

TE Bvwg Erkenntnis 2016/4/18 L513 2124497-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.04.2016

Entscheidungsdatum

18.04.2016

Norm

ASVG §410

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

1. ASVG § 410 heute
2. ASVG § 410 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
3. ASVG § 410 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
4. ASVG § 410 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
5. ASVG § 410 gültig von 01.01.1973 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 31/1973
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

L513 2124497-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. DDr. Friedrich KINZLBAUER, LL.M als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch STB Helga KRENDLSBERGER, 4600 Wels, Dr.-Groß-Straße-12a, gegen den

Bescheid der OÖ Gebietskrankenkasse vom 14.01.2016, GZ: XXXX , zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. DDr. Friedrich KINZLBAUER, LL.M als Einzelrichter über die Beschwerde des römisch 40 , vertreten durch STB Helga KRENDLSBERGER, 4600 Wels, Dr.-Groß-Straße-12a, gegen den Bescheid der OÖ Gebietskrankenkasse vom 14.01.2016, GZ: römisch 40 , zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG abgewiesen. A) Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG abgewiesen.

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid der der OÖ Gebietskrankenkasse vom 14.01.2016 wurde die Beschwerdeführerin verpflichtet, aufgrund der Ergebnisse der Sozialversicherungsprüfung im Prüfzeitraum vom 23.07.2015 bis 29.09.2015 Positionen für den Dienstnehmer XXXX , allgemeine Beiträge, Sonderbeiträge und Beiträge zur betrieblichen Vorsorge in Gesamthöhe von € 1.046,73 unter Anlastung eines Beitragszuschlages gemäß § 113 Abs. 1 Z 3 ASVG im Ausmaß von € 189,88, somit gesamt €1. Mit Bescheid der der OÖ Gebietskrankenkasse vom 14.01.2016 wurde die Beschwerdeführerin verpflichtet, aufgrund der Ergebnisse der Sozialversicherungsprüfung im Prüfzeitraum vom 23.07.2015 bis 29.09.2015 Positionen für den Dienstnehmer römisch 40 , allgemeine Beiträge, Sonderbeiträge und Beiträge zur betrieblichen Vorsorge in Gesamthöhe von € 1.046,73 unter Anlastung eines Beitragszuschlages gemäß Paragraph 113, Absatz eins, Ziffer 3, ASVG im Ausmaß von € 189,88, somit gesamt €

1.236,61 an die belangte Behörde zu entrichten.

Begründet wurde die Vorschreibung damit, dass im Zuge der GPLA Prüfung die Vorlage von aussagekräftigen Unterlagen, wie Arbeitsaufzeichnungen, Arbeitsverträge/Dienstzettel etc. von der Dienstgeberin abverlangt wurden. Da diese Unterlagen nur teilweise vorgelegt wurden, wurde der Dienstgeber ersucht, ergänzende Sachverhaltsdarstellungen vorzunehmen. Am 3.9.2015 wurde die ausgefüllte Liste von der Dienstgeberin retourniert. Da jedoch die Berufsbezeichnung für die Kontrolle der Einstufung lt. Kollektivvertrag zu ungenau war, wurde die Nennung der genauen Berufsbezeichnung vom Prüfer abverlangt. Mit Mail vom 9.9.2015 wurde dieser Aufforderung nachgekommen und die Berufsbezeichnung von Herrn XXXX von Koch auf Alleinkoch abgeändert. Aufgrund des Bescheidantrages vom 16.11.2015 wurde die steuerliche Vertretung der Beschwerdeführerin zur Wahrung des Parteiengehörs mit Schreiben vom 4.12.2015 um Stellungnahme ersucht. Mit Schreiben vom 17.12.2015 teilte die steuerliche Vertretung mit, dass der Geschäftsführer der Beschwerdeführerin auf die Frage, ob Herr XXXX der einzige Koch bzw. Alleinkoch sei, mit "Ja" geantwortet habe, da dieser der einzige beschäftigte Koch wäre. Der Geschäftsführer habe nicht berücksichtigt, dass er selbst einen wesentlichen Anteil der Kochtätigkeit leiste. Eine Bestätigung des Dienstnehmers wurde beigefügt. Dabei bestätigte dieser, dass er immer mit dem Geschäftsführer gemeinsam gekocht habe. Begründet wurde die Vorschreibung damit, dass im Zuge der GPLA Prüfung die Vorlage von aussagekräftigen Unterlagen, wie Arbeitsaufzeichnungen, Arbeitsverträge/Dienstzettel etc. von der Dienstgeberin abverlangt wurden. Da diese Unterlagen nur teilweise vorgelegt wurden, wurde der Dienstgeber ersucht, ergänzende Sachverhaltsdarstellungen vorzunehmen. Am 3.9.2015 wurde die ausgefüllte Liste von der Dienstgeberin retourniert. Da jedoch die Berufsbezeichnung für die Kontrolle der Einstufung lt. Kollektivvertrag zu ungenau war, wurde die Nennung der genauen Berufsbezeichnung vom Prüfer abverlangt. Mit Mail vom 9.9.2015 wurde dieser Aufforderung nachgekommen und die Berufsbezeichnung von Herrn römisch 40 von Koch auf Alleinkoch abgeändert. Aufgrund des Bescheidantrages vom 16.11.2015 wurde die steuerliche Vertretung der Beschwerdeführerin zur Wahrung des Parteiengehörs mit Schreiben vom 4.12.2015 um Stellungnahme ersucht. Mit Schreiben vom 17.12.2015 teilte die steuerliche Vertretung mit, dass der Geschäftsführer der Beschwerdeführerin auf die Frage, ob Herr römisch 40 der einzige Koch bzw. Alleinkoch sei, mit "Ja" geantwortet habe, da dieser der einzige beschäftigte Koch wäre. Der Geschäftsführer habe nicht berücksichtigt, dass er selbst einen wesentlichen Anteil der Kochtätigkeit leiste. Eine Bestätigung des Dienstnehmers wurde beigefügt. Dabei bestätigte dieser, dass er immer mit dem Geschäftsführer gemeinsam gekocht habe.

