeführerin bei der Berechnung des ihren Dienstnehmern auf Grund des § 9 des am 1. Juli 1984 in Kraft getretenen ARG gebührenden Feiertagsentgeltes die danach miteinzubeziehenden regelmäßig geleisteten Überstunden nicht berücksichtigt habe.

2.2. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin Einspruch.

§ 9 Abs. 2 ARG normiere, daß dem Arbeitnehmer jenes Entgelt

gebühre, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht infolge des Feiertages ausgefallen wäre. Damit gehe das ARG - ebenso wie die Erläuterungen zu dieser Gesetzesbestimmung - eindeutig vom sogenannten Ausfallsprinzip aus. Überstunden seien daher in das Feiertagsentgelt nur dann einzubeziehen, wenn vom einzelnen Arbeitnehmer Überstunden am Feiertag verlangt worden wären, wenn der Feiertag ein Werktag gewesen wäre. § 9 Abs. 4 ARG sei zwar mit den einschlägigen Bestimmungen des EFZG und des UrlG textgleich; im Bereich des ARG hätten die Kollektivvertragspartner aber von der dadurch erfolgten Ermächtigung zum Abschluß eines Kollektivvertrages keinen Gebrauch gemacht. Dies habe seinen guten Grund. Während Urlaube und Krankenstände zu unterschiedlichen Zeitpunkten anfielen und im Regelfall sich auch über längere Zeiträume erstreckten, stünden Feiertage kalendermäßig von vornherein fest und umfaßten meist auch nur Einzeltage.

Gerade in einem Betrieb wie dem der Beschwerdeführerin, der stark durch termingebundene Auftragsabwicklungen geprägt werde, bewirke der Feiertag eine Arbeitszeiteinteilung, die dem Ausfall der Normalarbeitszeit am Feiertag Rechnung zu tragen habe. Die Folge seien unregelmäßig anfallende Überstundenleistungen unmittelbar vor oder nach dem Feiertag, die selbstverständlich zu bezahlen seien und für die Sozialversicherungsbeiträge abgeführt würden. Ihre nochmalige Berücksichtigung im Feiertagsentgelt wäre somit eine ungerechtfertigte Kumulierung.

Die Rechtsauffassung der mitbeteiligten Partei habe sicherlich dort ihre Berechtigung, wo regelmäßig - etwa im Rahmen eines Schichtplanes oder eines Turnusdienstes - am betreffenden Werktag, auf den der Feiertag falle, über die Normalarbeitszeit hinausgehend gearbeitet werde; sie sei aber unrichtig, wenn vom einzelnen Arbeitnehmer nur fallweise und unregelmäßig, primär bestimmt durch eine vorgegebene Auftrags- und Terminsituation, Überstunden verlangt würden. Die Einbeziehung von nur unregelmäßig, auf Grund eines vermehrten Arbeitsbedarfes anfallender Überstunden in das Feiertagsentgelt sei somit nicht gerechtfertigt.

Es dürfe auch nicht außer acht gelassen werden, daß - folge man der Ansicht der mitbeteiligten Partei - dies zu einer Benachteiligung all jener Arbeitnehmer führen würde, die - aus welchen Gründen immer - am Feiertag im Ausmaß der Normalarbeitszeit tatsächlich zur Arbeit herangezogen würden und dafür neben dem Grundlohn nur die Feiertagszuschläge erhielten, wogegen Arbeitnehmern, die an diesem Tag nicht arbeiteten, neben dem Grundlohn noch das volle Überstundenentgelt zu verrechnen wäre.

2.3. Die mitbeteiligte Partei wandte in ihrer Stellungnahme zum Einspruch und in zahlreichen weiteren Äußerungen während des Einspruchsverfahrens Nachstehendes ein:

Nach den Aussagen der Beschwerdeführerin bei der Beitragsprüfung stehe die Art der Ermittlung bzw. die Art der Errechnung des Feiertagsentgeltes außer Streit. Unter Art der Ermittlung bzw. Errechnung sei zu verstehen, daß die regelmäßig geleisteten Überstunden nicht mit dem Durchschnittsbetrag der letzten 13 Wochen, sondern mit jenem der letzten 12 Monate in das Feiertagsentgelt eingerechnet worden seien. Strittig sei nur, ob überhaupt das Durchschnittsprinzip anzuwenden sei. Dies werde von der mitbeteiligten Partei bejaht.

§ 9 ARG sei dem EFZG und dem UrlG nachkonzipiert. Alle drei Gesetze basierten auf denselben Prinzipien, nämlich dem Ausfalls- und dem Durchschnittsprinzip. Für die Geltung beider Prinzipien bedürfe es keiner Abschlüsse von Generalkollektivverträgen. Sie ergäben sich unmittelbar aus dem Gesetz. Sie müßten immer gemeinsam gesehen werden, wobei das Ausfallsprinzip dominiere und das Durchschnittsprinzip nur hilfweise als eine Art Berechnungsmodell herangezogen werden dürfe, wenn das Ausfallsprinzip wegen Fehlens einer Arbeitszeiteinteilung (Schichtplan, Turnusdiensteinteilung) versage. Gälte das nicht für § 9 ARG, so wäre diese Bestimmung nicht zweckentsprechend anwendbar bzw. in den Fällen, in denen keine Arbeitszeiteinteilung vorliege, überhaupt unanwendbar. Dies widerspräche aber dem Sinn und Zweck der Bestimmung des § 9 ARG. Aus der Anwendung des Ausfallsprinzips ergebe sich daher zwingend und folgerichtig auch die Anwendung des Durchschnittsprinzips. Wollte man die Überstunden gemäß dem Ausfallsprinzip nur dort in die Berechnung des Feiertagsentgelts einbeziehen, wo sich der Ausfall infolge Vorliegens eines Schichtplanes ermitteln lasse, so würde dies zwei Kategorien von Arbeitnehmern schaffen. Im Fall des Vorliegens einer Arbeitszeiteinteilung wären die Überstunden in die Berechnung des Feiertagsentgelts einzubeziehen, nicht aber in jenen Fällen, in denen wegen Fehlens einer individuellen Arbeitszeiteinteilung die ausgefallenen Überstunden nicht eruierbar wären. Damit aber würde die Bestimmung des § 9 ARG ad absurdum geführt. Eine derartige Regelung könne vom Gesetzgeber nicht gewollt sein und wäre gleichheitswidrig. Es stünde offenbar im Ermessen des Dienstgebers, ob Überstunden einzubeziehen seien oder nicht.

