

TE OGH 2024/7/23 9ObA18/24y

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.07.2024

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, die Hofräte Dr. Hargassner und Dr. Stiefsohn sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Purker (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Gerald Fida (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei C*, vertreten durch die HAIDER OBEREDER PILZ Rechtsanwällt:innen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei A*, und die Nebenintervenientin auf Seiten der beklagten Partei A*, beide vertreten durch die Greindl & Köck Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 306,20 EUR brutto sA, über die Revision der beklagten Partei und der Nebenintervenientin (Revisionsinteresse: 277,50 EUR) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Dezember 2023, GZ 9 Ra 71/23m-18, mit dem das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 8. März 2023, GZ 28 Cga 86/22d-13, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird teilweise Folge gegeben.

Das Urteil des Berufungsgerichts wird dahin abgeändert, dass die Entscheidung zu lauten hat:

„Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei 277,50 EUR brutto samt 4% Zinsen seit 23. 8. 2022 binnen 14 Tagen zu zahlen.

Das Mehrbegehren, die beklagte Partei sei schuldig, der klagenden Partei weitere 4,58 % Zinsen aus 277,50 EUR seit 23. 8. 2022 zu zahlen, wird abgewiesen.“

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 278,10 EUR (darin 46,35 EUR Umsatzsteuer) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Der Kläger war bei der Beklagten von 1. 3. 2015 bis 21. 12. 2022 (ua) im Ausmaß von 9,25 % (ab 1. 1. 2022 10 %) einer Vollzeitbeschäftigung als Simulatorpilot tätig und an die Nebenintervenientin überlassen.

[2] Auf die Dienstverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Nebenintervenientin ist der 2. Kollektivvertrag für die Bediensteten der Austro Control GmbH anzuwenden. Der 23. Nachtrag zum Kollektivvertrag enthält die folgenden Bestimmungen:

„2. Corona-Prämie

Alle Mitarbeiter:innen mit einem aufrechten Dienstverhältnis zum 31.12.2021 erhalten einmalig für 2021 für ihren besonderen Einsatz und die erhöhte Belastung während der COVID 19 Pandemie eine einmalige Prämie gem. § 124b

Ziff. 350 lit. a EstG i.V.m. § 49 Abs 3 Ziff 30 ASVG in der Höhe von EUR 3.000,-, Mitarbeiterinnen in einem Ausbildungsverhältnis (Trainees in der ATM bzw. AES) in der Höhe von EUR 1.000,-. Alle Mitarbeiter:innen mit einem aufrechten Dienstverhältnis zum 31.12.2021 erhalten einmalig für 2021 für ihren besonderen Einsatz und die erhöhte Belastung während der COVID 19 Pandemie eine einmalige Prämie gem. Paragraph 124 b, Ziff. 350 Litera a, EstG in Verbindung mit Paragraph 49, Absatz 3, Ziff 30 ASVG in der Höhe von EUR 3.000,-, Mitarbeiterinnen in einem Ausbildungsverhältnis (Trainees in der ATM bzw. AES) in der Höhe von EUR 1.000,-.

Diese Prämie anerkennt die bisherigen besonderen Leistungen der Mitarbeiterinnen im Zuge der herausfordernden Monate der Corona-Pandemie, welche sich auch noch auf 2022 erstreckt.

Diese Leistungsprämie gilt mit folgenden Ausmaßen bzw. Einschränkungen:

- Mitarbeiterinnen mit Teilzeitausmaß im Jahr 2021 oder bei unterjährigem Eintritt im Jahr 2021 erhalten die Prämie im Verhältnis ihres durchschnittlichen aktiven Teilzeitausmaßes und ihrer Beschäftigungsdauer im Jahr 2021
- Mitarbeiterinnen, die sich im Jahr 2021 in Karenz bzw. Mutterschutz befunden haben, haben einen aliquoten Anspruch auf Basis des aktiven Teilzeitausmaßes vor bzw. nach ihrer Karenzierung bzw. Mutterschutz.

3. Umsetzung [...] Auszahlung Corona-Prämie

[...]

