

TE Bvwg Erkenntnis 2015/8/27 L510 2008743-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.08.2015

Entscheidungsdatum

27.08.2015

Norm

ASVG §113

ASVG §34

ASVG §35 Abs1

ASVG §410

ASVG §49 Abs1

ASVG §49 Abs2

ASVG §54 Abs1

ASVG §68

BMSVG §46

BMSVG §6

B-VG Art.133 Abs4

1. ASVG § 113 heute
2. ASVG § 113 gültig ab 29.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/2024
3. ASVG § 113 gültig von 01.01.2019 bis 28.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
4. ASVG § 113 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
5. ASVG § 113 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
6. ASVG § 113 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
7. ASVG § 113 gültig von 01.07.1988 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 283/1988
1. ASVG § 34 heute
2. ASVG § 34 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
3. ASVG § 34 gültig von 01.01.2019 bis 22.05.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
4. ASVG § 34 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2018
5. ASVG § 34 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
6. ASVG § 34 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 171/2004
7. ASVG § 34 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2002
8. ASVG § 34 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
9. ASVG § 34 gültig von 01.08.2001 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
10. ASVG § 34 gültig von 01.01.1997 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996

1. ASVG § 35 heute
2. ASVG § 35 gültig ab 10.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
3. ASVG § 35 gültig von 01.01.2016 bis 09.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
4. ASVG § 35 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
5. ASVG § 35 gültig von 01.01.2011 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2010
6. ASVG § 35 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
7. ASVG § 35 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
8. ASVG § 35 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
9. ASVG § 35 gültig von 01.07.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

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. ASVG § 49 heute
2. ASVG § 49 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. ASVG § 49 gültig von 01.01.2025 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2024
4. ASVG § 49 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
5. ASVG § 49 gültig von 01.05.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
6. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 200/2023
7. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
8. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2023
9. ASVG § 49 gültig von 23.12.2023 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
10. ASVG § 49 gültig von 01.01.2023 bis 22.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 236/2022
11. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 108/2022
12. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2022
13. ASVG § 49 gültig von 01.01.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
14. ASVG § 49 gültig von 31.12.2021 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
15. ASVG § 49 gültig von 01.07.2021 bis 30.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2021
16. ASVG § 49 gültig von 01.01.2021 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021
17. ASVG § 49 gültig von 01.07.2020 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 54/2020
18. ASVG § 49 gültig von 05.04.2020 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 23/2020
19. ASVG § 49 gültig von 01.01.2020 bis 04.04.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
20. ASVG § 49 gültig von 17.05.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2018
21. ASVG § 49 gültig von 01.01.2018 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 105/2017
22. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
23. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
24. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
25. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/2013
26. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2009
27. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
28. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2009
29. ASVG § 49 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
30. ASVG § 49 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
31. ASVG § 49 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
32. ASVG § 49 gültig von 10.07.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2007
33. ASVG § 49 gültig von 01.07.2007 bis 09.07.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
34. ASVG § 49 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2006
35. ASVG § 49 gültig von 01.09.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
36. ASVG § 49 gültig von 01.07.2002 bis 31.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
37. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002

38. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
39. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
40. ASVG § 49 gültig von 06.01.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2001
41. ASVG § 49 gültig von 01.01.1998 bis 05.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
42. ASVG § 49 gültig von 01.08.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

1. ASVG § 49 heute
2. ASVG § 49 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. ASVG § 49 gültig von 01.01.2025 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2024
4. ASVG § 49 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
5. ASVG § 49 gültig von 01.05.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/2024
6. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 200/2023
7. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
8. ASVG § 49 gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 110/2023
9. ASVG § 49 gültig von 23.12.2023 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2023
10. ASVG § 49 gültig von 01.01.2023 bis 22.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 236/2022
11. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 108/2022
12. ASVG § 49 gültig von 01.07.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2022
13. ASVG § 49 gültig von 01.01.2022 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
14. ASVG § 49 gültig von 31.12.2021 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021
15. ASVG § 49 gültig von 01.07.2021 bis 30.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2021
16. ASVG § 49 gültig von 01.01.2021 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2021
17. ASVG § 49 gültig von 01.07.2020 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 54/2020
18. ASVG § 49 gültig von 05.04.2020 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 23/2020
19. ASVG § 49 gültig von 01.01.2020 bis 04.04.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
20. ASVG § 49 gültig von 17.05.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2018
21. ASVG § 49 gültig von 01.01.2018 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 105/2017
22. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
23. ASVG § 49 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
24. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2015
25. ASVG § 49 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/2013
26. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2009
27. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
28. ASVG § 49 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2009
29. ASVG § 49 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
30. ASVG § 49 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
31. ASVG § 49 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
32. ASVG § 49 gültig von 10.07.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2007
33. ASVG § 49 gültig von 01.07.2007 bis 09.07.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2007
34. ASVG § 49 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2006
35. ASVG § 49 gültig von 01.09.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
36. ASVG § 49 gültig von 01.07.2002 bis 31.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2002
37. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2002
38. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
39. ASVG § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
40. ASVG § 49 gültig von 06.01.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2001
41. ASVG § 49 gültig von 01.01.1998 bis 05.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
42. ASVG § 49 gültig von 01.08.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

1. ASVG § 54 heute
2. ASVG § 54 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
3. ASVG § 54 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
4. ASVG § 54 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015