Unter Arbeitszeiteinteilung sei eine vom Urlaubs- oder Feiertagsanfall völlig unabhängige und nicht im Hinblick auf Urlaub oder Feiertag erstellte Einteilung der Arbeitszeit, wie z. B. ein Schichtplan, eine Turnusdiensteinteilung, eine Betriebsvereinbarung über die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit oder eine tatsächliche Arbeitszeiteinteilung mit Einbau von Überstunden, zu verstehen. Es müsse also im vorhinein feststehen, daß auf Grund der Arbeitszeiteinteilung an Feiertagen Überstunden zu leisten gewesen wären. Eine derartige Arbeitszeiteinteilung liege im vorliegenden Fall nicht vor, weshalb nach dem Ausfallsprinzip nicht festgestellt werden könne, ob Überstunden angefallen wären oder nicht. Könne aber nicht festgestellt werden, in welchem Ausmaß Überstunden geleistet worden wären, weil kein feststehender Arbeitsturnus bestehe, sondern Überstunden fallweise angeordnet würden, so sei das Ausfallsprinzip unanwendbar und müsse entsprechend dem Durchschnittsprinzip dem Dienstnehmer das Feiertagsentgelt entsprechend den Überstundenleistungen gezahlt werden, die vor dem Feiertag regelmäßig angefallen seien.

Die mitbeteiligte Partei sei nicht der Meinung, daß durch die termingebundene Auftragsabwicklung der Feiertag eine Arbeitszeiteinteilung bewirke, die dem Ausfall der Normalarbeitszeit am Feiertag Rechnung zu tragen habe. Es könne doch keinesfalls im vorhinein festgestellt werden, ob an dem betreffenden Feiertag Überstunden geleistet worden wären oder nicht, außer es liege eine im voraus bestimmte Arbeitszeiteinteilung vor. Wenn die Beschwerdeführerin meine, es seien gerade wegen des Feiertages vorher mehr Überstunden angefallen und deswegen die Überstunden beim Feiertagsentgelt nicht nochmals zu berücksichtigen, so verkenne sie das Wesen des ARG bzw. das Prinzip von Ausfall und Durchschnitt. Überstunden seien bei der Berechnung des Feiertagsentgeltes (wie nach dem UrlG und EFZG) nach dem Ausfallsprinzip immer zu berücksichtigen, nach dem Durchschnittsprinzip dann, wenn keine Arbeitszeiteinteilung vorliege und sie regelmäßig vor den Feiertagen angefallen seien. Der Gesetzgeber habe aber dem Dienstnehmer in jedem Fall Berücksichtigung von Überstunden bei der Berechnung des Feiertags-, Urlaubs- und Krankengeldes sichern wollen. Das sei nur möglich, wenn neben dem Ausfallsprinzip auch das Durchschnittsprinzip zur Anwendung komme.

Wenn die Beschwerdeführerin meine, die Einbeziehung von nur unregelmäßig, auf Grund eines vermehrten Arbeitsbedarfes anfallender Überstunden sei nicht gerechtfertigt, so sei auch auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (Erkenntnis vom 23. Februar 1984, Zl. 82/08/0248) verwiesen. Nach diesem Erkenntnis sei Regelmäßigkeit dann gegeben, wenn die betreffenden Dienstnehmer in den letzten 13 Wochen vor ihren jeweiligen

Urlaubsantritten (im vorliegenden Fall: Feiertag) monatlich Überstunden geleistet hätten. Die wechselnde Anzahl der Überstunden und ihre verschiedenartige zeitliche Lagerung nähmen ihnen nicht den Charakter der Regelmäßigkeit. Nach dieser Rechtsprechung seien im vorliegenden Fall sehr wohl regelmäßig Überstunden geleistet worden. Auch der Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 16. Dezember 1987, 9 Ob A 147/87 (RdA 1988, 257 = INFAS 1988 A 54) müsse entnommen werden, daß regelmäßig geleistete Überstunden in jedem Fall in die Berechnung des Feiertagsentgeltes einzubeziehen seien. Versage das Ausfallsprinzip, weil eine individuelle Arbeitszeiteinteilung fehle, so müsse das Durchschnittsprinzip angewendet werden.

Der Hinweis der Beschwerdeführerin, es würde die Rechtsansicht der mitbeteiligten Partei zu einer Benachteiligung jener Arbeitnehmer führen, die am Feiertag in der Normalarbeitszeit beschäftigt würden, gehe ins Leere, weil jene Arbeitnehmer, die laut Schichtplan am Feiertag keine Überstunden leisteten, eben auch bei der Berechnung des Feiertagsentgeltes keine Überstunden angerechnet bekämen. Die Beschwerdeführerin bestätige somit mit ihrem Hinweis das Wesen des Ausfallsprinzips.