Für die belangte Behörde stehe aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin vom 9.9.2015, dass Herr XXXX als Alleinkoch im Zeitraum vom 2.7.2012 bis 21.3.2015 beschäftigt gewesen wäre, fest, dass somit eine Nachverrechnung der Differenz von Koch auf Alleinkoch lt. Kollektivvertrag vorzunehmen wäre. Der Genannte wäre als einziger Koch ausgewiesen worden und dies wäre auch von der steuerlichen Vertretung in der Stellungnahme vom 17.12.2015 bestätigt worden. Erst im Anschluss wäre von der Vertretung vorgebracht worden, dass der Geschäftsführer gemeinsam mit dem Genannten gekocht hätte. Es entspreche jedoch dem allgemeinen Geschäftsverkehr, dass Dienstgeber während einer laufenden GPLA von der steuerlichen Vertretung beraten werden und trotzdem verwendete die Beschwerdeführerin die in dieser Branche übliche Berufsbezeichnung "Alleinkoch". Diese Erstaussage wäre für die belangte Behörde glaubwürdiger, als die Stellungnahme der steuerlichen Vertretung, die als Schutzbehauptung anzusehen wäre. Ob der Geschäftsführer, der neben der Führung des gesamten Betriebes, Personals, Ausbildung von Lehrlingen etc. überhaupt noch Zeit für das gemeinsame Kochen hatte, wäre für die belangte Behörde zweifelhaft. Nach den vorliegenden Indizien gehe die belangte Behörde davon aus, dass Herr XXXX als Alleinkoch für die Beschwerdeführerin tätig gewesen sei.

Für die belangte Behörde stehe aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin vom 9.9.2015, dass Herr römisch 40 als Alleinkoch im Zeitraum vom 2.7.2012 bis 21.3.2015 beschäftigt gewesen wäre, fest, dass somit eine Nachverrechnung der Differenz von Koch auf Alleinkoch lt. Kollektivvertrag vorzunehmen wäre. Der Genannte wäre als einziger Koch ausgewiesen worden und dies wäre auch von der steuerlichen Vertretung in der Stellungnahme vom 17.12.2015 bestätigt worden. Erst im Anschluss wäre von der Vertretung vorgebracht worden, dass der Geschäftsführer gemeinsam mit dem Genannten gekocht hätte. Es entspreche jedoch dem allgemeinen Geschäftsverkehr, dass Dienstgeber während einer laufenden GPLA von der steuerlichen Vertretung beraten werden und trotzdem verwendete die Beschwerdeführerin die in dieser Branche übliche Berufsbezeichnung "Alleinkoch". Diese Erstaussage wäre für die belangte Behörde glaubwürdiger, als die Stellungnahme der steuerlichen Vertretung, die als Schutzbehauptung anzusehen wäre. Ob der Geschäftsführer, der neben der Führung des gesamten Betriebes, Personals, Ausbildung von Lehrlingen etc. überhaupt noch Zeit für das gemeinsame Kochen hatte, wäre für die belangte Behörde zweifelhaft. Nach den vorliegenden Indizien gehe die belangte Behörde davon aus, dass Herr römisch 40 als Alleinkoch für die Beschwerdeführerin tätig gewesen sei.

In ihrer rechtlichen Würdigung führte die belangte Behörde aus, dass lt. Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe einem Alleinkoch ein monatlicher Lohn ab Juli 2012 iHv € 1.577,00, ab Mai 2013 iHv €

1.624,00 und ab September 2014 iHv € 1.660,00 gebühre. Da Herr XXXX lediglich als Koch entlohnt worden wäre, wäre somit ein Differenzbetrag auf den gebührenden Lohn als Alleinkoch zu berechnen. Somit ergebe sich eine Nachverrechnung der allgemeinen Beiträge iHv € 884,79.1.624,00 und ab September 2014 iHv € 1.660,00 gebühre. Da Herr römisch 40 lediglich als Koch entlohnt worden wäre, wäre somit ein Differenzbetrag auf den gebührenden Lohn als Alleinkoch zu berechnen. Somit ergebe sich eine Nachverrechnung der allgemeinen Beiträge iHv € 884,79.