5. ASVG § 54 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
 6. ASVG § 54 gültig von 01.06.2003 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2003
 7. ASVG § 54 gültig von 01.01.2002 bis 31.05.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
 8. ASVG § 54 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
 9. ASVG § 54 gültig von 01.01.1992 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 676/1991
1. ASVG § 68 heute
 2. ASVG § 68 gültig ab 01.08.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2010
 3. ASVG § 68 gültig von 01.07.2010 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2010
 4. ASVG § 68 gültig von 01.01.1992 bis 30.06.2010 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 676/1991
1. BMSVG § 46 heute
 2. BMSVG § 46 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2007
 3. BMSVG § 46 gültig von 12.08.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 141/2006
 4. BMSVG § 46 gültig von 10.06.2005 bis 11.08.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2005
 5. BMSVG § 46 gültig von 10.06.2005 bis 09.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 36/2005
 6. BMSVG § 46 gültig von 16.02.2005 bis 09.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2005
 7. BMSVG § 46 gültig von 16.12.2004 bis 15.02.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2004
 8. BMSVG § 46 gültig von 27.08.2003 bis 15.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 80/2003
 9. BMSVG § 46 gültig von 01.07.2002 bis 26.08.2003
1. BMSVG § 6 heute
 2. BMSVG § 6 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2025
 3. BMSVG § 6 gültig von 01.07.2021 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021
 4. BMSVG § 6 gültig von 01.10.2020 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2020
 5. BMSVG § 6 gültig von 01.01.2019 bis 30.09.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
 6. BMSVG § 6 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
 7. BMSVG § 6 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
 8. BMSVG § 6 gültig von 01.07.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2017
 9. BMSVG § 6 gültig von 01.01.2017 bis 30.06.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
 10. BMSVG § 6 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
 11. BMSVG § 6 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
 12. BMSVG § 6 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 92/2010
 13. BMSVG § 6 gültig von 01.02.2009 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 12/2009
 14. BMSVG § 6 gültig von 01.01.2008 bis 31.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2007
 15. BMSVG § 6 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 36/2005
 16. BMSVG § 6 gültig von 09.10.2002 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/2002
 17. BMSVG § 6 gültig von 01.07.2002 bis 08.10.2002
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

Spruch

L510 2008743-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. INDERLIETH als Einzelrichter über die Beschwerde der XXXX , vertreten durch XXXX , gegen den Bescheid der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse vom 22.05.2014, Zahl: XXXX , BKNR: XXXX , zu Gunsten der römisch 40 , vertreten durch römisch 40 , gegen den Bescheid der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse vom 22.05.2014, Zahl: römisch 40 , BKNR: römisch 40 , zu

Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG i.d.g.F. als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG i.d.g.F. als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang römisch eins. Verfahrensgang

1. Die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse (im Folgenden auch kurz bezeichnet als "GKK") hat mit im Spruch angeführten Bescheid vom 22.05.2014 ausgesprochen, dass die beschwerdeführende Partei (folgend kurz "bP"), XXXX , als Dienstgeberin verpflichtet ist, für die laut Niederschrift über die Schlussbesprechung gemäß § 149 Abs. 1 BAO vom 27. August 2013 angeführten Dienstnehmer und Zeiträume Sonderbeiträge in Höhe von € 2.880,-- sowie Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in der Höhe von € 114,75 zu entrichten. Außerdem wurde der bP ein Beitragszuschlag in Höhe von € 742,39 vorgeschrieben. 1. Die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse (im Folgenden auch kurz bezeichnet als "GKK") hat mit im Spruch angeführten Bescheid vom 22.05.2014 ausgesprochen, dass die beschwerdeführende Partei (folgend kurz "bP"), römisch 40 , als Dienstgeberin verpflichtet ist, für die laut Niederschrift über die Schlussbesprechung gemäß Paragraph 149, Absatz eins, BAO vom 27. August 2013 angeführten Dienstnehmer und Zeiträume Sonderbeiträge in Höhe von € 2.880,-- sowie Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in der Höhe von € 114,75 zu entrichten. Außerdem wurde der bP ein Beitragszuschlag in Höhe von € 742,39 vorgeschrieben.

Die Beiträge und der Beitragszuschlag ergeben einen Nachverrechnungsbetrag in Höhe von insgesamt € 3.737,14. Dieser Nachverrechnungsbetrag sei durch die Dienstgeberin im Oktober 2013 bereits beglichen worden.

Die Niederschrift über die Schlussbesprechung gemäß § 149 Abs. 1 BAO sowie die Beitragsabrechnung aus der GPLA seien Bestandteile dieses Bescheides. Die Niederschrift über die Schlussbesprechung gemäß Paragraph 149, Absatz eins, BAO sowie die Beitragsabrechnung aus der GPLA seien Bestandteile dieses Bescheides.

Verwiesen wurde auf die Rechtsnormen der §§ 34 Abs. 2, 35 Abs. 1, 49 Abs. 1 und 2, 54 Abs. 1, 58 Abs. 2, 68 Abs. 1, 113 Abs. 1 ASVG, §§ 6 Abs. 1 und 5, 46 Abs. 1 BMSVG und § 19 Abs. 1 Kassensatzung. Verwiesen wurde auf die Rechtsnormen der Paragraphen 34, Absatz 2, 35, Absatz eins, 49, Absatz eins und 2, 54 Absatz eins, 58, Absatz 2, 68, Absatz eins, 113, Absatz eins, ASVG, Paragraphen 6, Absatz eins und 5, 46 Absatz eins, BMSVG und Paragraph 19, Absatz eins, Kassensatzung.

Zum Sachverhalt führte die GKK aus, dass bei der am 11.09.2013 abgeschlossenen gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben für den Zeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2010 im Bereich Sozialversicherung Differenzen bei der Beitragsgrundlage für die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) festgestellt worden seien.

Die Prüferin des Finanzamtes habe erhoben, dass bei den Dienstnehmern XXXX für die Berechnung der Sonderzahlungen als Beitragsgrundlage das vertraglich vereinbarte Fixum herangezogen worden sei. Im Dienstvertrag sei bezüglich Gehalt vereinbart worden, dass von kollektivvertraglichen Ansprüchen abgesehen, zusätzlich zum Fixum noch 0,5 % Provision vom Nettoumsatz - für das erste Jahr allerdings eine Provision von mindestens € 15.000,- garantiert werde. Mindestprovisionen würden allerdings einen fixen Gehaltsbestandteil darstellen und seien in die Berechnungsgrundlage für den Sonderzahlungsanspruch eines Handelsangestellten einzubeziehen. Die Prüferin des

Finanzamtes habe erhoben, dass bei den Dienstnehmern römisch 40 für die Berechnung der Sonderzahlungen als Beitragsgrundlage das vertraglich vereinbarte Fixum herangezogen worden sei. Im Dienstvertrag sei bezüglich Gehalt vereinbart worden, dass von kollektivvertraglichen Ansprüchen abgesehen, zusätzlich zum Fixum noch 0,5 % Provision vom Nettoumsatz - für das erste Jahr allerdings eine Provision von mindestens € 15.000,- garantiert werde. Mindestprovisionen würden allerdings einen fixen Gehaltsbestandteil darstellen und seien in die Berechnungsgrundlage für den Sonderzahlungsanspruch eines Handelsangestellten einzubeziehen.