2.4. Die Beschwerdeführerin hielt in ihren Äußerungen zu den Stellungnahmen der mitbeteiligten Partei ihre Rechtsauffassung aufrecht.

Dem Hinweis der mitbeteiligten Partei darauf, daß von der Beschwerdeführerin die Art der Ermittlung des Feiertagsentgeltes außer Streit gestellt worden sei, könne sich die Beschwerdeführerin in Bezug auf die Frage der Einbeziehung von Überstundenentgelt in das Feiertagsentgelt nicht bzw. nur insoweit anschließen, "als unter Art der Ermittlung nur die Anwendung des Ausfallsprinzips gemeint sein kann".

Das zitierte Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes bringe für die Argumentation der mitbeteiligten Partei nichts Neues; im Gegenteil: der Verwaltungsgerichtshof unterscheide ausdrücklich zwischen dem im Gesetz normierten Ausfallsprinzip und dem im Generalkollektivvertrag betreffend das Urlaubsentgelt geschaffenen Durchschnittsprinzip. Wollte man also das Erkenntnis auf den gegenständlichen Fall anwenden, so spreche die Argumentation des Verwaltungsgerichtshofes wegen des Fehlens einer gleichlautenden kollektivvertraglichen Regelung zum Feiertagsentgelt für die von der Beschwerdeführerin vertretene Ansicht.

In ihrer Auffassung von der ausschließlichen Anwendbarkeit des Ausfallsprinzips im Bereich des § 9 ARG werde die Beschwerdeführerin auch durch die zitierte Entscheidung des OGH bestärkt. Daraus folge nämlich, daß, wie von der Beschwerdeführerin nicht bestritten, Überstundenentgelte Bestandteil des Feiertagsentgeltes zu sein hätten, wenn nach einer bestehenden Arbeitszeiteinteilung an dem Wochentag, auf den der Feiertag falle, Überstunden zu leisten gewesen wären (z.B. schichtbedingte Überstunden). Daraus könne aber nicht abgeleitet werden, daß auch nur unregelmäßig anfallende und nach einem Durchschnittsprinzip zu ermittelnde Überstunden (z.B. produktionsbedingte, termingebundene Überstunden) bei der Berechnung des Feiertagsentgeltes berücksichtigt werden müßten.

3.1. Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde dem Einspruch keine Folge und bestätigte den bekämpften Bescheid gemäß § 66 Abs. 4 AVG in Verbindung mit den §§ 44, 49 und 58 ASVG.

Begründend wird ausgeführt, es habe der OGH in seiner Entscheidung vom 16. Dezember 1987 klargestellt, daß das gemäß § 9 Abs. 1 bis 3 ARG weiterhin zu zahlende Entgelt nach dem Ausfallsprinzip auch die in der entsprechenden Wochentagsarbeit regelmäßig geleisteten Überstunden samt Zuschlägen umfasse. Wann regelmäßig geleistete Überstunden vorlägen, habe weder das Gesetz noch ein Generalkollektivvertrag geregelt. Im allgemeinen anerkannt sei die Auffassung, daß Regelmäßigkeit dann vorliege, wenn im Beobachtungszeitraum von 13 Wochen oder einem Jahr überwiegend (also in mindestens 7 von 13 Wochen) Überstunden geleistet würden.

Nach der Entscheidung des OGH vom 3. Juni 1980, 4 Ob 59/80 (Arb 9874 = RdA 1981, 315, mit Anmerkung von Mörkelsberger = ZAS 1981, 109, mit Anmerkung von Robert Müller) erscheine ein Zeitraum von 13 Wochen grundsätzlich besser geeignet, ein entsprechendes Bild über die zuletzt regelmäßig verrichteten Überstunden zu bieten als dies ein Zeitraum von einem Jahr vermöge. Innerhalb dieses Zeitraumes müßten die Überstunden in einer Form verteilt sein, daß sich ihr regelmäßiger Charakter, d. h. die wenn auch nicht gleichmäßige Wiederholung, erkennen lasse.

Auch der Verwaltungsgerichtshof habe in dem zitierten Erkenntnis vom 23. Februar 1984 ausgesprochen, daß für die Regelmäßigkeit die wenn auch nicht gleichmäßige Wiederholung im Beobachtungszeitraum genüge. Die wechselnde

Anzahl der Überstunden und ihre verschiedenartige zeitliche Lagerung nähmen ihnen nicht den Charakter der Regelmäßigkeit. In dem diesem Erkenntnis zugrunde liegenden Fall hätten Angestellte in den letzten 13 Wochen vor ihren jeweiligen Urlaubsantritten monatlich Überstunden geleistet. Die mitbeteiligte Partei habe in ihrer Einspruchsbeantwortung auf diese Entscheidung hingewiesen. Die Beschwerdeführerin behaupte dazu, daß die Einbeziehung von nur unregelmäßig auf Grund eines vermehrten Arbeitsbedarfes anfallenden Überstunden nicht gerechtfertigt sei. Nach den Feststellungen des Beitragsprüfers hätten die betreffenden Dienstnehmer, von wenigen Ausnahmen abgesehen, in 11 oder gar 12 Monaten jährlich Überstunden geleistet. Diesen Überstunden könne Regelmäßigkeit im Sinne der zitierten Judikatur nicht abgesprochen werden.