2. Mit Schreiben vom 11.2.2016 erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht. Darin wird bezüglich des Dienstnehmers XXXX ausgeführt, dass der Ausdruck "Alleinkoch" sicher nicht vom Geschäftsführer verwendet wurde, da auch er selbst kocht. Ein weiterer Beweis dafür wäre, dass er auch kochte, als noch kein Koch beschäftigt gewesen sei. Wie solle er Lehrlinge ausbilden, wenn er nicht selbst koche. Es wäre auch keine Schutzbehauptung, wenn der ehemalige Dienstnehmer behauptete, dass auch der Geschäftsführer gekocht hätte, wo er doch nicht mehr Dienstnehmer wäre und nach Ansicht der belangten Behörde sogar Anspruch auf höhere Entlohnung gehabt hätte.

2. Mit Schreiben vom 11.2.2016 erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht. Darin wird bezüglich des Dienstnehmers römisch 40 ausgeführt, dass der Ausdruck "Alleinkoch" sicher nicht vom Geschäftsführer verwendet wurde, da auch er selbst kocht. Ein weiterer Beweis dafür wäre, dass er auch kochte, als noch kein Koch beschäftigt gewesen sei. Wie solle er Lehrlinge ausbilden, wenn er nicht selbst koche. Es wäre auch keine Schutzbehauptung, wenn der ehemalige Dienstnehmer behauptete, dass auch der Geschäftsführer gekocht hätte, wo er doch nicht mehr Dienstnehmer wäre und nach Ansicht der belangten Behörde sogar Anspruch auf höhere Entlohnung gehabt hätte.

Zusammenfassend wäre festzustellen, dass der Begriff "Alleinkoch" sicher nicht vom Geschäftsführer verwendet worden wäre, da für ihn klar gewesen wäre, dass er nur einen Koch beschäftigte und somit dieser Alleinkoch sei. Der Prüfer hätte sowohl den Geschäftsführer, was er selbst im Unternehmen mache, als auch die steuerliche Vertretung befragen sollen.

Es wird die Nichtfestsetzung der Beiträge und Zuschläge gefordert.

3. Am 12.4.2016 langte der Verwaltungsakt beim Bundesverwaltungsgericht ein.

Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Über den Zeitraum 23.7.2015 bis 29.9.2015 wurde bei der Beschwerdeführerin eine gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben (GPLA) durchgeführt.

Mit Bescheid der belangten Behörde vom 14.1.2016 wurden anhand der Ergebnisse dieser Prüfung Beitragsdifferenzen betreffend des Beschäftigungsverhältnisses vom Dienstnehmer XXXX , VSNR XXXX , festgestellt und ein Nachverrechnungsbetrag unter Anlastung eines Beitragszuschlags festgesetzt. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 14.1.2016 wurden anhand der Ergebnisse dieser Prüfung Beitragsdifferenzen betreffend des Beschäftigungsverhältnisses vom Dienstnehmer römisch 40 , VSNR römisch 40 , festgestellt und ein Nachverrechnungsbetrag unter Anlastung eines Beitragszuschlags festgesetzt.

Im Laufe des Verfahrens anerkannte die Beschwerdeführerin Nachverrechnungen bzw. festgestellte Differenzen und stellte lediglich hinsichtlich des Dienstnehmers XXXX den Antrag auf bescheidmäßige Feststellung der Beiträge. Im Laufe des Verfahrens anerkannte die Beschwerdeführerin Nachverrechnungen bzw. festgestellte Differenzen und stellte lediglich hinsichtlich des Dienstnehmers römisch 40 den Antrag auf bescheidmäßige Feststellung der Beiträge.

XXXX , VSNR XXXX , war von 02.07.2012 bis 21.03.2015 als Dienstnehmer der Beschwerdeführerin tätig. Er war als Koch im Ausmaß von 40 Wochenstunden tätig. Das Beschäftigungsverhältnis unterlag dem Kollektivvertrag Gastgewerbe Arbeiter, Koch. römisch 40 , VSNR römisch 40 , war von 02.07.2012 bis 21.03.2015 als Dienstnehmer der Beschwerdeführerin tätig. Er war als Koch im Ausmaß von 40 Wochenstunden tätig. Das Beschäftigungsverhältnis unterlag dem Kollektivvertrag Gastgewerbe Arbeiter, Koch.

2. Beweiswürdigung:

Der Sachverhalt ergibt sich aus dem Akteninhalt, insbesondere dem Bescheid der belangten Behörde, der Beschwerde, den von der Beschwerdeführerin vorgelegten Arbeitszeitaufzeichnungen, den Unterlagen der durchgeführten GPLA, dem Schriftverkehr im gesamten Verfahren und den sonstigen im gegenständlichen Verfahren vorgelegten Unterlagen.

Dass XXXX Dienstnehmer der Beschwerdeführerin war, ist unstrittig. Dass römisch 40 Dienstnehmer der Beschwerdeführerin war, ist unstrittig.

Der Zeitraum der Beschäftigung des Dienstnehmers ergibt sich aus den gleichbleibenden Angaben der Beschwerdeführerin. Es besteht somit kein Grund an der Richtigkeit der darin getätigten Angaben zu zweifeln.

Die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden (Normalarbeitszeit, Mehrstunden und Feiertagsstunden) des Dienstnehmers ergibt sich ebenfalls anhand der Arbeitszeitaufzeichnungen.

Die von der Beschwerdeführerin bezahlten Sozialversicherungsbeiträge für den obgenannten Dienstnehmer ergeben sich aus dem Lohnkonto der Beschwerdeführerin sowie aus der Korrespondenz im Akt.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1 Rechtliche Grundlagen:

Gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG sind auf Grund dieses Bundesgesetzes die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach § 7 ASVG nur eine Teilversicherung begründet. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG sind auf Grund dieses Bundesgesetzes die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach Paragraph 7, ASVG nur eine Teilversicherung begründet.

