

TE OGH 2014/8/25 8ObA50/14g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.08.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter ADir. Brigitte Augustin und Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M***** K*****, vertreten durch Dr. Gerhard Hiebler & Dr. Gerd Grebenjak, Rechtsanwälte in Leoben, gegen die beklagte Partei P***** GmbH, *****, vertreten durch die Schmidtmayr Sorgo Wanke Rechtsanwälte OG in Wien, wegen 3.208,15 EUR brutto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. Mai 2014, GZ 7 Ra 85/13v-18, mit dem das Urteil des Landesgerichts Leoben vom 3. Oktober 2013, GZ 22 Cga 70/12x-13, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 374,22 EUR (darin enthalten 62,82 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Begründung:

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen. Der Kläger war vom 19. 9. 2011 bis 7. 9. 2012 bei der Beklagten als Maschinenschlosser beschäftigt. Im Zeitraum 19. 9. 2011 bis 12. 8. 2012 wurde er an den selben Beschäftigerbetrieb (Ö***** GmbH) überlassen. Das Dienstverhältnis endete durch Dienstnehmerkündigung. Auf das Beschäftigungsverhältnis ist der Kollektivvertrag für das Arbeitskräfteüberlassungsgewerbe anzuwenden. Beim Beschäftiger-Kollektivvertrag handelt es sich um jenen für österreichische Eisenbahnunternehmen. § 18 dieses Kollektivvertrags sieht vor, dass neben den in den §§ 28 ff geregelten Zulagen durch Betriebsvereinbarung weitere Zulagen vereinbart werden können. Zwischen der ÖBB und deren Zentralbetriebsrat wurden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die unter anderem Erschwerniszulagen, Zuschläge für flexiblen Arbeitseinsatz sowie leistungsbezogene Prämien für Mitarbeiter in bestimmten Funktionen vorsehen. Bei der Beklagten handelt es sich um ein Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen. Der Kläger war vom 19. 9. 2011 bis 7. 9. 2012 bei der Beklagten als Maschinenschlosser beschäftigt. Im Zeitraum 19. 9. 2011 bis 12. 8. 2012 wurde er an den selben Beschäftigerbetrieb (Ö***** GmbH) überlassen. Das Dienstverhältnis endete durch Dienstnehmerkündigung. Auf das Beschäftigungsverhältnis ist der Kollektivvertrag für das Arbeitskräfteüberlassungsgewerbe anzuwenden. Beim Beschäftiger-Kollektivvertrag handelt es sich um jenen für

österreichische Eisenbahnunternehmen. Paragraph 18, dieses Kollektivvertrags sieht vor, dass neben den in den Paragraphen 28, ff. geregelten Zulagen durch Betriebsvereinbarung weitere Zulagen vereinbart werden können. Zwischen der ÖBB und deren Zentralbetriebsrat wurden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die unter anderem Erschwerniszulagen, Zuschläge für flexiblen Arbeitseinsatz sowie leistungsbezogene Prämien für Mitarbeiter in bestimmten Funktionen vorsehen.

Der Kläger begehrte die Zahlung von Erschwerniszulagen, Flexibilitätszulagen und Leistungsprämien für näher bezeichnete Zeiträume. Aufgrund seiner länger als sechs Monate andauernden Tätigkeit im Beschäftigterbetrieb und seiner Eingliederung in diesen sei er als Arbeitnehmer des Beschäftigterbetriebs gemäß § 36 ArbVG anzusehen. Außerdem habe er gemäß § 10 Abs 1 Satz 3 AÜG Anspruch auf das kollektivvertragliche Entgelt im Beschäftigterbetrieb. § 18 des Beschäftigter-Kollektivvertrags sehe eine Ermächtigung für die geltend gemachten Zulagen durch Betriebsvereinbarung vor. Aufgrund dieser Ermächtigung seien die Betriebsvereinbarungs-Zulagen kollektivvertragliches Entgelt. Der Kläger begehrte die Zahlung von Erschwerniszulagen, Flexibilitätszulagen und Leistungsprämien für näher bezeichnete Zeiträume. Aufgrund seiner länger als sechs Monate andauernden Tätigkeit im Beschäftigterbetrieb und seiner Eingliederung in diesen sei er als Arbeitnehmer des Beschäftigterbetriebs gemäß Paragraph 36, ArbVG anzusehen. Außerdem habe er gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Satz 3 AÜG Anspruch auf das kollektivvertragliche Entgelt im Beschäftigterbetrieb. Paragraph 18, des Beschäftigter-Kollektivvertrags sehe eine Ermächtigung für die geltend gemachten Zulagen durch Betriebsvereinbarung vor. Aufgrund dieser Ermächtigung seien die Betriebsvereinbarungs-Zulagen kollektivvertragliches Entgelt.