Die Auszahlung der Corona-Prämie erfolgt im Februar 2022.“

[3] Der Kläger begehrte von der Beklagten (ua), gestützt auf § 10 AÜG, die Zahlung einer aufgrund seiner Teilzeitbeschäftigung anteiligen, der Höhe nach unstrittigen Corona-Prämie von 277,50 EUR sA. Nach der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (in der Folge: LeiharbeitsRL) könne die bisherige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs, wonach sich § 10 Abs 1 AÜG unmittelbar nur auf periodisch, in der Regel monatlich, fällig werdende Entgeltansprüche beziehe (9 ObA 113/03p; 9 ObA 158/07m), nicht mehr aufrecht erhalten werden. [3] Der Kläger begehrte von der Beklagten (ua), gestützt auf Paragraph 10, AÜG, die Zahlung einer aufgrund seiner Teilzeitbeschäftigung anteiligen, der Höhe nach unstrittigen Corona-Prämie von 277,50 EUR sA. Nach der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (in der Folge: LeiharbeitsRL) könne die bisherige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs, wonach sich Paragraph 10, Absatz eins, AÜG unmittelbar nur auf periodisch, in der Regel monatlich, fällig werdende Entgeltansprüche beziehe (9 ObA 113/03p; 9 ObA 158/07m), nicht mehr aufrecht erhalten werden.

[4] Die Beklagte und die Nebenintervenientin beantragten die Abweisung des Klagebegehrens und entgegneten, § 10 AÜG gewähre überlassenen Arbeitnehmern lediglich eine grobe Gleichstellung mit den kollektivvertraglichen Entgelten vergleichbarer Arbeitnehmer der Stammebelegschaft für vergleichbare Tätigkeiten. In der Stammebelegschaft gebe es aber keine Simulatorpiloten. Da eine allfällige Klagsstattgabe ein Abgehen von der bisherigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu § 10 Abs 1 AÜG voraussetzen würde, sei die Rechtsansicht der Beklagten zumindest vertretbar im Sinne des § 49a S 2 ASGG. [4] Die Beklagte und die Nebenintervenientin beantragten die Abweisung des Klagebegehrens und entgegneten, Paragraph 10, AÜG gewähre überlassenen Arbeitnehmern lediglich eine grobe Gleichstellung mit den kollektivvertraglichen Entgelten vergleichbarer Arbeitnehmer der Stammebelegschaft für vergleichbare Tätigkeiten. In der Stammebelegschaft gebe es aber keine Simulatorpiloten. Da eine allfällige Klagsstattgabe ein Abgehen von der bisherigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu Paragraph 10, Absatz eins, AÜG voraussetzen würde, sei die Rechtsansicht der Beklagten zumindest vertretbar im Sinne des Paragraph 49 a, S 2 ASGG.

[5] Das Erstgericht teilte die Ansicht der Beklagten und wies das im Rechtsmittelverfahren noch zu behandelnde Klagebegehren auf Zuerkennung einer Corona-Prämie von 277,50 EUR sA ab.

[6] Das Berufungsgericht änderte das Ersturteil und gab dem Klagebegehren statt. Die Corona-Prämie stehe nach dem Kollektivvertrag allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nebenintervenientin zu. Damit seien alle bei der Nebenintervenientin beschäftigten Personen als vergleichbare Stammebelegschaft anzusehen. Der Oberste Gerichtshof habe zwar in den – vor der Umsetzung „LeiharbeitsRL“ ergangenen – Entscheidungen 9 ObA 113/03p und 9 ObA 158/07m ausgesprochen, dass sich § 10 Abs 1 AÜG unmittelbar nur auf periodisch, in der Regel monatlich fällig werdende Entgeltansprüche beziehe. Diese Einschränkung überzeuge aber angesichts des „equal-pay“-Gebots der

LeiharbeitsRL und des Gebots der richtlinienkonformen Auslegung nicht mehr. Vielmehr sei nun auch § 10 Abs 1 AÜG der weite arbeitsrechtliche Entgeltbegriff zugrunde zu legen. Das Vorliegen einer vertretbaren Rechtsansicht der Beklagten erschließe sich dem Berufungsgericht nicht. Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision zu, weil es keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zur Auslegung des § 10 Abs 1 S 3 AÜG seit Geltung der LeiharbeitsRL gebe. [6] Das Berufungsgericht änderte das Ersturteil und gab dem Klagebegehren statt. Die Corona-Prämie stehe nach dem Kollektivvertrag allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nebenintervenientin zu. Damit seien alle bei der Nebenintervenientin beschäftigten Personen als vergleichbare Stammbeflegschaft anzusehen. Der Oberste Gerichtshof habe zwar in den – vor der Umsetzung „LeiharbeitsRL“ ergangenen – Entscheidungen 9 ObA 113/03p und 9 ObA 158/07m ausgesprochen, dass sich Paragraph 10, Absatz eins, AÜG unmittelbar nur auf periodisch, in der Regel monatlich fällig werdende Entgeltansprüche beziehe. Diese Einschränkung überzeuge aber angesichts des „equal-pay“-Gebots der LeiharbeitsRL und des Gebots der richtlinienkonformen Auslegung nicht mehr. Vielmehr sei nun auch Paragraph 10, Absatz eins, AÜG der weite arbeitsrechtliche Entgeltbegriff zugrunde zu legen. Das Vorliegen einer vertretbaren Rechtsansicht der Beklagten erschließe sich dem Berufungsgericht nicht. Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision zu, weil es keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zur Auslegung des Paragraph 10, Absatz eins, S 3 AÜG seit Geltung der LeiharbeitsRL gebe.