Gemäß § 34 Abs. 1 ASVG haben Dienstgeber während des Bestandes der Pflichtversicherung jede für diese Versicherung bedeutsame Änderung, insbesondere jede Änderung im Beschäftigungsverhältnis, wie Änderung der Beitragsgrundlage, Unterbrechung und Wiedereintritt des Entgeltanspruches, Wechsel in das neue Abfertigungssystem

nach § 47 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG), BGBl. I Nr. 100/2002, oder nach vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften, innerhalb von sieben Tagen dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden. Gemäß Paragraph 34, Absatz eins, ASVG haben Dienstgeber während des Bestandes der Pflichtversicherung jede für diese Versicherung bedeutsame Änderung, insbesondere jede Änderung im Beschäftigungsverhältnis, wie Änderung der Beitragsgrundlage, Unterbrechung und Wiedereintritt des Entgeltanspruches, Wechsel in das neue Abfertigungssystem nach Paragraph 47, des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2002,, oder nach vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften, innerhalb von sieben Tagen dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden.

(2) Erfolgt die Abrechnung der Beiträge nach dem Lohnsummenverfahren (§ 58 Abs. 4), so hat der Dienstgeber nach Ablauf eines jedes Beitragszeitraumes mittels elektronischer Datenfernübertragung (§ 41 Abs. 1 und 4) die Gesamtsumme der in diesem Zeitraum gebührenden und darüber hinaus gezahlten Entgelte zu melden (Beitragsnachweisung). Die Frist für die Vorlage der Beitragsnachweisung endet mit dem 15. des Folgemonats. Der beim zuständigen Krankenversicherungsträger oder beim Finanzamt der Betriebsstätte (§ 81 EStG 1988) einzubringende Lohnzettel (§ 84 EStG 1988) hat auch die Summe der allgemeinen Beitragsgrundlagen sowie der Sonderzahlungen und die Adresse der Arbeitsstätte am 31. Dezember bzw. am letzten Beschäftigungstag innerhalb eines Jahres zu enthalten. Die Übermittlung der Lohnzettel hat elektronisch bis Ende Februar des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen. Ist dem Dienstgeber bzw. der auszahlenden Stelle die elektronische Übermittlung der Lohnzettel mangels technischer Voraussetzungen unzumutbar, so hat die Übermittlung der Lohnzettel auf dem amtlichen Vordruck bis Ende Jänner des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen. Wird das Dienstverhältnis beendet, so hat die Übermittlung des Lohnzettels bis zum Ende des Folgemonats zu erfolgen. (2) Erfolgt die Abrechnung der Beiträge nach dem Lohnsummenverfahren (Paragraph 58, Absatz 4.), so hat der Dienstgeber nach Ablauf eines jedes Beitragszeitraumes mittels elektronischer Datenfernübertragung (Paragraph 41, Absatz eins und 4) die Gesamtsumme der in diesem Zeitraum gebührenden und darüber hinaus gezahlten Entgelte zu melden (Beitragsnachweisung). Die Frist für die Vorlage der Beitragsnachweisung endet mit dem 15. des Folgemonats. Der beim zuständigen Krankenversicherungsträger oder beim Finanzamt der Betriebsstätte (Paragraph 81, EStG 1988) einzubringende Lohnzettel (Paragraph 84, EStG 1988) hat auch die Summe der allgemeinen Beitragsgrundlagen sowie der Sonderzahlungen und die Adresse der Arbeitsstätte am 31. Dezember bzw. am letzten Beschäftigungstag innerhalb eines Jahres zu enthalten. Die Übermittlung der Lohnzettel hat elektronisch bis Ende Februar des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen. Ist dem Dienstgeber bzw. der auszahlenden Stelle die elektronische Übermittlung der Lohnzettel mangels technischer Voraussetzungen unzumutbar, so hat die Übermittlung der Lohnzettel auf dem amtlichen Vordruck bis Ende Jänner des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen. Wird das Dienstverhältnis beendet, so hat die Übermittlung des Lohnzettels bis zum Ende des Folgemonats zu erfolgen.

Gemäß § 35 Abs. 1 ASVG gilt als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer (Lehrling) in einem Beschäftigungs(Lehr)verhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgeltes verweist. Dies gilt entsprechend auch für die gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen. Gemäß Paragraph 35, Absatz eins, ASVG gilt als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer (Lehrling) in einem Beschäftigungs(Lehr)verhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgeltes verweist. Dies gilt entsprechend auch für die gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 3, pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen.

Gemäß § 44 Abs. 1 Z 1 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 Cent gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen nach § 49 Abs. 2 ASVG. Als Arbeitsverdienst in diesem Sinne gilt bei den pflichtversicherten Dienstnehmern das Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1, 3, 4 und 6 ASVG. Unter Entgelt sind gemäß § 49 Abs. 1 ASVG 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 Paragraph 44, Absatz eins, Ziffer eins, 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 Cent gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen nach Paragraph 49, Absatz 2, ASVG. Als Arbeitsverdienst in diesem Sinne gilt bei den pflichtversicherten Dienstnehmern das Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, 3, 4 und 6 ASVG. Unter Entgelt sind gemäß Paragraph 49, Absatz eins, ASVG 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 § 58 Abs. 1 ASVG sind die allgemeinen Beiträge grundsätzlich am letzten Tag des Kalendermonates fällig, in den das Ende des Beitragszeitraumes fällt. Gemäß Paragraph 58, Absatz eins, ASVG sind die allgemeinen Beiträge grundsätzlich am letzten Tag des Kalendermonates fällig, in den das Ende des Beitragszeitraumes fällt.