Aufgrund der Bestimmungen des Kollektivvertrages seien die fehlenden Sonderbeiträge und die dadurch anfallenden Beiträge nach dem BMSVG durch die Prüferin nachverrechnet worden.

Die steuerliche Vertretung, XXXX, habe "Einspruch gegen den Nachverrechnungsbescheid" für den Zeitraum 01/2007 bis 12/2010" erhoben. Die steuerliche Vertretung, römisch 40, habe "Einspruch gegen den Nachverrechnungsbescheid" für den Zeitraum 01 aus 2007, bis 12/2010" erhoben.

Sie bringt im Wesentlichen vor, dass laut Kollektivvertrag eindeutig und klar bestimmt werde, dass lediglich ein Fixum bei der Ermittlung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen wäre. Die zugesagte Mindestprovision könne nicht als Fixum verstanden werden, da sie einen variablen Gehaltsbestandteil bilde und auch höher ausfallen könne.

Beweiswürdigend wurde dargelegt, dass sich der Sachverhalt unstrittig aus den vorgelegten Unterlagen ergeben würde. Es sei lediglich die rechtliche Qualifikation der garantierten Mindestprovision im ersten Arbeitsjahr für die genannten Dienstnehmer strittig. Dies sei allerdings eine Rechtsfrage.

Rechtlich legte die GKK die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und folgenden Auszug aus den Bestimmungen des Kollektivvertrages für

Handelsangestellte dar:

D ANHANG, Gehaltsordnung: D. Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision

lit a) Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zustehenden Fixums. [...] Litera a.) Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zustehenden Fixums. [...]

Kommentar zur Gehaltsordnung Abschnitt B

Höhe/Bemessungsgrundlage Diese beträgt 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantritts bzw. am 31.7. zustehenden Bruttomonatsgehaltes. Unter Gehalt ist im Gegensatz zum weiteren Begriff des Entgelts nur das regelmäßige Monatsgehalt zu verstehen, dh das regelmäßig monatlich bezahlte Fixum. Dazu zählt auch eine garantierte Mindestprovision, nicht eine schwankende Provision (OLG Wien 28.4.2004, 9 Ra 13/04d)

Unter deren Zugrundelegung führte sie aus, dass die steuerliche Vertretung dazu anführe, dass es sich bei den Provisionen nur um einen variablen Gehaltsbestandteil handeln könne, der aufgrund des Umsatzes auch wesentlich höher hätte ausfallen können.

Dazu sei seitens der Kasse anzumerken, dass auch das OLG Wien in der besagten Entscheidung ausgesagt habe, dass die Garantieprovision dann nämlich ein fixer Gehaltsbestandteil sei und sich von einem Fixum im engeren Sinn nur dadurch unterscheide, dass sie für den Fall, dass höhere Provisionen anfallen würden, auf den Provisionsverdienst angerechnet werde.

Weiters führe die steuerliche Vertretung an, dass eine derartige Garantieprovision nur dann als fixer Gehaltsbestandteil verstanden werden könne, wenn dem Dienstnehmer eine monatliche fixe Provisionszusage für einen gewissen Zeitraum zugesprochen worden wäre. Dies sei hier nicht der Fall, sodass sich dieser Sachverhalt von der im Prüfungsbericht angeführten OLG- Entscheidung abhebe.

Dem sei entgegen zu halten, dass aus Sicht der Kasse aus der angesprochenen Entscheidung nicht hervorgehe, dass es sich um eine monatlich fixe Provisionszusage handeln müsse. Außerdem sei die fixe Provisionszusage ohnehin für einen beschränkten Zeitraum - nämlich das erste Arbeitsjahr - garantiert und monatlich ausbezahlt worden.

Deshalb sei im Rahmen der GPLA die garantierte Mindestprovision bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt worden.

Durch die vorgenommene Nachverrechnung von Beiträgen der garantierten Mindestprovision mussten auch die Beiträge zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge nachverrechnet werden, da die Dienstnehmer der Beitragspflicht nach dem BMSVG unterliegen würden.

Die Firma XXXX, sei Dienstgeberin, weil der Betrieb auf ihre Rechnung geführt werde. Die Firma römisch 40, sei Dienstgeberin, weil der Betrieb auf ihre Rechnung geführt werde.

Als Dienstgeberin schulde die XXXX ihre und die auf ihre Dienstnehmer entfallenden Beiträge. Die XXXX sei dieser Verpflichtung nachgekommen und habe die nachverrechneten Beiträge bereits beglichen. Als Dienstgeberin schulde die römisch 40 ihre und die auf ihre Dienstnehmer entfallenden Beiträge. Die römisch 40 sei dieser Verpflichtung nachgekommen und habe die nachverrechneten Beiträge bereits beglichen.

Die gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben sei am 17.08.2011 begonnen und am 11.09.2013 abgeschlossen worden. Da die XXXX zu wenig Sonderbeiträge sowie Beiträge nach dem BMSVG abgerechnet habe, sei die Verjährung auf den Prüfzeitraum zu erstrecken gewesen. Die gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben sei am 17.08.2011 begonnen und am 11.09.2013 abgeschlossen worden. Da die römisch 40 zu wenig Sonderbeiträge sowie Beiträge nach dem BMSVG abgerechnet habe, sei die Verjährung auf den Prüfzeitraum zu erstrecken gewesen.

Die XXXX habe zu wenig Sonderbeiträge sowie Beiträge nach dem BMSVG abgerechnet, weshalb die Voraussetzungen für die Verhängung eines Beitragszuschlages gegeben seien. Der Beitragszuschlag sei nur im Mindestausmaß, in der Höhe der Verzugszinsen, vorgeschrieben worden. Die römisch 40 habe zu wenig Sonderbeiträge sowie Beiträge nach dem BMSVG abgerechnet, weshalb die Voraussetzungen für die Verhängung eines Beitragszuschlages gegeben seien. Der Beitragszuschlag sei nur im Mindestausmaß, in der Höhe der Verzugszinsen, vorgeschrieben worden.