Die Beklagte entgegnete, dass nach § 10 Abs 1 Satz 3 AÜG auf durch freie oder zulässige Betriebsvereinbarungen geregelte Entgeltansprüche nicht Bedacht zu nehmen sei. Eine vollständige Gleichstellung der Entgeltansprüche der Leiharbeitnehmer mit jenen der Stammarbeitnehmer sei nicht vorgesehen. Auch aus der Leiharbeits-Richtlinie folge kein anderes Ergebnis. Die Beklagte entgegnete, dass nach Paragraph 10, Absatz eins, Satz 3 AÜG auf durch freie oder zulässige Betriebsvereinbarungen geregelte Entgeltansprüche nicht Bedacht zu nehmen sei. Eine vollständige Gleichstellung der Entgeltansprüche der Leiharbeitnehmer mit jenen der Stammarbeitnehmer sei nicht vorgesehen. Auch aus der Leiharbeits-Richtlinie folge kein anderes Ergebnis.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Mit der Formulierung „Bedachtnahme“ in § 10 Abs 1 AÜG werde nur ein Anspruch der überlassenen Arbeitskräfte auf die im Beschäftigterbetrieb kollektivrechtlich festgelegten Mindestentgelte normiert. Ein Anspruch auf Zulagen, die der Beschäftigter mittels Betriebsvereinbarung festgelegt habe, lasse sich daraus nicht ableiten. Eine Eingliederung des Klägers in den Beschäftigterbetrieb im Sinn des § 36 ArbVG habe nicht bestanden. Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Mit der Formulierung „Bedachtnahme“ in Paragraph 10, Absatz eins, AÜG werde nur ein Anspruch der überlassenen Arbeitskräfte auf die im Beschäftigterbetrieb kollektivrechtlich festgelegten Mindestentgelte normiert. Ein Anspruch auf Zulagen, die der Beschäftigter mittels Betriebsvereinbarung festgelegt habe, lasse sich daraus nicht ableiten. Eine Eingliederung des Klägers in den Beschäftigterbetrieb im Sinn des Paragraph 36, ArbVG habe nicht bestanden.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz würden arbeitsrechtliche Mindestansprüche für überlassene Arbeitskräfte normiert. § 10 Abs 1 Satz 3 AÜG beziehe sich nur auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt. Dadurch, dass § 18 des Beschäftigter-Kollektivvertrags eine Ermächtigung enthalte, durch Betriebsvereinbarung weitere Zulagen zu vereinbaren, würden diese Zulagen nicht zum kollektivvertraglichen Entgelt. Auch § 10 Abs 1 AÜG idF nach Umsetzung der Leiharbeits-Richtlinie stelle keine Grundlage für die geltend gemachten Ansprüche des Klägers dar. Der Kläger könne sich schließlich nicht auf § 36 ArbVG berufen, weil diese Bestimmung nur für die Ausübung der Mitbestimmungsbefugnisse im Beschäftigterbetrieb maßgebend sei. Die Revision sei zulässig, weil zur Frage, ob eine zulässige Betriebsvereinbarung im Beschäftigterbetrieb in Bezug auf darin festgelegte Entgeltbestandteile zu berücksichtigen sei, wenn der Leiharbeiter auch Arbeitnehmer im Sinn des § 36 Abs 1 ArbVG des Beschäftigterbetriebs sei, höchstgerichtliche Rechtsprechung fehle. Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz würden arbeitsrechtliche Mindestansprüche für überlassene Arbeitskräfte normiert. Paragraph 10, Absatz eins, Satz 3 AÜG beziehe sich nur auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt. Dadurch, dass Paragraph 18, des Beschäftigter-Kollektivvertrags eine Ermächtigung enthalte, durch Betriebsvereinbarung weitere Zulagen zu vereinbaren, würden diese Zulagen nicht zum kollektivvertraglichen Entgelt. Auch Paragraph 10, Absatz eins, AÜG in der Fassung nach Umsetzung der Leiharbeits-Richtlinie stelle keine Grundlage für die geltend gemachten Ansprüche des Klägers dar. Der Kläger könne sich schließlich nicht auf Paragraph 36, ArbVG

berufen, weil diese Bestimmung nur für die Ausübung der Mitbestimmungsbefugnisse im Beschäftigertbetrieb maßgebend sei. Die Revision sei zulässig, weil zur Frage, ob eine zulässige Betriebsvereinbarung im Beschäftigertbetrieb in Bezug auf darin festgelegte Entgeltbestandteile zu berücksichtigen sei, wenn der Leiharbeiter auch Arbeitnehmer im Sinn des Paragraph 36, Absatz eins, ArbVG des Beschäftigertbetriebs sei, höchstgerichtliche Rechtsprechung fehle.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers, die auf eine Stattgebung des Klagebegehrens abzielt.