Nach § 58 Abs. 2 und Abs. 4 ASVG schuldet der Dienstgeber die auf ihn und den Versicherten entfallenden Beiträge; er hat diese Beiträge auf seine Gefahr und Kosten zur Gänze an den zuständigen Träger der Krankenversicherung einzuzahlen. Nach Paragraph 58, Absatz 2 und Absatz 4, ASVG schuldet der Dienstgeber die auf ihn und den Versicherten entfallenden Beiträge; er hat diese Beiträge auf seine Gefahr und Kosten zur Gänze an den zuständigen Träger der Krankenversicherung einzuzahlen.

Gemäß § 6 Abs. 1 BMSVG hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 vH des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Arbeitnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit dem selben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Arbeitsverhältnisses ein. Gemäß Paragraph 6, Absatz eins, BMSVG hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 vH des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Arbeitnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des Paragraph 58, Absatz eins bis 6 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189 aus 1955,, zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit dem selben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Arbeitsverhältnisses ein.

Der Kollektivvertrag Gastgewerbe Arbeiter regelt unter Punkt 15 (Arbeit an Feiertagen), dass, wenn an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, auch wenn er auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird, den Arbeitnehmern die an diesem Tag arbeiten ein Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 ARG gebührt. Der Kollektivvertrag Gastgewerbe Arbeiter regelt unter Punkt 15 (Arbeit an Feiertagen), dass, wenn an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, auch wenn er auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird, den Arbeitnehmern die an diesem Tag arbeiten ein Feiertagsarbeitsentgelt gemäß Paragraph 9, Absatz 5, ARG gebührt.

Der Kollektivvertrag Gastgewerbe Arbeiter regelt in Punkt 14 die Jahresremuneration. Alle Arbeitnehmer, die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Jahresremuneration in der Höhe von 230% des im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegten Mindestmonatslohnes, jedoch maximal bis zur Höhe des tatsächlich ins Verdienen gebrachten Lohnes für die Normalarbeitszeit. Die Berechnungsbasis für die Jahresremuneration von Arbeitnehmern, deren Verdienst den kollektivvertraglichen Mindestlohn um weniger als 15% übersteigt, bildet der Durchschnitt der letzten zwölf vollen Kalendermonate vor Auszahlung der Jahresremuneration, bei kürzerer Dienstzeit die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses. Wenn in einer Lohnperiode ein voller Lohnausfall von mehr als einer Woche eintritt, so bleibt der betreffende Monat bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht, ohne dass hiedurch eine Verlängerung der Bemessungszeitspanne erfolgt.

Gemäß § 46 Abs 1 BMSVG tritt dieses Bundesgesetz ab 1. Juli 2002 in Kraft und ist auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt. Durch Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit und des Bundesministers für Finanzen kann bei Vorliegen der organisatorischen

Voraussetzungen bei den BV-Kassen und den Sozialversicherungsträgern die Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen in den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes auch hinsichtlich Abs. 2 bis 4 sowie der §§ 47 und 48 vorverlegt werden. Gemäß Paragraph 46, Absatz eins, BMSVG tritt dieses Bundesgesetz ab 1. Juli 2002 in Kraft und ist auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt. Durch Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit und des Bundesministers für Finanzen kann bei Vorliegen der organisatorischen Voraussetzungen bei den BV-Kassen und den Sozialversicherungsträgern die Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen in den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes auch hinsichtlich Absatz 2 bis 4 sowie der Paragraphen 47 und 48 vorverlegt werden.

3. 2. Für den vorliegenden Fall bedeutet dies:

Die Beitragspflicht beruht auf der Einbeziehung von XXXX aufgrund seiner Tätigkeit als Dienstnehmer bei der Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 02.07.2012 bis 21.03.2015 in die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG und § 1 Abs. 1 lit a AIVG. Die Beitragspflicht beruht auf der Einbeziehung von römisch 40 aufgrund seiner Tätigkeit als Dienstnehmer bei der Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 02.07.2012 bis 21.03.2015 in die Voll- und Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG und Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG.

Auf das Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag Gastgewerbe Arbeiter anwendbar. Herr XXXX war als Koch für die Beschwerdeführerin tätig. Auf das Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag Gastgewerbe Arbeiter anwendbar. Herr römisch 40 war als Koch für die Beschwerdeführerin tätig.

Gemäß § 49 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 auf Grund des Dienst- (Lehr)Verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält. Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge (allgemeine Beitragsgrundlage) ist für Pflichtversicherte gemäß § 44 Abs. 1 ASVG der im Beitragszeitraum gebührende Arbeitsverdienst, wobei als Arbeitsverdienst bei den pflichtversicherten Dienstnehmern und Lehrlingen das Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1, 3, 4 und 6 ASVG gilt. Gemäß Paragraph 49, 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 auf Grund des Dienst- (Lehr)Verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält. Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge (allgemeine Beitragsgrundlage) ist für Pflichtversicherte gemäß Paragraph 44, Absatz eins, ASVG der im Beitragszeitraum gebührende Arbeitsverdienst, wobei als Arbeitsverdienst bei den pflichtversicherten Dienstnehmern und Lehrlingen das Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, 3, 4 und 6 ASVG gilt.