2. Der vorliegende Verwaltungsverfahrensakt der GKK beinhaltet u. a. den Bescheid über den Prüfauftrag v. 17.08.2011, die Dienstverträge der Dienstnehmer L. W. und E., die Niederschrift über die Schlussbesprechung v. 27.08.2013, die Beitragsabrechnung aus GPLA v. 27.09.2013, den Prüfbericht v. 27.09.2013, die maßgeblichen Lohnkontoblätter der Dienstnehmer L. W. und E., sowie den Antrag auf Bescheiderstellung v. 07.10.2013.

3. Mit Schriftsatz der Vertretung der bP vom 03.06.2014 wurde innerhalb offener Frist Beschwerde gegen den verfahrensgegenständlichen Bescheid erhoben.

Es wurde dargelegt, dass der Rechtsauslegung der GKK nicht gefolgt werde, dass die zugesagte Mindestprovision als Bestandteil für die Ermittlung der Sonderzahlungen betrachtet werden müsste, da laut Kollektivvertragsvereinbarung die Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision einer speziellen Regelung unterliegen würden. In diesem Falle würden laut Kollektivvertrag diese Vertreter eine Sonderzahlung in Höhe des Novemberfixums bzw. bei der Urlaubsbeihilfe in Höhe des Fixums zum Urlaubsantritt erhalten. Nachdem diese Dienstnehmer zu Beginn der Dienstnehmertätigkeit neben dem Monatsfixum auch eine Mindestprovision zugesprochen erhielten, könne dieser Zuspruch jedoch nicht als Fixum bezeichnet werden, wodurch auch eine Berücksichtigung bei der Ermittlung der Sonderzahlungen nicht Platz greifen könne.

Tatsächlich sei es nämlich so, dass es sich bei dieser zugesagten Mindestprovision um einen variablen Gehaltsbestandteil gehandelt habe, da jeder Dienstnehmer bei einem entsprechenden Verkauf auch wesentlich höhere Provisionen erzielen hätte können.

Die im Zuge des Dienstverhältnisses zunächst vereinbarte Mindestprovision könne daher nicht als fixer Bestandteil verstanden werden, sodass dieser Betrag aufgrund des vereinbarten Kollektivvertrages nicht bei den Sonderzahlungen zu berücksichtigen sei.

Wenn die Behörde im Zuge der Bescheidausfertigung darauf verweise, dass aus der angeführten Entscheidung nicht hervorgehe, dass es sich um eine monatliche fixe Provisionszusage handle, müsse entgegengehalten werden, dass der Kollektivvertrag hier stets von einem Fixum spreche.

Die Rechtsauslegung der Behörde sei daher nicht gerechtfertigt und entspreche auch somit nicht den gesetzlichen Bestimmungen.

Es wurde beantragt, die ausbezahlten Provisionen nicht bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlagen für Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

4. Mit Schreiben der GKK vom 12.06.2014 wurde eine Beschwerdevorlage eingebracht.

Die GKK führte aus, der Kollektivvertrag für Angestellte in Handelsbetrieben unterscheide hinsichtlich der Sonderzahlungen im Wesentlichen drei Personengruppen: den Angestellten mit Gehaltsanspruch, den Angestellten mit Gehalts- und Provisionsanspruch und den Angestellten nur mit Provisionsanspruch. Anknüpfend an diese Unterscheidung sei geregelt, dass bei jenen Angestellten, die ein fixes Monatsgehalt beziehen und daneben eine Provisionsanspruch haben, die Sonderzahlungen (allein) vom fixen Monatsgehalt zu berechnen seien (Anhang D Gehaltsordnung KV-Handelsangestellte).

Demnach erhalten Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zustehenden Fixums.

Die Höhe betrage 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantritts bzw. am 31.7. zustehenden Bruttomonatsgehaltes. Unter Gehalt sei im Gegensatz zum weiteren Begriff des Entgelts nur das regelmäßige Monatsgehalt zu verstehen, dh das regelmäßig monatlich bezahlte Fixum. Dazu zähle auch eine garantierte Mindestprovision, nicht eine schwankende Provision (OLG Wien 28.4.2004, 9 Ra 13/04d).

Wenn die bP vorbringt, dass es sich bei den Provisionen nur um einen variablen Gehaltsbestandteil handeln könne, der aufgrund des Umsatzes auch wesentlich höher hätte ausfallen können, ist dem zu entgegnen, dass eben nur Provisionen, die die garantierte Mindestprovision übersteigen, als ein variabler Gehaltsbestandteil betrachtet werden könnten.

Denn die Garantieprovision sei ein fixer Gehaltsbestandteil der sich von einem Fixum im engeren Sinn nur dadurch unterscheide, dass sie für den Fall, dass höhere Provisionen anfallen würden, auf den Provisionsverdienst angerechnet werde (siehe OLG Wien 28.4.2004, 9 Ra 13/04d).

Weiters führe die steuerliche Vertretung wiederholt an, dass eine derartige Garantieprovision nur dann als fixer Gehaltsbestandteil verstanden werden könne, wenn dem Dienstnehmer eine monatliche fixe Provisionszusage für einen gewissen Zeitraum zugesprochen worden wäre, da im Kollektivvertrag stets von einem Fixum die Rede sei.

In diesem Zusammenhang werde nochmals darauf hingewiesen, dass die garantierte Mindestprovision vom Dienstgeber tatsächlich auch monatlich ausbezahlt worden sei.

Deshalb sei im Rahmen der GPLA die garantierte Mindestprovision bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt worden.

Im Übrigen werde auf die rechtlichen Grundlagen im Beitragsbescheid verwiesen.