[7] In ihrer Revision wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung beantragen die Beklagte und die Nebenintervenientin die Wiederherstellung des Ersturteils.

[8] Die Klägerin beantragt, die Revision mangels einer erheblichen Rechtsfrage zurückzuweisen und hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[9] Die Revision ist zulässig, weil es seit der Umsetzung der LeiharbeitsRL noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zum Entgeltbegriff des § 10 Abs 1 AÜG gibt. Sie ist aber nur teilweise berechtigt. [9] Die Revision ist zulässig, weil es seit der Umsetzung der LeiharbeitsRL noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zum Entgeltbegriff des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG gibt. Sie ist aber nur teilweise berechtigt.

I. Ausgangssituation:römisch eins. Ausgangssituation:

[1 0] 1. Gemäß § 10 Abs 1 S 1 AÜG hat der überlassene Arbeitnehmer („die Arbeitskraft“) Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Gemäß § 10 Abs 1 S 3 AÜG ist bei der Beurteilung der Angemessenheit für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Gemäß § 10 Abs 4 AÜG ist die Vergleichbarkeit nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation des überlassenen Arbeitnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen. [10] 1. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, S 1 AÜG hat der überlassene Arbeitnehmer („die Arbeitskraft“) Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, S 3 AÜG ist bei der Beurteilung der Angemessenheit für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Gemäß Paragraph 10, Absatz 4, AÜG ist die Vergleichbarkeit nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation des überlassenen Arbeitnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

[11] 2. Die Revision spricht zwei Rechtsfragen an, die voneinander zu trennen sind: Zunächst die Frage, ob die im Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebs geregelte einmalige Corona-Prämie überhaupt unter den Entgeltbegriff des § 10 Abs 1 AÜG fallen kann, und bejahendenfalls die Frage, ob der Kläger darauf im Lichte des § 10 Abs 1 S 3, Abs 4 AÜG einen Rechtsanspruch hat. [11] 2. Die Revision spricht zwei Rechtsfragen an, die voneinander zu trennen sind: Zunächst die Frage, ob die im Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebs geregelte einmalige Corona-Prämie überhaupt unter den Entgeltbegriff des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG fallen kann, und bejahendenfalls die Frage, ob der Kläger darauf im Lichte des Paragraph 10, Absatz eins, S 3, Absatz 4, AÜG einen Rechtsanspruch hat.

II. Entgeltbegriff des § 10 Abs 1 AÜG:römisch zwei. Entgeltbegriff des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG:

1. Bisherige Rechtsprechung:

[1 2] 1.1. Die Revision tritt der Rechtsansicht des Berufungsgerichts entgegen, eine im Kollektivvertrag vorgesehene einmalige „Corona-Prämie“ falle unter den Entgeltbegriff des § 10 Abs 1 AÜG. Sie verweist darauf, dass der Oberste Gerichtshof diese Bestimmung vor der Umsetzung der LeiharbeitsRL zwei Mal nur auf periodisch, in der Regel monatlich, fällig werdende Entgelte bezogen habe. Letzteres trifft zu: [12] 1.1. Die Revision tritt der Rechtsansicht des Berufungsgerichts entgegen, eine im Kollektivvertrag vorgesehene einmalige „Corona-Prämie“ falle unter den Entgeltbegriff des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG. Sie verweist darauf, dass der Oberste Gerichtshof diese Bestimmung vor der Umsetzung der LeiharbeitsRL zwei Mal nur auf periodisch, in der Regel monatlich, fällig werdende Entgelte bezogen habe. Letzteres trifft zu:

[13] 1.2. In 9 ObA 113/03p bezeichnete der Oberste Gerichtshof die von den Vorinstanzen vertretene Auffassung, die Entgeltsregelung des § 10 Abs 1 AÜG beziehe sich unmittelbar nur auf die periodisch, in der Regel monatlich fällig werdenden Entgeltansprüche, als zutreffend. Der Versuch der Revisionswerberin, allein aus dem Wortlaut dieser Vorschrift eine allgemeine Regel abzuleiten, nach der der Arbeitnehmer auch im Hinblick auf Abfertigungsansprüche mit den Dienstnehmern des Beschäftigterbetriebs gleichgestellt werde, müsse daher erfolglos bleiben. [13] 1.2. In 9 ObA 113/03p bezeichnete der Oberste Gerichtshof die von den Vorinstanzen vertretene Auffassung, die Entgeltsregelung des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG beziehe sich unmittelbar nur auf die periodisch, in der Regel monatlich fällig werdenden Entgeltansprüche, als zutreffend. Der Versuch der Revisionswerberin, allein aus dem Wortlaut dieser Vorschrift eine allgemeine Regel abzuleiten, nach der der Arbeitnehmer auch im Hinblick auf Abfertigungsansprüche mit den Dienstnehmern des Beschäftigterbetriebs gleichgestellt werde, müsse daher erfolglos bleiben.

[14] 1.3. Nach 9 ObA 158/07m stellt die Entscheidung 9 ObA 113/03p klar, dass sich die Entgeltsregelung des § 10 Abs 1 AÜG unmittelbar nur auf die periodisch, in der Regel monatlich fällig werdenden Entgeltansprüche beziehe, sodass der Versuch, allein aus dem Wortlaut dieser Vorschrift eine allgemeine Regel abzuleiten, nach der der Arbeitnehmer auch im Hinblick auf Abfertigungsansprüche mit den Arbeitnehmern des Beschäftigungsbetriebs gleichgestellt werden müsse, erfolglos bleibe. [14] 1.3. Nach 9 ObA 158/07m stellt die Entscheidung 9 ObA 113/03p klar, dass sich die Entgeltsregelung des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG unmittelbar nur auf die periodisch, in der Regel monatlich fällig werdenden Entgeltansprüche beziehe, sodass der Versuch, allein aus dem Wortlaut dieser Vorschrift eine allgemeine Regel abzuleiten, nach der der Arbeitnehmer auch im Hinblick auf Abfertigungsansprüche mit den Arbeitnehmern des Beschäftigungsbetriebs gleichgestellt werden müsse, erfolglos bleibe.

2. Leiharbeits-Richtlinie:

[1 5] 2.1. Am 5. 12. 2008 trat die LeiharbeitsRL in Kraft (Art 13). [15] 2.1. Am 5. 12. 2008 trat die LeiharbeitsRL in Kraft (Artikel 13,).

[1 6] 2.2. In Erwägungsgrund 14 der LeiharbeitsRL ist festgehalten, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeitnehmer mindestens denjenigen entsprechen sollten, die für diese Arbeitnehmer gelten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt würden.

[1 7] 2.3. Gemäß Art 2 LeiharbeitsRL ist es deren Ziel, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gemäß Artikel 5 der Richtlinie gesichert wird und die Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden. [17] 2.3. Gemäß Artikel 2, LeiharbeitsRL ist es deren Ziel, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gemäß Artikel 5 der Richtlinie gesichert wird und die Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden.

[18] 2.4. Nach Art 5 Abs 1 LeiharbeitsRL entsprechen die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären. Zu den wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gehört nach Art 3 Abs 1 lit f sublit ii LeiharbeitsRL auch das Arbeitsentgelt. Die „Begriffsbestimmung“ von „Arbeitsentgelt“ überlässt Art 3 Abs 2 LeiharbeitsRL ausdrücklich dem nationalen Recht. [18] 2.4. Nach Artikel 5, Absatz eins, LeiharbeitsRL entsprechen die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer

ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären. Zu den wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gehört nach Artikel 3, Absatz eins, Litera f, Sub-Litera, i, i, LeiharbeitsRL auch das Arbeitsentgelt. Die „Begriffsbestimmung“ von „Arbeitsentgelt“ überlässt Artikel 3, Absatz 2, LeiharbeitsRL ausdrücklich dem nationalen Recht.

[19] 2.5. Die Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern sind in Art 5 Abs 2 bis 4 LeiharbeitsRL geregelt, ua die folgenden: [19] 2.5. Die Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern sind in Artikel 5, Absatz 2 bis 4 LeiharbeitsRL geregelt, ua die folgenden:

[2 0] 2.5.1. In Bezug auf das Arbeitsentgelt können die Mitgliedstaaten gemäß Art 5 Abs 2 LeiharbeitsRL nach Anhörung der Sozialpartner die Möglichkeit vorsehen, vom Grundsatz des Abs 1 abzuweichen, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden. [20] 2.5.1. In Bezug auf das Arbeitsentgelt können die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 5, Absatz 2, LeiharbeitsRL nach Anhörung der Sozialpartner die Möglichkeit vorsehen, vom Grundsatz des Absatz eins, abzuweichen, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden.