Unter Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1 ASVG das Bruttoentgelt zu verstehen. Ist von einem Nettolohn auszugehen, sind die vom Dienstgeber übernommenen Beiträge und Abgaben zur Ermittlung der Beitragsgrundlage zum Nettolohn hinzuzuzählen (vgl. Teschner/Widlar, ASVG, Loseblattsammlung, S. 346/2). Unter Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG das Bruttoentgelt zu verstehen. Ist von einem Nettolohn auszugehen, sind die vom Dienstgeber übernommenen Beiträge und Abgaben zur Ermittlung der Beitragsgrundlage zum Nettolohn hinzuzuzählen vergleiche Teschner/Widlar, ASVG, Loseblattsammlung, S. 346/2).

Für die Berechnung der Beiträge ist nicht nur das tatsächlich gezahlte Entgelt maßgeblich, sondern, wenn es das tatsächlich gezahlte Entgelt übersteigt, jenes Entgelt, auf dessen Zahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand. Der Beitragsvorschreibung ist daher in diesem Fall gegebenenfalls der nach dem Kollektivvertrag gebührende Lohn zu Grunde zu legen (vgl. Teschner/Widlar, a.a.O., mwN). Für die Berechnung der Beiträge ist nicht nur das tatsächlich gezahlte Entgelt maßgeblich, sondern, wenn es das tatsächlich gezahlte Entgelt übersteigt, jenes Entgelt, auf dessen Zahlung bei Fälligkeit des Beitrages ein Rechtsanspruch bestand. Der Beitragsvorschreibung ist daher in diesem Fall gegebenenfalls der nach dem Kollektivvertrag gebührende Lohn zu Grunde zu legen vergleiche Teschner/Widlar, a.a.O., mwN).

Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass XXXX lediglich als Koch und nicht als "Alleinkoch" beschäftigt gewesen sei. Dazu ist festzuhalten, dass der Geschäftsführer der Beschwerdeführerin bereits am 9.9.2015 (OZ 3) angegeben hat, dass der Dienstnehmer als Alleinkoch beschäftigt gewesen wäre. Diese Aussage des Geschäftsführers wird auch von der steuerlichen Vertretung mit Schreiben vom 17.12.2015 dahingehend bestätigt, dass diese mitteilt, dass der Geschäftsführer deshalb Alleinkoch anführte, da dieser der einzige beschäftigte Koch gewesen wäre. Ergänzend wird

auf eine entsprechende Bestätigung des ehemaligen Dienstnehmers verwiesen, wonach dieser erklärt, dass auch der Geschäftsführer gekocht hätte. Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass römisch 40 lediglich als Koch und nicht als "Alleinkoch" beschäftigt gewesen sei. Dazu ist festzuhalten, dass der Geschäftsführer der Beschwerdeführerin bereits am 9.9.2015 (OZ 3) angegeben hat, dass der Dienstnehmer als Alleinkoch beschäftigt gewesen wäre. Diese Aussage des Geschäftsführers wird auch von der steuerlichen Vertretung mit Schreiben vom 17.12.2015 dahingehend bestätigt, dass diese mitteilt, dass der Geschäftsführer deshalb Alleinkoch anführte, da dieser der einzige beschäftigte Koch gewesen wäre. Ergänzend wird auf eine entsprechende Bestätigung des ehemaligen Dienstnehmers verwiesen, wonach dieser erklärt, dass auch der Geschäftsführer gekocht hätte.