5. Am 18.06.2014 lange der Verwaltungsverfahrensakts beim Bundesverwaltungsgericht ein.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Bei der am 11.09.2013 abgeschlossenen gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben für den Zeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2010 wurde festgestellt, dass bei den Dienstnehmern XXXX für die Berechnung der Sonderzahlungen als Beitragsgrundlage das vertraglich vereinbarte Fixum herangezogen wurde. In den Dienstverträgen ist bezüglich des Gehalts vereinbart, dass von kollektivvertraglichen Ansprüchen abgesehen, zusätzlich zum Fixum noch 0,5 % Provision vom Nettoumsatz - für das erste Jahr allerdings eine Provision von mindestens € 15.000,- garantiert wird. Da Mindestprovisionen einen fixen Gehaltsbestandteil darstellen, sind diese in die Berechnungsgrundlage für den Sonderzahlungsanspruch eines Handelsangestellten einzubeziehen. Bei der am 11.09.2013 abgeschlossenen gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben für den Zeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2010 wurde festgestellt, dass bei den Dienstnehmern römisch 40 für die Berechnung der Sonderzahlungen als Beitragsgrundlage das vertraglich vereinbarte Fixum herangezogen wurde. In den Dienstverträgen ist bezüglich des Gehalts vereinbart, dass von kollektivvertraglichen Ansprüchen abgesehen, zusätzlich zum Fixum noch 0,5 % Provision

vom Nettoumsatz - für das erste Jahr allerdings eine Provision von mindestens € 15.000,- garantiert wird. Da Mindestprovisionen einen fixen Gehaltsbestandteil darstellen, sind diese in die Berechnungsgrundlage für den Sonderzahlungsanspruch eines Handelsangestellten einzubeziehen.

Aufgrund der Bestimmungen des Kollektivvertrages wurden die fehlenden Sonderbeiträge und die dadurch anfallenden Beiträge nach dem BMSVG nachverrechnet. Konkret wurden Sonderbeiträge in Höhe von € 2.880,-, Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in Höhe von € 114,75 und ein Beitragszuschlag in Höhe von € 742,39, insgesamt somit ein Gesamtbeitrag in Höhe von € 3.737,14, nachverrechnet.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch den Inhalt des vorliegenden Verwaltungsverfahrensaktes der GKK, aus welchem sich der maßgebliche Sachverhalt zweifelsfrei ergibt.

Strittig war im gegenständlichen Fall die rechtliche Qualifikation der garantierten Mindestprovisionen der genannten Dienstnehmer im ersten Arbeitsjahr. Es handelt sich hierbei um eine Rechtsfrage, welche in der rechtlichen Beurteilung erörtert wird.

Die Höhe der nachverrechneten Beiträge wurde nicht in Beschwer gezogen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt gem. § 414 Abs. 2 ASVG iVm § 410 Abs. 1 ASVG Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt gem. Paragraph 414, Absatz 2, ASVG in Verbindung mit Paragraph 410, Absatz eins, ASVG Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 in der Fassung BGBl. I 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A) Rechtsgrundlagen

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

Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

§ 49 Abs. 2 ASVG: Sonderzahlungen, das sind Bezüge im Sinne des Abs. 1, die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden, wie zum Beispiel ein 13. oder 14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld, sind als Entgelt nur nach Maßgabe der Bestimmungen des § 54 und der sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, in denen die Sonderzahlungen ausdrücklich erfasst werden, zu berücksichtigen.

§ 54 Abs. 1 ASVG: Von den Sonderzahlungen nach § 49 Abs. 2 sind in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung Sonderbeiträge mit dem gleichen Hundertsatz wie für sonstige Bezüge nach § 49 Abs. 1 zu entrichten; hiebei sind die in einem Kalenderjahr fällig werdenden Sonderzahlungen bis zum 60fachen Betrag der für die betreffende Versicherung in Betracht kommenden Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 Abs. 1) unter Bedachtnahme auf § 45 Abs. 2 zu berücksichtigen.

Paragraph 54, Absatz eins, ASVG: Von den Sonderzahlungen nach Paragraph 49, Absatz 2, sind in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung Sonderbeiträge mit dem gleichen Hundertsatz wie für sonstige Bezüge nach Paragraph 49, Absatz eins, zu entrichten; hiebei sind die in einem Kalenderjahr fällig werdenden Sonderzahlungen bis zum 60fachen Betrag der für die betreffende Versicherung in Betracht kommenden Höchstbeitragsgrundlage (Paragraph 45, Absatz eins,) unter Bedachtnahme auf Paragraph 45, Absatz 2, zu berücksichtigen.

§ 19 Abs. 1 Kassensatzung: Sonderbeiträge sind am letzten Tag des Kalendermonats fällig, in dem die Sonderzahlung fällig wurde. Wird die Sonderzahlung vor ihrer Fälligkeit ausgezahlt oder fehlt eine entsprechende Fälligkeitsregelung, sind die Sonderbeiträge am letzten Tag des Kalendermonats fällig, in dem die Sonderzahlung ausgezahlt worden ist.

Paragraph 19, Absatz eins, Kassensatzung: Sonderbeiträge sind am letzten Tag des Kalendermonats fällig, in dem die Sonderzahlung fällig wurde. Wird die Sonderzahlung vor ihrer Fälligkeit ausgezahlt oder fehlt eine entsprechende Fälligkeitsregelung, sind die Sonderbeiträge am letzten Tag des Kalendermonats fällig, in dem die Sonderzahlung ausgezahlt worden ist.

Auszug aus den Bestimmungen des Kollektivvertrages für

Handelsangestellte:

D ANHANG, Gehaltsordnung: D. Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision

lit a) Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zustehenden Fixums. [...] Litera a.) Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zustehenden Fixums. [...]

Kommentar zur Gehaltsordnung Abschnitt B

Höhe/Bemessungsgrundlage: Diese beträgt 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantritts bzw. am 31.7. zustehenden Bruttomonatsgehaltes. Unter Gehalt ist im Gegensatz zum weiteren Begriff des Entgelts nur das regelmäßige Monatsgehalt zu verstehen, dh das regelmäßig monatlich bezahlte Fixum. Dazu zählt auch eine garantierte Mindestprovision, nicht eine schwankende Provision (OLG Wien 28.4.2004, 9 Ra 13/04d)

§ 6 BMVG Abs. 1: Der Arbeitgeber hat 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 die Arbeitnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 des ASVG, zur Weiterleitung an die MV-Kasse zu überweisen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Arbeitsverhältnisses ein.