[2 1] 2.5.2. Nach Art 5 Abs 3 LeiharbeitsRL können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen Tarifverträge (in Österreich: Kollektivverträge) aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern enthalten können, welche von den in Abs 1 aufgeführten Regelungen abweichen können. [21] 2.5.2. Nach Artikel 5, Absatz 3, LeiharbeitsRL können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen Tarifverträge (in Österreich: Kollektivverträge) aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern enthalten können, welche von den in Absatz eins, aufgeführten Regelungen abweichen können.

3. Umsetzung der LeiharbeitsRL:

[2 2] 3.1. Der Gesetzgeber setzte die LeiharbeitsRL mit BGBl I 2012/98 in das nationale Recht um. Der hier auszulegende § 10 Abs 1 AÜG wurde um seinen vierten Satz ergänzt, blieb sonst aber unverändert. [22] 3.1. Der Gesetzgeber setzte die LeiharbeitsRL mit BGBl I 2012/98 in das nationale Recht um. Der hier auszulegende Paragraph 10, Absatz eins, AÜG wurde um seinen vierten Satz ergänzt, blieb sonst aber unverändert.

[23] 3.2. Das vom Gesetzgeber erklärte Ziel der Gesetzesänderung war die „Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht“, insbesondere durch die „ausdrückliche Verankerung der Gleichstellung und Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit ArbeitnehmerInnen des Beschäftigers“ (ErläutRV 1903 BlgNR 24. GP 1). [23] 3.2. Das vom Gesetzgeber erklärte Ziel der Gesetzesänderung war die „Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht“, insbesondere durch die „ausdrückliche Verankerung der Gleichstellung und Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit ArbeitnehmerInnen des Beschäftigers“ (ErläutRV 1903 BlgNR 24. Gesetzgebungsperiode 1).

[24] 3.3. Zu § 10 Abs 1 AÜG erklärte der Gesetzgeber, er sehe „eine Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Beschäftigerbetriebes betreffend Entgelt“ vor, und ergänzte: „Der Entgeltbegriff des § 10 ist umfassend zu verstehen. Diese Auslegung im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie entspricht der Auffassung der Expertengruppe zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie, wonach der Entgeltbegriff weit zu interpretieren ist.“ Hinweise darauf, dass der Gesetzgeber die Ausnahmeregelung des Art 5 Abs 2 LeiharbeitsRL umsetzen wollte, bieten die Gesetzesmaterialien nicht. Sie weisen nur auf die mögliche Abweichung von der Gleichstellung durch Kollektivvertrag gemäß Art 5 Abs 3 iVm Abs 5 LeiharbeitsRL hin (ErläutRV 1903 BlgNR 24. GP 3). [24] 3.3. Zu Paragraph 10, Absatz eins, AÜG erklärte der Gesetzgeber, er sehe „eine Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Beschäftigerbetriebes betreffend Entgelt“ vor, und ergänzte: „Der Entgeltbegriff des Paragraph 10, ist umfassend zu verstehen. Diese Auslegung im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie entspricht der Auffassung der Expertengruppe zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie, wonach der Entgeltbegriff weit zu interpretieren ist.“ Hinweise darauf, dass der Gesetzgeber die Ausnahmeregelung des Artikel

5, Absatz 2, LeiharbeitsRL umsetzen wollte, bieten die Gesetzesmaterialien nicht. Sie weisen nur auf die mögliche Abweichung von der Gleichstellung durch Kollektivvertrag gemäß Artikel 5, Absatz 3, in Verbindung mit Absatz 5, LeiharbeitsRL hin (ErläutRV 1903 BlgNR 24. Gesetzgebungsperiode 3).

4. Auswirkungen auf die Rechtsprechung:

[2 5] 4.1. Aufgrund der LeiharbeitsRL und deren nationaler Umsetzung ist die Rechtsprechung, § 10 Abs 1 AÜG beziehe sich unmittelbar nur auf die periodisch, in der Regel monatlich fällig werdenden Entgeltansprüche, nicht mehr in dieser Allgemeinheit aufrecht zu erhalten. [25] 4.1. Aufgrund der LeiharbeitsRL und deren nationaler Umsetzung ist die Rechtsprechung, Paragraph 10, Absatz eins, AÜG beziehe sich unmittelbar nur auf die periodisch, in der Regel monatlich fällig werdenden Entgeltansprüche, nicht mehr in dieser Allgemeinheit aufrecht zu erhalten.