Die Ansicht der Beschwerdeführerin, es spreche die Argumentation des Verwaltungsgerichtshofes im zitierten Erkenntnis wegen des Fehlens einer gleichlautenden kollektivvertraglichen Regelung zum Feiertagsgeld für ihren Standpunkt, werde durch die zitierte Entscheidung des OGH vom 16. Dezember 1987 widerlegt. Denn danach umfasse das gemäß § 9 Abs. 1 bis 3 ARG weiterhin zu zahlende Entgelt nach dem Ausfallsprinzip auch die in der entsprechenden Wochentagsarbeit regelmäßig geleisteten Überstunden samt Zuschlägen. Die Entscheidung über die Frage, ob regelmäßig geleistete Überstunden vorlägen, sei also nicht davon abhängig, ob gemäß § 9 Abs. 4 ARG ein Generalkollektivvertrag abgeschlossen worden sei. Die Beitragsvorschrift für Feiertagsgeld entspreche daher dem Gesetz.

3.2. Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende, Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend machende Beschwerde.

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

4.0. Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

4.1.1. Gemäß § 44 Abs. 1 erster Satz ASVG ist Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge (allgemeine Beitragsgrundlage) für Pflichtversicherte, sofern im folgenden nichts anderes bestimmt wird, der im Beitragszeitraum gebührende auf volle Schilling gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen nach § 49 Abs. 2. Als Arbeitsverdienst in diesem Sinn gilt nach § 44 Abs. 1 Z. 1 ASVG bei den pflichtversicherten Dienstnehmern und Lehrlingen das Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1, 3, 4 und 6. Gemäß § 49 Abs. 1 ASVG (eine Anwendung der Abs. 3, 4 und 6 scheidet im Beschwerdefall aus) 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 auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

4.1.2. Für die Bemessung der Beiträge ist demnach nicht lediglich das tatsächlich gezahlte Entgelt (Geld- und Sachbezüge) maßgebend, sondern, wenn es das tatsächlich bezahlte Entgelt übersteigt, jenes Entgelt, auf dessen Bezahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand. Ob aber ein Anspruch auf einen Geld- oder Sachbezug besteht, ist nach zivilrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Grundsätzen zu beurteilen (vgl. unter anderem das Erkenntnis vom 3. Juli 1990, Zl. 88/08/0138, mit weiteren Judikaturhinweisen, vor allem auf das ausführlich begründete Erkenntnis vom 26. Jänner 1984, Zl. 81/08/0211).

4.2. Der bei der Prüfung der im Beschwerdefall strittigen, in der Sachverhaltsdarstellung wiedergegebenen Fragen anzuwendende, mit "Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe" überschriebene § 9 ARG lautet:

"(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 Gedinglöhnen, 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

Entgelts 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."

4.3.1. Die Beschwerdeführerin hält in der Beschwerde der von der belangten Behörde vertretenen Rechtsauffassung unter dem Gesichtspunkt der Rechtswidrigkeit des Inhaltes folgendes entgegen:

Die bezüglichlichen Bestimmungen des EFZG und des UrlG, auf die die belangte Behörde verweise, unterschieden sich von der im Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmung des § 9 Abs. 2 ARG wesentlich. Zwar bestehe eine Übereinstimmung insoweit, als angeordnet werde, daß der Arbeitnehmer "seinen Anspruch auf Entgelt" behalte (§ 2 Abs. 1 EFZG, § 6 Abs. 1 UrlG, § 9 Abs. 1 ARG), die Bestimmungen, die die Höhe des Entgelts, also seine Bemessung, regelten, unterschieden sich aber in einem wesentlichen Punkt. Nach § 3 Abs. 2 EFZG bemesse sich der Anspruch "nach dem regelmäßigen Entgelt", nach § 6 Abs. 3 UrlG gebühre das "regelmäßige Entgelt". Nach § 9 Abs. 2 ARG gebühre dem Arbeitnehmer hingegen "jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre".

Dabei weiche das ARG auch wesentlich von der durch das ARG aufgehobenen Bestimmung des § 3 Abs. 2 des Feiertagsruhegesetzes, BGBl. Nr. 153/1957, ab, nach der für Feiertage das "regelmäßige Entgelt" zu leisten gewesen sei. Zu dieser Bestimmung habe im übrigen der OGH mit seiner Entscheidung vom 23. April 1963, 4 Ob 17/63 (Arb. 7770), aus dem Begriff "regelmäßig" abgeleitet, daß eine Durchschnittsberechnung vorzunehmen sei, die vom OGH mit dieser Entscheidung entwickelt worden sei. Wenn der Gesetzgeber des ARG in der Formulierung des § 9 Abs. 2 von jener des § 3 Abs. 2 Feiertagsruhegesetz dahingehend abweiche, daß dem Arbeitnehmer nunmehr statt dem "regelmäßigen" Entgelt jenes Entgelt gebühren solle, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre, so sei damit hinreichend klargestellt, daß eben nur das Ausfallsprinzip, nicht jedoch das zu "§ 3 Abs. 1" (gemeint Abs. 2) Feiertagsruhegesetz entwickelte Durchschnittsprinzip anzuwenden sei.

Das bedeute, daß zur Bemessung des Feiertagsentgeltes Überstunden nur dann heranzuziehen seien, wenn an dem Tag, auf den der Feiertag falle, Überstunden tatsächlich geleistet worden wären, wenn also auf Grund der betrieblichen Einteilung

-

und zwar für jeden Einzelfall jedes einzelnen Dienstnehmers - festgestellt werden könne, daß am konkreten Feiertag dann, wenn er kein Feiertag wäre, vom konkreten Dienstnehmer Überstunden geleistet worden wären, die nur dadurch nicht hätten geleistet werden können, daß dieser Tag auf einen Feiertag gefallen sei.