Paragraph 6, BMVG Absatz eins :, Der Arbeitgeber hat 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 die Arbeitnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des Paragraph 58, Absatz eins bis 6 des ASVG, zur Weiterleitung an die MV-Kasse zu überweisen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Arbeitsverhältnisses ein.

§ 6 BMVG Abs. 5: Welche Leistungen als Entgelt im Sinne der Abs. 1 bis 4 anzusehen sind, bestimmt sich nach § 49 ASVG unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG und der Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 Abs. 3 ASVG. Paragraph 6, BMVG Absatz 5 :, Welche Leistungen als Entgelt im Sinne der Absatz eins bis 4 anzusehen sind, bestimmt sich nach Paragraph 49, ASVG unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze nach Paragraph 5, Absatz 2, ASVG und der Höchstbeitragsgrundlage nach Paragraph 108, Absatz 3, ASVG.

§ 35 Abs. 1 ASVG: Als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt 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. Paragraph 35, Absatz eins, ASVG: Als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt 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.

§ 58 Abs. 2 ASVG: Die auf den Versicherten und den Dienstgeber, bei Heimarbeitern auf den Auftraggeber entfallenden Beiträge schuldet der Dienstgeber (Auftraggeber). Er hat diese Beiträge auf seine Gefahr und Kosten zur Gänze einzuzahlen. Die den Heimarbeitern gleichgestellten Personen (§ 4 Abs. 1 ZI) schulden die Beiträge selbst und haben die Beiträge auf ihre Gefahr und Kosten ebenfalls zur Gänze selbst einzuzahlen. Gleiches gilt für Dienstnehmer hinsichtlich eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 2 für den auf sie entfallenden Beitragsteil. Paragraph 58, Absatz 2, ASVG: Die auf den Versicherten und den Dienstgeber, bei Heimarbeitern auf den Auftraggeber entfallenden Beiträge schuldet der Dienstgeber (Auftraggeber). Er hat diese Beiträge auf seine Gefahr und Kosten zur Gänze einzuzahlen. Die den Heimarbeitern gleichgestellten Personen (Paragraph 4, Absatz eins, ZI) schulden die Beiträge selbst und haben die Beiträge auf ihre Gefahr und Kosten ebenfalls zur Gänze selbst einzuzahlen. Gleiches gilt für Dienstnehmer hinsichtlich eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß Paragraph 5, Absatz 2, für den auf sie entfallenden Beitragsteil.

§ 68 Abs. 1 ASVG: Das Recht auf Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen verjährt bei Beitragsschuldern und Beitragsmithaftenden binnen drei Jahren vom Tag der Fälligkeit der Beiträge. Hat der Dienstgeber Angaben über Versicherte bzw. über deren Entgelt nicht innerhalb der in Betracht kommenden Meldefristen gemacht, so beginnt die Verjährungsfrist erst mit dem Tage der Meldung zu laufen. Diese Verjährungsfrist der Feststellung verlängert sich jedoch auf fünf Jahre, wenn der Dienstgeber oder eine sonstige meldepflichtige Person (§ 36) keine oder unrichtige Angaben bzw. Änderungsmeldungen über die bei ihm beschäftigten Personen bzw. über deren jeweiliges Entgelt (auch Sonderzahlungen im Sinne des § 49 Abs. 2) gemacht hat, die er bei gehöriger Sorgfalt als notwendig oder unrichtig hätte erkennen müssen. Paragraph 68, Absatz eins, ASVG: Das Recht auf Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen verjährt bei Beitragsschuldern und Beitragsmithaftenden binnen drei Jahren vom Tag der Fälligkeit der Beiträge. Hat der Dienstgeber Angaben über Versicherte bzw. über deren Entgelt nicht innerhalb der in Betracht kommenden Meldefristen gemacht, so beginnt die Verjährungsfrist erst mit dem Tage der Meldung zu laufen. Diese Verjährungsfrist der Feststellung verlängert sich jedoch auf fünf Jahre, wenn der Dienstgeber oder eine sonstige meldepflichtige Person (Paragraph 36,) keine oder unrichtige Angaben bzw. Änderungsmeldungen über die bei ihm beschäftigten Personen bzw. über deren jeweiliges Entgelt (auch Sonderzahlungen im Sinne des Paragraph 49, Absatz 2,) gemacht hat, die er bei gehöriger Sorgfalt als notwendig oder unrichtig hätte erkennen müssen.

§ 34 Abs. 2 ASVG: Erfolgt die Abrechnung der Beiträge nach dem Lohnsummenverfahren (§ 58 Abs. 4), so hat der

Dienstgeber nach Ablauf eines jeden Beitragszeitraumes mittels elektronischer Datenfernübertragung (§41 Abs. 1 und 4) die Gesamtsumme der in diesem Zeitraum gebührende und darüber hinaus gezahlte Entgelt 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 der 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 dem Ende des Folgemonats zu erfolgen. Paragraph 34, Absatz 2, ASVG: Erfolgt die Abrechnung der Beiträge nach dem Lohnsummenverfahren (Paragraph 58, Absatz 4.), so hat der Dienstgeber nach Ablauf eines jeden Beitragszeitraumes mittels elektronischer Datenfernübertragung (§41 Absatz eins und 4) die Gesamtsumme der in diesem Zeitraum gebührende und darüber hinaus gezahlte Entgelt 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 der 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 dem Ende des Folgemonats zu erfolgen.