[26] 4.2. Das österreichische Arbeitsrecht geht allgemein von einem umfassenden Entgeltbegriff aus (RS0027965). Diesen hat der Gesetzgeber, wie er in den Gesetzesmaterialien zur Umsetzung der LeiharbeitsRL ausdrücklich erklärte, auch in § 10 Abs 1 AÜG verwendet. Dieser Wille des Gesetzgebers findet im – wenn auch im Zuge der Novellierung unverändert gebliebenen – Wortlaut des § 10 Abs 1 S 1 AÜG ohne weiteres Deckung: Der letzte Halbsatz („das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist“) kann zwanglos als bloße Abrechnungsregelung verstanden werden. Auch die systematische und die objektiv-teleologische Interpretation bieten keine Anhaltspunkte dafür, zu einem anderen Ergebnis zu gelangen als der Gesetzgeber der Umsetzung der LeiharbeitsRL. Dazu kommt die gebotene richtlinienkonforme Interpretation: Ein eigener Entgeltbegriff für überlassene Arbeitskräfte würde gegen das Gebot der Gleichbehandlung des Art 5 Abs 1 LeiharbeitsRL verstoßen (vgl auch Erwägungsgrund 14 der LeiharbeitsRL). Die Auslegung des § 10 Abs 1 S 1 AÜG führt daher jedenfalls nunmehr – nach der Umsetzung der LeiharbeitsRL – zum Ergebnis, dass er sich nicht nur auf das periodisch, in der Regel monatlich fällig werdende Entgelt bezieht, sondern dass ihm der allgemeine arbeitsrechtliche Entgeltbegriff zugrunde liegt. [26] 4.2. Das österreichische Arbeitsrecht geht allgemein von einem umfassenden Entgeltbegriff aus (RS0027965). Diesen hat der Gesetzgeber, wie er in den Gesetzesmaterialien zur Umsetzung der LeiharbeitsRL ausdrücklich erklärte, auch in Paragraph 10, Absatz eins, AÜG verwendet. Dieser Wille des Gesetzgebers findet im – wenn auch im Zuge der Novellierung unverändert gebliebenen – Wortlaut des Paragraph 10, Absatz eins, S 1 AÜG ohne weiteres Deckung: Der letzte Halbsatz („das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist“) kann zwanglos als bloße Abrechnungsregelung verstanden werden. Auch die systematische und die objektiv-teleologische Interpretation bieten keine Anhaltspunkte dafür, zu einem anderen Ergebnis zu gelangen als der Gesetzgeber der Umsetzung der LeiharbeitsRL. Dazu kommt die gebotene richtlinienkonforme Interpretation: Ein eigener Entgeltbegriff für überlassene Arbeitskräfte würde gegen das Gebot der Gleichbehandlung des Artikel 5, Absatz eins, LeiharbeitsRL verstoßen (vergleiche auch Erwägungsgrund 14 der LeiharbeitsRL). Die Auslegung des Paragraph 10, Absatz eins, S 1 AÜG führt daher jedenfalls nunmehr – nach der Umsetzung der LeiharbeitsRL – zum Ergebnis, dass er sich nicht nur auf das periodisch, in der Regel monatlich fällig werdende Entgelt bezieht, sondern dass ihm der allgemeine arbeitsrechtliche Entgeltbegriff zugrunde liegt.