Wenn nunmehr in der Beschwerde erklärt wird, dass der Ausdruck "Alleinkoch" sicher nicht vom Geschäftsführer verwendet wurde, ist auf die Eingabe vom 9.9.2015 zu verweisen, wonach eindeutig unter der Spalte "Beschäftigt als" für den Dienstnehmer "Alleinkoch" ausgewiesen wurde. Wenn weiters angeführt wird, ein Beweis dass der Geschäftsführer auch gekocht hätte, wäre, dass er auch kochte, als noch kein Koch beschäftigt gewesen sei, ist festzustellen, dass gerade diese Aussage dafür steht, dass der Dienstnehmer XXXX Alleinkoch gewesen wäre, da er ja ansonsten nicht "anstelle" des Geschäftsführers als Koch eingestellt worden wäre. Wenn von der Beschwerdeführerin angeführt wird, wie solle der Geschäftsführer Lehrlinge ausbilden, wenn er nicht selbst koche, ist darauf zu verweisen, dass im Gastrobereich auch Kellnertätigkeiten eingeschlossen werden. Somit kann dieses Argument nicht als überzeugend für eine Kochtätigkeit des Geschäftsführers gesehen werden. Wenn noch moniert wird, es wäre auch keine Schutzbehauptung, wenn der ehemalige Dienstnehmer behaupte, dass auch der Geschäftsführer gekocht hätte, wo er doch nicht mehr Dienstnehmer wäre und nach Ansicht der belangten Behörde sogar Anspruch auf höhere Entlohnung gehabt hätte, ist festzustellen, dass auch dieses Argument nicht nachvollziehbar ist, steht es doch dem ehemaligen Dienstnehmer frei, auf eventuelle Nachzahlungen zu verzichten oder sich anderweitig abfertigen zu lassen. Wenn nunmehr in der Beschwerde erklärt wird, dass der Ausdruck "Alleinkoch" sicher nicht vom Geschäftsführer verwendet wurde, ist auf die Eingabe vom 9.9.2015 zu verweisen, wonach eindeutig unter der Spalte "Beschäftigt als" für den Dienstnehmer "Alleinkoch" ausgewiesen wurde. Wenn weiters angeführt wird, ein Beweis dass der Geschäftsführer auch gekocht hätte, wäre, dass er auch kochte, als noch kein Koch beschäftigt gewesen sei, ist festzustellen, dass gerade diese Aussage dafür steht, dass der Dienstnehmer römisch 40 Alleinkoch gewesen wäre, da er ja ansonsten nicht "anstelle" des Geschäftsführers als Koch eingestellt worden wäre. Wenn von der Beschwerdeführerin angeführt wird, wie solle der Geschäftsführer Lehrlinge ausbilden, wenn er nicht selbst koche, ist darauf zu verweisen, dass im Gastrobereich auch Kellnertätigkeiten eingeschlossen werden. Somit kann dieses Argument nicht als überzeugend für eine Kochtätigkeit des Geschäftsführers gesehen werden. Wenn noch moniert wird, es wäre auch keine Schutzbehauptung, wenn der ehemalige Dienstnehmer behaupte, dass auch der Geschäftsführer gekocht hätte, wo er doch nicht mehr Dienstnehmer wäre und nach Ansicht der belangten Behörde sogar Anspruch auf höhere Entlohnung gehabt hätte, ist festzustellen, dass auch dieses Argument nicht nachvollziehbar ist, steht es doch dem ehemaligen Dienstnehmer frei, auf eventuelle Nachzahlungen zu verzichten oder sich anderweitig abfertigen zu lassen.

Wenn die Beschwerdeführerin vermeint, der Prüfer hätte sowohl den Geschäftsführer, was er selbst im Unternehmen mache, als auch die steuerliche Vertretung befragen sollen, ist darauf zu verweisen, dass die an den Geschäftsführer über seine steuerliche Vertretung weitergeleitete Zusammenstellung, wie hinsichtlich Tätigkeiten der Dienstnehmer, nach Rückübermittlung an den Prüfer diese Liste wiederum an den Geschäftsführer mit der Bemerkung rückübermittelt wurde, eine Überarbeitung vorzunehmen, da lediglich die Begriffe wie u. a. "Koch" verwendet worden wären, eine solche jedoch für eine ordnungsgemäße Prüfung der kollektivvertraglichen Ansprüche nicht genüge. Es ist somit für das erkennende Gericht nicht erkennbar, inwieweit hier eine Einbindung des Geschäftsführers als auch der steuerlichen Vertretung durch den Prüfer nicht vorgenommen worden wäre.

Vom erkennenden Richter ist daher aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes festzustellen, dass die Beschwerdeführerin unbestritten in ihrem Mail vom 9.9.2015 erklärte, dass lediglich ein Koch im Betrieb angestellt war. Ausgehend davon, dass der Alleinkoch meist in einem Familien- oder Kleinunternehmen angestellt ist, fallen ihm oft Aufgaben zu, die den Aufgabenbereich eines Küchendirektors bis hin zu dem einer Spülkraft gleichen (Hotel-Lexikon). Diese Aufgabenbeschreibung trifft auch auf den vorliegenden Fall insofern zu, dass der Dienstnehmer alleinige Fachkraft war, auf Grund des Lehrabschlusses Koch-Kellner und der langjährigen Berufserfahrung verantwortlich für die Küche des Lokals war und somit als Alleinkoch im Sinne des Kollektivvertrags zu sehen war.

Wenn die Beschwerdeführerin verneint, die belangte Behörde hätte sich nicht nur auf die Angaben des Geschäftsführers berufen dürfen, sondern auch die Erklärung des ehemaligen Dienstnehmers berücksichtigen müssen, ist dem entgegen zu halten, dass im Bereich des AVG nicht nur der Grundsatz der Unbeschränktheit, sondern auch der Grundsatz der Gleichwertigkeit aller Beweismittel gilt (vgl. die bei Walter/Thienel, a.a.O., S. 730 unter E 1 wiedergegebene hg. Rechtsprechung). Wenn die Beschwerdeführerin verneint, die belangte Behörde hätte sich nicht nur auf die Angaben des Geschäftsführers berufen dürfen, sondern auch die Erklärung des ehemaligen Dienstnehmers berücksichtigen müssen, ist dem entgegen zu halten, dass im Bereich des AVG nicht nur der Grundsatz der Unbeschränktheit, sondern auch der Grundsatz der Gleichwertigkeit aller Beweismittel gilt (vergleiche die bei Walter/Thienel, a.a.O., S. 730 unter E 1 wiedergegebene hg. Rechtsprechung).