§ 113 Abs. 1 ASVG: Beitragszuschläge können vorgeschrieben werden, wenn eine Anmeldung nicht oder verspätet erstattet wurde oder das Entgelt nicht, zu niedrig oder verspätet gemeldet wurde. Der Beitragszuschlag darf unter Berücksichtigung der Art des Meldeverstoßes und der wirtschaftlichen Verhältnisse des Beitragsschuldners höchstens bis zum Doppelten des nach zu verrechnenden Betrages, mindestens jedoch in der Höhe der Verzugszinsen, vorgeschrieben werden. Paragraph 113, Absatz eins, ASVG: Beitragszuschläge können vorgeschrieben werden, wenn eine Anmeldung nicht oder verspätet erstattet wurde oder das Entgelt nicht, zu niedrig oder verspätet gemeldet wurde. Der Beitragszuschlag darf unter Berücksichtigung der Art des Meldeverstoßes und der wirtschaftlichen Verhältnisse des Beitragsschuldners höchstens bis zum Doppelten des nach zu verrechnenden Betrages, mindestens jedoch in der Höhe der Verzugszinsen, vorgeschrieben werden.

2. Gegenständlich ergibt sich somit folgendes:

Strittig ist die rechtliche Qualifikation der garantierten Mindestprovisionen im ersten Arbeitsjahr für die oben genannten Dienstnehmer.

Die GKK führt diesbezüglich aus, dass Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zustehenden Fixums erhalten würden (Auszug aus den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Handelsangestellte: D ANHANG, Gehaltsordnung: D. Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision lit a). Die GKK führt diesbezüglich aus, dass Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision, die neben der Provision ein Fixum beziehen, als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zustehenden Fixums erhalten würden (Auszug aus den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Handelsangestellte: D ANHANG, Gehaltsordnung: D. Sonderzahlungen für Platzvertreter mit Provision und Reisende mit Provision Litera a.).

Die Höhe der Bemessungsgrundlage betrage laut Kommentar zur Gehaltsordnung Abschnitt B 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantritts bzw. am 31.7. zustehenden Bruttomonatsgehaltes. Unter Gehalt sei im Gegensatz zum weiteren Begriff des Entgelts nur das regelmäßige Monatsgehalt zu verstehen, dh das regelmäßig monatlich bezahlte Fixum. Dazu würden auch eine garantierte Mindestprovision, nicht eine schwankende Provision zählen (OLG Wien 28.4.2004, 9 Ra 13/04d).

Die bP führt dazu an, dass es sich bei den Provisionen nur um einen variablen Gehaltsbestandteil handeln könne, der aufgrund des Umsatzes auch wesentlich höher hätte ausfallen können.

Dazu wurde durch die GKK eingebracht, dass auch das OLG Wien in der besagten Entscheidung ausgesagt habe, dass die Garantieprovision dann nämlich ein fixer Gehaltsbestandteil sei und sich von einem Fixum im engeren Sinn nur dadurch unterscheide, dass sie für den Fall, dass höhere Provisionen anfallen würden, auf den Provisionsverdienst angerechnet werde.

Die bP hielt fest, dass eine derartige Garantieprovision nur dann als fixer Gehaltsbestandteil verstanden werden könne, wenn dem Dienstnehmer eine monatliche fixe Provisionszusage für einen gewissen Zeitraum zugesprochen worden wäre. Dies sei hier nicht der Fall, sodass sich dieser Sachverhalt von der im Prüfungsbericht angeführten OLG-Entscheidung abhebe.

Dem hielt die GKK entgegen, dass aus ihrer Sicht aus der angesprochenen Entscheidung nicht hervorgehe, dass es sich um eine monatlich fixe Provisionszusage handeln müsse. Außerdem sei die fixe Provisionszusage ohnehin für einen beschränkten Zeitraum - nämlich das erste Arbeitsjahr - garantiert und monatlich ausbezahlt worden.

Deshalb sei im Rahmen der GPLA die garantierte Mindestprovision bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt worden.

Seitens des zuständigen Richters wurde Einsicht in die Entscheidung des OLG Wien vom 28.04.2004, Zahl: 9 Ra 13/04d, genommen. Dieses sprach in seinem Erkenntnis aus, dass der Kollektivvertrag für Handelsangestellte hinsichtlich der Sonderzahlungen im Wesentlichen drei Personengruppen unterscheidet: Den Angestellten mit Gehaltsanspruch, den Angestellten mit Gehalts- und Provisionsanspruch und den Angestellten nur mit Provisionsanspruch. Anknüpfend an diese Unterscheidung ist geregelt, dass bei den Angestellten, welche ein fixes Monatsgehalt beziehen und daneben einen Provisionsanspruch haben, die Sonderzahlungen vom fixen Monatsgehalt zu berechnen sind. Der weit auszulegende Entgeltbegriff umfasst grundsätzlich auch Provisionen, was jedoch dann nicht gilt, wenn der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers aus einem Anspruch auf ein Fixum und auf eine in ihrer Höhe wechselnde Provision besteht. Unter einem Fixum ist ein festes Grundgehalt zu verstehen, wozu allerdings auch eine mit einem bestimmten Mindestbetrag garantierte Provision gehört. Die Garantieprovision ist dann nämlich ein fixer Gehaltsbestandteil und unterscheidet sich von einem Fixum im engeren Sinn nur dadurch, dass sie für den Fall, dass höhere Provisionen anfallen, auf den Provisionsverdienst angerechnet wird (9 ObA 142/95; vgl. auch 4 Ob 97/78 - ARD 3028/8a/78 und 3103/9/79; OLG Linz ARD 5352/7/2002). Seitens des zuständigen Richters wurde Einsicht in die Entscheidung des OLG Wien vom 28.04.2004, Zahl: 9 Ra 13/04d, genommen. Dieses sprach in seinem Erkenntnis aus, dass der Kollektivvertrag für Handelsangestellte hinsichtlich der Sonderzahlungen im Wesentlichen drei Personengruppen unterscheidet: Den Angestellten mit Gehaltsanspruch, den Angestellten mit Gehalts- und Provisionsanspruch und den Angestellten nur mit Provisionsanspruch. Anknüpfend an diese Unterscheidung ist geregelt, dass bei den Angestellten, welche ein fixes Monatsgehalt beziehen und daneben einen Provisionsanspruch haben, die Sonderzahlungen vom fixen Monatsgehalt zu berechnen sind. Der weit auszulegende Entgeltbegriff umfasst grundsätzlich auch Provisionen, was jedoch dann nicht gilt, wenn der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers aus einem Anspruch auf ein Fixum und auf eine in ihrer Höhe wechselnde Provision besteht. Unter einem Fixum ist ein festes Grundgehalt zu verstehen, wozu allerdings auch eine mit einem bestimmten Mindestbetrag garantierte Provision gehört. Die Garantieprovision ist dann nämlich ein fixer Gehaltsbestandteil und unterscheidet sich von einem Fixum im engeren Sinn nur dadurch, dass sie für den Fall, dass höhere Provisionen anfallen, auf den Provisionsverdienst angerechnet wird (9 ObA 142/95; vergleiche auch 4 Ob 97/78 - ARD 3028/8a/78 und 3103/9/79; OLG Linz ARD 5352/7/2002).