[2 7] 4.3. Damit kommt der Senat zum selben Ergebnis wie die herrschende Ansicht in der Literatur, die den Entgeltbegriff des § 10 Abs 1 AÜG – zum Teil bereits vor der LeiharbeitsRL, jedenfalls aber nach deren nationaler Umsetzung – nicht auf periodisch fällig werdende Entgeltansprüche beschränkt, sondern umfassend versteht (vgl Burger, Entgeltschutz, Gleichstellungsanspruch und Diskriminierungsschutz überlassener Arbeitskräfte, in Raschauer/Resch [Hrsg], Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung [2014] 65 [69 ff]; Risak, AÜG: Abfertigungsanspruch nach dem Beschäftigter-Kollektivvertrag, ecolex 2004, 465; Schindler, Europarechtliche Grundlagen der AÜG-Novelle 2012 und ihre grundsätzliche Umsetzung in Österreich, in Raschauer/Resch [Hrsg], Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung [2014] 13 [19 f]; Schindler in ZellKomm3 § 10 AÜG Rz 10 f; Schratlbauer in Schratlbauer, AÜG § 10 Rz 29; Tomandl, Arbeitskräfteüberlassung4 [2021] 87, 91). [27] 4.3. Damit kommt der Senat zum selben Ergebnis wie die herrschende Ansicht in der Literatur, die den Entgeltbegriff des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG – zum Teil bereits vor der LeiharbeitsRL, jedenfalls aber nach deren nationaler Umsetzung – nicht auf periodisch fällig werdende Entgeltansprüche beschränkt, sondern umfassend versteht (vergleiche Burger, Entgeltschutz, Gleichstellungsanspruch und Diskriminierungsschutz überlassener Arbeitskräfte, in Raschauer/Resch [Hrsg], Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung [2014] 65 [69 ff]; Risak, AÜG: Abfertigungsanspruch nach dem Beschäftigter-Kollektivvertrag, ecolex 2004, 465; Schindler, Europarechtliche Grundlagen der AÜG-Novelle 2012 und

ihre grundsätzliche Umsetzung in Österreich, in Raschauer/Resch [Hrsg], Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung [2014] 13 [19 f]; Schindler in ZellKomm3 Paragraph 10, AÜG Rz 10 f; Schrattbauer in Schrattbauer, AÜG Paragraph 10, Rz 29; Tomandl, Arbeitskräfteüberlassung⁴ [2021] 87, 91).

[2 8] 4.4. Die Parteien stellen nicht in Abrede, dass der allgemeine arbeitsrechtliche Entgeltbegriff auch eine kollektivvertragliche Corona-Prämie umfasst, die einmalig auszuzahlen ist. Die Beklagte kann daher die Auszahlung der Corona-Prämie an den Kläger nicht mit der Begründung verweigern, sie sei kein Entgelt iSd § 10 Abs 1 AÜG. [28] 4.4. Die Parteien stellen nicht in Abrede, dass der allgemeine arbeitsrechtliche Entgeltbegriff auch eine kollektivvertragliche Corona-Prämie umfasst, die einmalig auszuzahlen ist. Die Beklagte kann daher die Auszahlung der Corona-Prämie an den Kläger nicht mit der Begründung verweigern, sie sei kein Entgelt iSd Paragraph 10, Absatz eins, AÜG.

III. Beurteilung des Anspruchs nach § 10 Abs 1 S 3 AÜG römisch drei. Beurteilung des Anspruchs nach Paragraph 10, Absatz eins, S 3 AÜG:

[2 9] 1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs normiert § 10 Abs 1 S 3 AÜG mit dem Ausdruck „Bedachtnahme“ jedenfalls einen Anspruch des überlassenen Arbeitnehmers auf das Mindestentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten nach dem Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebs (vgl RS0050789 [T2, T4, T5]). Die Revision zieht das nicht in Zweifel. [29] 1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs normiert Paragraph 10, Absatz eins, S 3 AÜG mit dem Ausdruck „Bedachtnahme“ jedenfalls einen Anspruch des überlassenen Arbeitnehmers auf das Mindestentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten nach dem Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebs vergleiche RS0050789 [T2, T4, T5]). Die Revision zieht das nicht in Zweifel.

[30] 2. Die einmalige Corona-Prämie ist ein kollektivvertragliches Mindestentgelt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebs mit einem aufrechten Arbeitsverhältnis am 31. 12. 2021 – unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit. Dass der hier zu beurteilende Kollektivvertrag nach der Revision ein „echter Firmenkollektivvertrag“ ist, ändert daran nichts. Insofern sind, wie bereits das Berufungsgericht richtig betont hat, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebs mit dem Kläger als überlassener Arbeitskraft vergleichbar iSd § 10 Abs 1 S 3, Abs 4 AÜG. Damit hat auch der Kläger nach diesen Bestimmungen einen Anspruch auf diese Prämie. Die in der Revision geforderte „hypothetische arbeitsplatzbezogene Betrachtungsweise“ ist folglich nicht mehr anzustellen. [30] 2. Die einmalige Corona-Prämie ist ein kollektivvertragliches Mindestentgelt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebs mit einem aufrechten Arbeitsverhältnis am 31. 12. 2021 – unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit. Dass der hier zu beurteilende Kollektivvertrag nach der Revision ein „echter Firmenkollektivvertrag“ ist, ändert daran nichts. Insofern sind, wie bereits das Berufungsgericht richtig betont hat, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebs mit dem Kläger als überlassener Arbeitskraft vergleichbar iSd Paragraph 10, Absatz eins, S 3, Absatz 4, AÜG. Damit hat auch der Kläger nach diesen Bestimmungen einen Anspruch auf diese Prämie. Die in der Revision geforderte „hypothetische arbeitsplatzbezogene Betrachtungsweise“ ist folglich nicht mehr anzustellen.