Diese unterschiedlichen Regelungen des EFZG, des UrlG und des ARG seien im übrigen auch sachlich gerechtfertigt. Bei den Überstunden sei nämlich zwischen zwei unterschiedlichen Arten zu unterscheiden, nämlich einerseits zwischen Überstunden, die regelmäßig an jenem Werktag zu leisten seien, auf den der Feiertag falle, wie z.B. Überstunden, die sich durch die Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit im Ausmaß von mehr als 40 Wochenstunden regelmäßig am gleichen Werktag ergäben (etwa Schichtbetrieb im Ausmaß einer 52-Stunden-Woche), und andererseits zwischen Überstunden, die sich auf Grund einer terminlichen Situation in der Produktion ergäben und aus diesem Grund sporadisch im Sinne des § 7 AZG angeordnet würden. Während für Überstunden, die regelmäßig an jenem Werktag zu leisten seien, auf den der Feiertag falle, dann, wenn sie durch den Feiertag ausfielen, Feiertagsentgelt im Sinne des § 9 Abs. 2 ARG zu leisten sei, sei bei Überstunden, die sich auf Grund einer terminlichen Situation in der Produktion ergäben und die aus diesem Grund sporadisch im Rahmen des § 7 AZG angeordnet würden, schon im voraus bekannt, wann ein Feiertag sein werde und wann es daher zu Produktionsausfallzeiten komme. Es käme daher vor diesen Feiertagen oder danach zu Überstundenleistungen, zu denen es dann nicht gekommen wäre, wenn es den Feiertag nicht gegeben hätte. Eine Abgeltung dieser Überstundenleistungen auch im Rahmen des Feiertagsentgeltes würde einer (unzulässigen) Doppelabgeltung gleichkommen. Gerade die - bezogen auf den Produktionsablauf unbedingte - Planbarkeit von Feiertagen (Urlaube seien nur im Rahmen des § 4 Abs. 1 UrlG - daher auch nur bedingt - planbar) rechtfertige die unterschiedliche Regelung der Höhe des Entgeltanspruches nach dem "IESG" (gemeint: EFZG), dem UrlG und dem ARG.

Da die belangte Behörde in keinem der von der mitbeteiligten Partei der Berechnung zugrunde gelegten Fälle festgestellt habe, daß dem Feiertagsentgelt ein echter Ausfall im Sinne des § 9 Abs. 2 ARG zugrunde gelegt worden sei

-

derartige Ausfälle habe es auch nicht gegeben -, hätte die belangte Behörde bei richtiger Rechtsansicht dem Einspruch Folge geben und den bekämpften Bescheid der mitbeteiligten Partei aufheben müssen.

4.3.2. Verfehlt ist zunächst schon der Ansatzpunkt dieser Überlegungen.

Das "regelmäßige Entgelt", nach dem sich gemäß § 3 Abs. 2 EFZG bzw. § 6 Abs. 3 erster Satz UrlG der Anspruch auf Kranken- bzw. Urlaubsentgelt (den der Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 EFZG für eine bestimmte Zeit der Krankheit bzw. nach § 6 Abs. 1 UrlG während desurlaubes behält) "in allen anderen Fällen" (in denen es sich nämlich nicht um ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes handelt) bemißt, wird in § 3 Abs. 3 EFZG bzw. § 6 Abs. 3 zweiter Satz UrlG nicht anders umschrieben als in § 9 Abs. 2 ARG, nämlich mit jenem Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn "keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre" bzw. "wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre". Darin kommt der vom Schrifttum und der Judikatur "Ausfallsprinzip" genannte Grundsatz zum Ausdruck, wonach der Arbeitnehmer während dieser Nichtarbeitszeiten einkommensmäßig so gestellt werden soll, als hätte er die ausgefallene Arbeit tatsächlich erbracht, und er daher weder einen wirtschaftlichen Nachteil erleiden noch freilich auch einen wirtschaftlichen Vorteil erringen soll.

Nach dem schon zitierten Erkenntnis vom 23. Februar 1984, Zl. 82/08/0248 (in dem sich der Gerichtshof - entgegen der von der Beschwerdeführerin im Einspruchsverfahren vertretenen Auffassung - nicht nur mit der Auslegung des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG vom 22. Februar 1978 befaßt hat), gilt dieser Grundsatz nicht nur für die im § 6 Abs. 3 UrlG genannten Entgeltformen, sondern auch für die Zeitlöhne nach § 6 Abs. 2 leg. cit. und die Leistungslöhne nach § 6 Abs. 4 leg. cit. Ersteres deshalb, weil dann, wenn dem betroffenen Arbeitnehmer unabhängig von der Inanspruchnahme seines Erholungsurlaubes für die Urlaubsdauer ein anderer Zeitlohn der genannten Art zusteht, nicht der Urlaubsverbrauch allein ein zureichender Rechtstitel eines davon abweichenden Entgeltes ist. Aber auch die dem ersten Anschein nach vom Ausfallsprinzip abweichende Berechnungsregel des § 6 Abs. 4 UrlG ist in Wahrheit, wie der Verwaltungsgerichtshof im zitierten Erkenntnis weiter ausgeführt hat, diesem Prinzip verhaftet. Nur weil hinsichtlich dieser Entgeltformen einerseits aus der Sicht bei Urlaubsantritt und andererseits in der Regel für einen längeren Zeitraum eine fiktive Ermittlung des im Urlaub gebührenden Entgeltes nur schwer oder praktisch gar nicht möglich ist, hat der Gesetzgeber diesbezüglich einen generellen Berechnungsmodus gewählt, von dem wegen der Berücksichtigung der Entgeltentwicklung in einem hinsichtlich der jeweiligen Entgeltform repräsentativen Zeitraum anzunehmen ist, daß der ermittelte Durchschnittsbetrag eher dem entspricht, was dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn er den Urlaub nicht angetreten hätte, als eine weitgehend spekulative Einzelfallberechnung.