Ausgehend davon ist die Behörde allerdings gehalten, die Beweisergebnisse einer schlüssig nachvollziehbaren Würdigung zu unterziehen. Diesbezüglich gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung. Dieser Grundsatz bedeutet nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht, dass der in der Begründung des Bescheides niederzulegende Denkvorgang der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle nicht unterliegt. Die Bestimmung des § 45 AVG hat nur zur Folge, dass die Würdigung der Beweise keinen gesetzlichen Regeln unterworfen ist. Ausgehend davon ist die Behörde allerdings gehalten, die Beweisergebnisse einer schlüssig nachvollziehbaren Würdigung zu unterziehen. Diesbezüglich gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung. Dieser Grundsatz bedeutet nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht, dass der in der Begründung des Bescheides niederzulegende Denkvorgang der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle nicht unterliegt. Die Bestimmung des Paragraph 45, AVG hat nur zur Folge, dass die Würdigung der Beweise keinen gesetzlichen Regeln unterworfen ist.

Der angefochtene Bescheid erfüllt die sich aus den vorstehenden Ausführungen ergebenden Anforderungen.

Es wurde auch nachvollziehbar begründet, weshalb die von der Beschwerdeführerin vorgelegten Urkunden nicht tauglich gewesen seien, die von der Behörde zur Untermauerung des von ihr erzielten Ergebnisses herangezogenen Angaben zu erschüttern. Die belangte Behörde hat sich auch eingehend mit den von der Beschwerdeführerin vorgelegten Unterlagen in der Bescheidbegründung auseinandergesetzt. Sie hat nachvollziehbar dargestellt, weshalb sie nicht diesen folgt, sondern den näher genannten Erstangaben der Beschwerdeführerin.

Aufgrund der nunmehr bescheidmäßig festgestellten kollektivvertraglichen Einstufung als Alleinkoch ergibt sich ein höherer Stundenlohn. Der Stundenlohn multipliziert mit der Anzahl der Arbeitsstunden (abzüglich der kollektivvertraglich zustehenden Mittagspause im Ausmaß einer halben Stunde) laut den von der Beschwerdeführerin für den Dienstnehmer vorgelegten Arbeitszeitaufzeichnungen unter Berücksichtigung der Mehrstunden, Feiertagsentschädigung und aliquoten Sonderzahlungen im Zeitraum vom 02.07.2012 bis 21.03.2015 ergibt den monatlichen Bruttolohn. Stellt man diesen dem in den Lohn- und Gehaltsabrechnungen ausgewiesenen Bruttomonatslohn gegenüber, ergibt sich ein Differenzbetrag. Anhand dieses Betrags wurden nachzuverrechnende allgemeine Beiträge, Sonderbeiträge und Beiträge zur betrieblichen Vorsorge in Gesamthöhe von € 1.046,73 unter Anlastung eines Beitragszuschlages gemäß § 113 Abs. 1 Z 3 ASVG im Ausmaß von € 189,88, somit gesamt € 1.236,61 errechnet. Aufgrund der nunmehr bescheidmäßig festgestellten kollektivvertraglichen Einstufung als Alleinkoch ergibt sich ein höherer Stundenlohn. Der Stundenlohn multipliziert mit der Anzahl der Arbeitsstunden (abzüglich der kollektivvertraglich zustehenden Mittagspause im Ausmaß einer halben Stunde) laut den von der Beschwerdeführerin für den Dienstnehmer vorgelegten Arbeitszeitaufzeichnungen unter Berücksichtigung der Mehrstunden, Feiertagsentschädigung und aliquoten Sonderzahlungen im Zeitraum vom 02.07.2012 bis 21.03.2015 ergibt den monatlichen Bruttolohn. Stellt man diesen dem in den Lohn- und Gehaltsabrechnungen ausgewiesenen Bruttomonatslohn gegenüber, ergibt sich ein Differenzbetrag. Anhand dieses Betrags wurden nachzuverrechnende allgemeine Beiträge, Sonderbeiträge und Beiträge zur betrieblichen Vorsorge in Gesamthöhe von € 1.046,73 unter Anlastung eines Beitragszuschlages gemäß Paragraph 113, Absatz eins, Ziffer 3, ASVG im Ausmaß von € 189,88, somit gesamt € 1.236,61 errechnet.

Die Beschwerde vermag somit eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides nicht darzutun und es war spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit 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. Gemäß

Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 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. Die gegenständliche Entscheidung weicht weder von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch mangelt es an einer derartigen Rechtsprechung; sie ist auch nicht uneinheitlich. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage liegen nicht vor. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 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. Die gegenständliche Entscheidung weicht weder von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch mangelt es an einer derartigen Rechtsprechung; sie ist auch nicht uneinheitlich. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage liegen nicht vor. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Absehen von einer Beschwerdeverhandlung:

Gemäß § 24 Abs 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht hat auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs 3 hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Abs 4 kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Abs 5 kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht hat auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Absatz 3, hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Absatz 4, kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Absatz 5, kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH 31.07.2007, GZ 2005/05/0080). Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Art 6 Abs 1 EMRK und Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen. Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage

hinreichend geklärt erachtet werden. In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH 31.07.2007, GZ 2005/05/0080). Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Artikel 6, Absatz eins, EMRK und Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.

Schlagworte

Beitragsnachverrechnung, Entgelt, Kollektivvertrag

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2016:L513.2124497.1.00

Zuletzt aktualisiert am

11.05.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at