[31] 3. Dieses Ergebnis steht auch im Einklang mit der in der Revision zitierten Entscheidung⁹ ObA 33/13p, nach der für die Dauer der Überlassung auf das an Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebs für vergleichbare Arbeiten zu zahlende kollektivvertragliche Mindestentgelt Bedacht zu nehmen ist (RS0050789) und § 10 AÜG die Entgeltansprüche des überlassenen Arbeitnehmers somit „weitgehend“ jenen der Stammarbeitnehmer annähert. [31] 3. Dieses Ergebnis steht auch im Einklang mit der in der Revision zitierten Entscheidung⁹ ObA 33/13p, nach der für die Dauer der Überlassung auf das an Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebs für vergleichbare Arbeiten zu zahlende kollektivvertragliche Mindestentgelt Bedacht zu nehmen ist (RS0050789) und Paragraph 10, AÜG die Entgeltansprüche des überlassenen Arbeitnehmers somit „weitgehend“ jenen der Stammarbeitnehmer annähert.

IV. Sonstiges:römisch vier. Sonstiges:

[3 2] 1. Da sich keine unionsrechtlichen Auslegungsfragen stellten – insbesondere weil die LeiharbeitsRL die Bestimmung des Entgeltbegriffs dem nationalen Recht überlässt –, war das von den Parteien (hilfsweise) angeregte Vorabentscheidungsersuchen entbehrlich.

[33] 2. Der Zinssatz nach § 49a S 1 ASGG steht dem Gläubiger dann nicht zu, wenn die Verzögerung der Zahlung auf einer vertretbaren Rechtsansicht des Schuldners beruht (§ 49a S 2 ASGG). Es ist Sache des Schuldners, darüber konkrete Behauptungen aufzustellen (RS0116030 [T3]). Das hat die Beklagte hier getan: Sie hat sich zur Begründung

dafür, die einmalige Corona-Prämie nicht an den Kläger auszuzahlen, auch darauf berufen, dass die Prämie kein periodisch, in der Regel monatlich fällig werdendes Entgelt sei und damit die Voraussetzungen des § 10 Abs 1 AÜG nicht erfülle. Da sie diese Rechtsansicht auf Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs stützen konnte (9 ObA 113/03p; 9 ObA 158/07m), ist sie als vertretbar anzusehen. Der Kläger hat damit nur einen Anspruch auf 4 % Zinsen; das Zinsenmehrbegehren ist in Abänderung des Berufungsurteils abzuweisen. [33] 2. Der Zinssatz nach Paragraph 49 a, S 1 ASGG steht dem Gläubiger dann nicht zu, wenn die Verzögerung der Zahlung auf einer vertretbaren Rechtsansicht des Schuldners beruht (Paragraph 49 a, S 2 ASGG). Es ist Sache des Schuldners, darüber konkrete Behauptungen aufzustellen (RS0116030 [T3]). Das hat die Beklagte hier getan: Sie hat sich zur Begründung dafür, die einmalige Corona-Prämie nicht an den Kläger auszuzahlen, auch darauf berufen, dass die Prämie kein periodisch, in der Regel monatlich fällig werdendes Entgelt sei und damit die Voraussetzungen des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG nicht erfülle. Da sie diese Rechtsansicht auf Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs stützen konnte (9 ObA 113/03p; 9 ObA 158/07m), ist sie als vertretbar anzusehen. Der Kläger hat damit nur einen Anspruch auf 4 % Zinsen; das Zinsenmehrbegehren ist in Abänderung des Berufungsurteils abzuweisen.

[34] 3. Der Ausspruch über die Kosten gründet auf §§ 41, 50 ZPO. Die Abweisung des Zinsenmehrbegehrens fällt kostenrechtlich nicht ins Gewicht. [34] 3. Der Ausspruch über die Kosten gründet auf Paragraphen 41, 50, ZPO. Die Abweisung des Zinsenmehrbegehrens fällt kostenrechtlich nicht ins Gewicht.

Textnummer

E141989

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2024:009OBA00018.24Y.0723.000

Im RIS seit

09.08.2024

Zuletzt aktualisiert am

09.10.2025

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at