Diese Überlegungen liegen auch den inhaltsgleichen Regelungen des § 3 Abs. 1 und 4 EFZG und - trotz der im Regelfall nur einen Tag umfassenden Ausfallszeit - jenen des § 9 Abs. 1 bis 3 ARG zugrunde. Daß § 9 ARG eine dem § 6 Abs. 2 UrlG bzw. § 3 Abs. 1 EFZG entsprechende Regelung ausdrücklich nicht kennt, hat seinen Grund offensichtlich in der eben angesprochenen Kürze der Ausfallszeit, ein inhaltlicher Unterschied besteht insofern bei Zugrundelegung des § 9 Abs. 1 ARG in Verbindung mit dem diese Bestimmung konkretisierenden Abs. 2 nicht. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage des ARG (1289 BlgNR XV. GP, Seite 20) führen zu § 9 Abs. 2 sogar (freilich wegen der Nichtnennung der sachbezogen primär in Betracht kommenden Bestimmungen des § 3 Abs. 3 EFZG bzw. § 6 Abs. 3 UrlG verkürzt) aus, daß § 9 Abs. 2 ARG "in Analogie zu § 3 Abs. 1 EFZG und § 6 Abs. 2 UrlG das Lohnausfallsprinzip" übernehme; das Entgelt dürfe daher, auch wenn infolge des Feiertages oder der Ersatzruhe die Arbeitsleistung unterbleibe, nicht gemindert werden. Es ist daher zutreffend, wenn Tomandl (Arbeitsrecht 2, Seite 64, Fußnote 52) ausführt, daß auch § 9 ARG der Sache nach als Berechnungsgrundlage für die vom Entgeltausfallsprinzip beherrschte Entgeltfortzahlung das "regelmäßige Entgelt" vorsehe, und wenn Schwarz (Arbeitsruhegesetz, 259f) bei der Auslegung des § 9 ARG zum Ergebnis kommt, es seien bezüglich der Höhe des Feiertagsentgeltes dieselben Grundsätze maßgeblich, die auch für das Urlaubs- und das Krankentgelt nach dem EFZG gelten.

Dem zuletzt genannten Autor ist auch darin beizupflichten, wenn er - anders als die Beschwerdeführerin - meint (S. 260), daß diese Grundsätze "im übrigen auch im Feiertagsruhegesetz 1957 verankert" gewesen seien (vgl. zur diesbezüglichen Absicht des Gesetzgebers die schon zitierten Erläuterungen zur Regierungsvorlage des ARG, S. 20).

Denn unter dem "regelmäßigen Entgelt" im Sinne des § 3 Abs. 2 Feiertagsruhegesetz war, wie der OGH in dem von der Beschwerdeführerin zitierten Erkenntnis vom 23. April 1963, 4 Ob 17/63, Arb. 7770, ausführlich darlegte, - im Ergebnis in Übereinstimmung mit § 2 Abs. 3 der gemäß § 3 Abs. 4 Feiertagsruhegesetz erlassenen Verordnung des Staatsamtes für soziale Verwaltung über die Lohnzahlung an Feiertagen, StGBI. 212/1945 - nichts anders zu verstehen als das Entgelt, das dem Dienstnehmer für den betreffenden Wochentag zukäme, wenn der Feiertag ein Werktag wäre. Insofern unterscheidet sich also die Regelung des § 9 ARG nicht von jener des Feiertagsruhegesetzes und der zitierten Verordnung.

4.3.3. Die Meinung der Beschwerdeführerin, es sei damit (nämlich auf Grund der sich von den übrigen genannten Gesetzen unterscheidenden Formulierung des § 9 ARG) hinreichend klargestellt, daß eben nur das Ausfallsprinzip, nicht jedoch das zu § 3 Abs. 1 (gemeint Abs. 2) Feiertagsruhegesetz entwickelte Durchschnittsprinzip anzuwenden sei, ist aber nicht nur, wie eben dargelegt wurde, im Ansatz verfehlt; sie beruht auch auf einem Mißverständnis des Verhältnisses der vom Schrifttum und der Judikatur zum Verständnis des Entgeltfortzahlungsrechtes entwickelten, "Ausfallsprinzip" und "Durchschnittsprinzip" genannten Grundsätze (vgl. dazu die im schon zitierten Erkenntnis vom 23. Februar 1984 genannten Schrifttums- und Judikaturhinweise, sowie Tomandl, Arbeitsrecht 2, 64 ff; Schwarz-Löschnig, Arbeitsrecht 4, 321, 356; Schwarz, Arbeitsruhegesetz, 260 f; OGH, Arb. 10.786; INFAS 1990 A 60; ZAS 1989, 174): Wie schon ausgeführt wurde, ist das Entgeltfortzahlungsrecht dem Ausfallsprinzip verpflichtet, d.h. dem Grundsatz, es solle der Arbeitnehmer während der Ausfallszeit einkommensmäßig so gestellt werden, als hätte er die ausgefallene Arbeit tatsächlich erbracht, und er solle demnach durch die Ausfallszeit weder einen wirtschaftlichen Nachteil erleiden noch einen wirtschaftlichen Vorteil erringen.

Dort, wo nach dem typischen Geschehensablauf unzweifelhaft feststeht, welche Arbeiten er erbracht und welches Entgelt ihm hierfür gebührt hätte, bedarf es keiner weiteren Untersuchungen. Das trifft z.B. in der Regel auf Arbeiten zu, für die ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt zusteht, aber unter anderem auch für Überstunden, für die ein nach kürzeren Zeitabschnitten bemessenes Entgelt gebührt, wenn auf Grund einer im voraus bestimmten Arbeitszeiteinteilung feststeht, daß sie während der Ausfallszeit (an dem Werktag, auf den der Feiertag fällt) zu erbringen gewesen wären.