Zum Einwand der bP dahingehend, dass der Zuspruch der Mindestprovision nicht als Fixum bezeichnet werden könne, da es sich dabei um einen variablen Gehaltsbestandteil gehandelt habe, da jeder Dienstnehmer bei einem entsprechenden Verkauf auch wesentlich höhere Provisionen erzielen hätte können, ist vor dem Hintergrund obiger Rechtsprechung festzustellen, dass den Ausführungen der bP nicht zu folgen ist, da unter einem Fixum eben ein festes Grundgehalt zu verstehen ist, wozu allerdings auch eine mit einem bestimmten Mindestbetrag garantierte Provision gehört. Die Garantieprovision ist dann nämlich ein fixer Gehaltsbestandteil und unterscheidet sich von einem Fixum im engeren Sinn nur dadurch, dass sie für den Fall, dass höhere Provisionen anfallen, auf den Provisionsverdienst angerechnet wird. Genau dieser Fall liegt durch die verfahrensgegenständliche Vereinbarung im Dienstvertrag,

zusätzlich zum Fixum noch 0,5 % Provision vom Nettoumsatz - für das erste Jahr allerdings eine Provision von mindestens € 15.000,-- zu garantieren, vor. Die Garantieprovision von € 15.000,-- im ersten Jahr ist fixer Gehaltsbestandteil und unterscheidet sich von einem Fixum in engeren Sinn nur dadurch, dass sie für den Fall, dass höhere Provisionen anfallen, auf den Provisionsverdienst angerechnet wird.

Zum Einwand der bP, dass eine derartige Garantieprovision nur dann als fixer Gehaltsbestandteil verstanden werden könnte, wenn dem Dienstnehmer eine monatliche fixe Provisionszusage für einen gewissen Zeitraum zugesprochen worden wäre, was hier nicht der Fall sei, sodass sich dieser Sachverhalt von der angeführten OLG-Entscheidung abhebe, ist festzustellen, dass in der o. a. Entscheidung des OLG Wien ausgesprochen wurde, dass anknüpfend an die Unterscheidung zwischen den Angestellten mit Gehaltsanspruch, den Angestellten mit Gehalts- und Provisionsanspruch und den Angestellten nur mit Provisionsanspruch, geregelt ist, dass bei den Angestellten, welche ein fixes Monatsgehalt beziehen und daneben einen Provisionsanspruch haben, die Sonderzahlungen vom fixen Monatsgehalt zu berechnen sind. Der weit auszulegende Entgeltbegriff umfasst grundsätzlich auch Provisionen, was jedoch dann nicht gilt, wenn der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers aus einem Anspruch auf ein Fixum und auf eine in ihrer Höhe wechselnde Provision besteht. Daraus ist jedoch nicht ableitbar, dass dem Dienstnehmer eine monatliche fixe Provisionszusage für einen gewissen Zeitraum zugesprochen werden muss, da sich das OLG Wien nur auf die Regelung bezog, dass bei den Angestellten, welche ein fixes Monatsgehalt beziehen und daneben einen Provisionsanspruch haben, die Sonderzahlungen vom fixen Monatsgehalt zu berechnen sind, was auf den gegenständlichen Fall jedenfalls zutreffend ist.

Zudem ergibt sich aus den Lohnkontoblättern der maßgeblichen Dienstnehmer, welche durch die bP im Verfahren selbst eingebracht wurden, dass die garantierten Mindestprovisionen vom Dienstgeber tatsächlich auch monatlich ausbezahlt wurden, weshalb insgesamt somit den Beschwerdeangaben nicht gefolgt wird.

Die GKK berechnete Sonderbeiträge in Höhe von € 2.880,--, Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in Höhe von € 114,75 und schrieb einen Beitragszuschlag in Höhe von € 742,39 vor, da die bP zu wenig Sonderbeiträge sowie Beiträge nach dem BMSVG abgerechnet hat und somit die Voraussetzungen für die Verhängung eines Beitragszuschlages gegeben waren. Die Höhe des Beitragszuschlages erfolgte im Mindestausmaß in Höhe der Verzugszinsen. Der Nachverrechnungsbetrag beträgt insgesamt € 3.737,14.

Die Höhe der nachverrechneten Beiträge und die Höhe des Beitragszuschlages wurden nicht in Beschwer gezogen. Es ergaben sich auch von Amts wegen keine Anhaltspunkte für eine unrichtige Berechnung.

Die bP ist Dienstgeberin, weil der Betrieb auf ihre Rechnung geführt wird.

In Gesamtbetrachtung des zu erörternden Sachverhaltes kommt der zuständige Richter gegenständlich zu dem Ergebnis, dass die seitens der GKK erfolgte Nachverrechnung dem Grunde und der Höhe nach zu Recht erfolgte.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B)

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.

Gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Hat das Erkenntnis nur eine geringe Geldstrafe zum Gegenstand, kann durch Bundesgesetz vorgesehen werden, dass die Revision unzulässig ist. Gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Hat das Erkenntnis nur eine geringe Geldstrafe zum Gegenstand, kann durch Bundesgesetz vorgesehen werden, dass die Revision unzulässig ist.

Gegen das gegenständliche Erkenntnis ist die Revision zulässig, weil zur Frage, ob eine garantierte Mindestprovision ein fixer Gehaltsbestandteil ist, keine Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes besteht.

Absehen von einer Beschwerdeverhandlung:

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht 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 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, Bemessungsgrundlage, Revision zulässig

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:L510.2008743.1.00

Zuletzt aktualisiert am

04.09.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at