Dort aber, wo dies nicht zweifelsfrei feststeht, also subsidiär (vgl. Cerny, Urlaubsrecht 4, 102; OGH, ZAS 1989, 174), läßt sich das Schrifttum und die Judikatur (zunächst zum UrlG und EFZG) bei der (nach dem vom Ausfallsprinzip beherrschten Entgeltfortzahlungsrecht zunächst erforderlichen) Klärung der Frage, OB in den Ausfallszeiten überhaupt solche Arbeitsleistungen zu erbringen gewesen wären, - in Anlehnung an die Regelung für Leistungslöhne - von einer Beweisregel des Inhalts leiten, es seien solche Arbeitsleistungen dann zu berücksichtigen, wenn sie in einem bestimmten Zeitraum vor Beginn der Ausfallszeit in einer Weise geleistet worden, aus denen sich ihr regelmäßiger Charakter (in dem im Erkenntnis vom 23. Februar 1984 genannten, nach den darin zitierten Schrifttums- und Judikaturhinweisen aber nicht nur für den Generalkollektivvertrag maßgebenden Sinn) erkennen läßt. Als Beobachtungszeitraum wird dabei grundsätzlich ein Zeitraum von 13 Wochen als besser geeignet angesehen als ein längerer Zeitraum. Nur wenn aus besonderen Gründen (etwa Krankheit, Urlaub, saisonale Unterschiede usw.) der Zeitraum von 13 Wochen für die Beurteilung der Regelmäßigkeit von Überstunden im genannten Sinn nicht ausreicht, wird ein dem Gedanken der Kontinuität des Entgelts besser entsprechender längerer Zeitraum herangezogen.

Steht zwar (nach der im voraus bestimmten Arbeitszeiteinteilung oder der zuletzt genannten Beweisregel) dem Grunde nach fest, daß solche Arbeitsleistungen in der Ausfallszeit zu erbringen gewesen wären, unterliegt aber das hierfür gebührende Entgelt Schwankungen, so ist, sofern keine andere bindende Regelung (insbesondere durch Kollektivvertrag) besteht, wiederum in Anlehnung an die Regelung für Leistungslöhne ein aus dem genannten Beobachtungszeitraum bezogener Durchschnittswert zu bilden.

Der Verwaltungsgerichtshof teilt nicht nur diese Auffassung, sondern - wegen der aufgezeigten grundsätzlich identen Regelung dieser Rechtsbereiche mit jener des ARG - auch die Übertragung dieser Überlegungen auf diesen Rechtsbereich (vgl. an den oben angeführten Stellen: Tomandl, Schwarz und Schwarz-Löschnig sowie die im Verwaltungsverfahren wiederholt angesprochene Entscheidung des OGH vom 16. Dezember 1987, die vor dem Hintergrund der Judikatur des OGH zum UrlG und zum EFZG in diesem Sinn zu verstehen ist). Denn daß der Gesetzgeber trotz des Umstandes, daß Feiertage von vornherein feststehen und in der Regel nicht länger als einen Tag dauern, auch im Regelungsbereich des ARG spekulativen Einzelfallberechnungen ablehnend gegenübersteht, zeigt die mit dem UrlG und dem EFZG inhaltsgleiche Regelung hinsichtlich der Leistungslöhne.

Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin sind daher Überstunden nicht nur dann zur Bemessung des Feiertagsentgeltes heranzuziehen, wenn sie an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, "tatsächlich geleistet worden wären, wenn also auf Grund der betrieblichen Einteilung - und zwar für jeden Einzelfall jedes einzelnen Dienstnehmers - festgestellt werden kann, daß am konkreten Feiertag dann, wenn er kein Feiertag wäre, vom konkreten Dienstnehmer Überstunden geleistet worden wären, die nur dadurch nicht geleistet werden konnten, daß dieser Tag auf einen Feiertag gefallen ist". Sie sind vielmehr - in Übereinstimmung mit der Auffassung der belangten Behörde und der mitbeteiligten Partei - schon dann mitzuberücksichtigen, wenn einerseits nicht nach einer im voraus bestehenden Einteilung der Arbeitszeit im obgenannten Sinn feststeht, daß am Feiertag keine Überstunden zu leisten gewesen wären, und andererseits im genannten Beobachtungszeitraum Überstunden in der angeführten Weise regelmäßig geleistet wurden.

Ob - bei einem Fehlen der erstgenannten Voraussetzung (so wie im Beschwerdefall) - sich (entsprechend der Art des Betriebes auch) die im Beobachtungszeitraum geleisteten Überstunden "auf Grund einer terminlichen Situation in der Produktion ergeben" haben und sie "aus diesem Grund sporadisch im Rahmen des § 7 AZG angeordnet" wurden (so in der Beschwerde) bzw. Überstunden vom einzelnen Arbeitnehmer "nur fallweise und unregelmäßig, primär bestimmt durch eine vorgegebenen Auftrags- und Terminsituation" verlangt werden (so im Einspruch), ist demnach für ihre Mitberücksichtigung beim Feiertagsentgelt - ebenso wie beim Kranken- und Urlaubsentgelt - ohne Bedeutung, weil und insofern ja wegen des Fehlens der erstgenannten Voraussetzung dann nicht von vornherein auf Grund einer bestehenden Arbeitszeiteinteilung im genannten Sinn feststellbar ist, ob nicht doch auch am konkreten Feiertag aus den genannten Gründen Überstunden angefallen wären. Jedenfalls bei (und wegen) einer solchen grundsätzlichen auftrags- und terminbedingten Nichtfeststellbarkeit kommt der Behauptung des jeweiligen Dienstgebers (im Beschwerdefall: der Beschwerdeführerin), es wären im Beobachtungszeitraum (zumindest weniger) Überstunden geleistet worden, wenn es keinen Feiertag gegeben hätte, keine Bedeutung zu; käme es doch bei Bedachtnahme darauf auf die vom Schrifttum und der Judikatur abgelehnte weitgehend spekulative Einzelfallberechnung an.

Auf einem Mißverständnis beruht auch das oben wiedergegebene Einspruchsvorbringen zur angeblichen Benachteiligung jener Arbeitnehmer, die am Feiertag im Ausmaß der Normalarbeitszeit tatsächlich zur Arbeit herangezogen würden. Es ist nämlich nicht so, daß diese Arbeitnehmer neben dem Grundlohn nur die Feiertagszuschläge erhielten, wogegen Arbeitnehmern, die an diesem Tag nicht arbeiteten, neben dem Grundlohn noch das volle Überstundenentgelt zu verrechnen wäre. Denn auch die Arbeitnehmer, die am Feiertag arbeiten, erhalten so wie jene, die nicht arbeiten, zunächst das gemäß § 9 Abs. 1 bis 4 ARG weiterhin zu zahlende Entgelt als Feiertagsentgelt und überdies gemäß § 9 Abs. 5 ARG das Feiertagsarbeitsentgelt. Haben sie im Beobachtungszeitraum weniger Überstunden geleistet als andere Arbeitnehmer, so ist freilich der Überstundenentgeltanteil am Feiertagsentgelt geringer. Das ist aber keine Besonderheit, die nur die am Feiertag arbeitenden Arbeitnehmer träfe, sondern eine Konsequenz der dem Ausfallsprinzip verhafteten Ermittlung der Überstundenentgeltkomponente des Feiertagsentgelts in solchen Fällen.

4.4.1. Unter dem Gesichtspunkt der Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften wendet die Beschwerdeführerin ein, es sei das Verfahren auch dann, wenn man die Richtigkeit der Rechtsansicht der belangten Behörde und der mitbeteiligten Partei unterstelle, mangelhaft geblieben. Es ergäben sich nämlich weder aus dem Bescheid der mitbeteiligten Partei noch aus dem angefochtenen Bescheid ausreichende Tatsachengrundlagen, die eine Überprüfung ermöglichen, ob von den der Berechnung zugrunde gelegten Dienstnehmern Überstunden tatsächlich "regelmäßig" geleistet worden seien. Die Beschwerdeführerin habe auf diesen Umstand im Verfahren mehrmals hingewiesen, es seien dazu aber keinerlei Sachverhaltsfeststellungen getroffen worden.

4.4.2. Auch dieser Einwand ist unbegründet. Denn die Beschwerdeführerin hat in ihrer niederschriftlichen Stellungnahme zum Prüfbericht den Personenkreis und die Ermittlung der Beitragsgrundlagen außer Streit gestellt. Wenn sie in ihren Äußerungen im Einspruchsverfahren zur Behauptung der mitbeteiligten Partei, sie habe "die Art der Ermittlung des Feiertagsentgelts außer Streit gestellt" korrigierend bemerkte, sie könne sich dieser Behauptung nur insoweit anschließen, "als unter Art der Ermittlung nur die Anwendung des Ausfallsprinzips gemeint sein kann", so ist es nicht rechtswidrig, wenn die belangte Behörde dies so verstanden hat, es gehe der Streit zwischen der Beschwerdeführerin und der mitbeteiligten Partei nur um das grundsätzliche Verständnis des Ausfalls- und Durchschnittsprinzips, nicht aber um die von der mitbeteiligten Partei - ausgehend von ihrer Rechtsauffassung -

ermittelte Höhe des Überstundenentgeltsanteil am Feiertagsentgelt. Da schon die Festlegung des Beobachtungszeitraumes (von 13 Wochen oder 12 Monaten) nach den obigen Darlegungen von tatsächlichen Umständen abhängig ist, die Beschwerdeführerin aber weder dazu (sieht man von ihren ausführlich dargestellten grundsätzlichen Einwänden gegen die Heranziehung des "Durchschnittsprinzips"

ab) noch zu sonstigen die Höhe des Überstundenentgeltsanteils betreffenden Tatfragen ein Vorbringen erstattet hat, traf die belangte Behörde nicht die Verpflichtung, von Amts wegen zu überprüfen, ob die von der mitbeteiligten Partei durchgeführte Nachverrechnung "in Höhe des Differenzbetrages der von Firma errechneten Durchschnittsstundenlöhne für das Urlaubsentgelt zum Feiertagsentgelt" ein der Höhe nach richtiges Ergebnis erbrachte.

4.5. Da somit der angefochtenen Bescheid nicht mit den behaupteten Rechtswidrigkeiten behaftet ist und auch keine von Amts wegen aufzugreifenden Bedenken gegen seine Rechtmäßigkeit bestehen, war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwändersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. Nr. 206/1989. Ein Kostenanspruch an die mitbeteiligte Partei entfällt, da sie kein Kostenersatzbegehren gestellt hat.

Schlagworte

Entgelt Begriff Anspruchslohn Entgelt Begriff Überstunden Entgelt Begriff Dienstverhinderung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1991:1988080239.X00

Im RIS seit

22.11.2001

Zuletzt aktualisiert am

01.10.2013

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at