Mit ihrer Revisionsbeantwortung beantragt die Beklagte, das Rechtsmittel der Gegenseite zurückzuweisen, in eventuel, diesem den Erfolg zu versagen.

Rechtliche Beurteilung

Entgegen dem - den Obersten Gerichtshof nicht bindenden - Ausspruch des Berufungsgerichts ist die Revision mangels Aufzeigens einer entscheidungsrelevanten Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO nicht zulässig. Entgegen dem - den Obersten Gerichtshof nicht bindenden - Ausspruch des Berufungsgerichts ist die Revision mangels Aufzeigens einer entscheidungsrelevanten Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht zulässig.

1.1 Die vom Berufungsgericht als erheblich qualifizierte Rechtsfrage bezieht sich auf § 36 Abs 1 ArbVG. Der Kläger vertritt dazu die Ansicht, dass zulässige Entgeltregelungen in einer Betriebsvereinbarung auch für Leiharbeiter dann beachtlich wären, wenn die Überlassung für zumindest sechs Monate geplant und der Leiharbeiter in den Beschäftigertbetrieb eingegliedert sei. 1.1 Die vom Berufungsgericht als erheblich qualifizierte Rechtsfrage bezieht sich auf Paragraph 36, Absatz eins, ArbVG. Der Kläger vertritt dazu die Ansicht, dass zulässige Entgeltregelungen in einer Betriebsvereinbarung auch für Leiharbeiter dann beachtlich wären, wenn die Überlassung für zumindest sechs Monate geplant und der Leiharbeiter in den Beschäftigertbetrieb eingegliedert sei.

1.2 § 36 ArbVG beschreibt den personellen Geltungsbereich des II. Teils des Arbeitsverfassungsgesetzes und bestimmt damit den speziellen Arbeitnehmerbegriff für das Betriebsverfassungsrecht. Dieser betriebsverfassungs-rechtliche Arbeitnehmerbegriff ist mit dem arbeitsvertragsrechtlichen nicht gleichzusetzen (RIS-Justiz RS0050959; 8 ObA 49/12g; Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 36 Rz 1 und 3). Der in § 36 normierte Arbeitnehmerbegriff ist demnach nur für den II. Teil der Arbeitsverfassung relevant, nicht aber bei der Ermittlung des persönlichen Geltungsbereichs der im I. Teil des ArbVG geregelten Rechte. Jedenfalls für die Frage der Anwendung von Kollektivverträgen ist somit auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechts abzustellen (9 ObA 285/01d; Gahleitner in Cerny/Gahleitner/Kuntner/Preiss/Schneller, ArbVG4 § 36 Erl 1). 1.2 Paragraph 36, ArbVG beschreibt den personellen Geltungsbereich des römisch zwei. Teils des Arbeitsverfassungsgesetzes und bestimmt damit den speziellen Arbeitnehmerbegriff für das Betriebsverfassungsrecht. Dieser betriebsverfassungs-rechtliche Arbeitnehmerbegriff ist mit dem arbeitsvertragsrechtlichen nicht gleichzusetzen (RIS-Justiz RS0050959; 8 ObA 49/12g; Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 36, Rz 1 und 3). Der in Paragraph 36, normierte Arbeitnehmerbegriff ist demnach nur für den römisch zwei. Teil der Arbeitsverfassung relevant, nicht aber bei der Ermittlung des persönlichen Geltungsbereichs der im römisch eins. Teil des ArbVG geregelten Rechte. Jedenfalls für die Frage der Anwendung von Kollektivverträgen ist somit auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff des Arbeitsvertragsrechts abzustellen (9 ObA 285/01d; Gahleitner in Cerny/Gahleitner/Kuntner/Preiss/Schneller, ArbVG4 Paragraph 36, Erl 1).

1.3 Die in Rede stehenden Betriebsvereinbarungen über weitere Zulagen finden ihre Rechtsgrundlage im Beschäftigert-Kollektivvertrag. Daraus ergibt sich klar, dass die Parteien der Betriebsvereinbarungen in Ansehung der Entgeltregelungen an dem für den Kollektivvertrag maßgebenden Arbeitnehmerbegriff anknüpfen und den Kreis der Anspruchsberechtigten im Verhältnis zu diesem nicht erweitern wollten. Die auf einer kollektivvertraglichen Ermächtigung beruhenden und daher zulässigen Zulagen- bzw Entgelt-Betriebsvereinbarungen im Beschäftigertbetrieb wären daher auf den Kläger nur dann anzuwenden, wenn ihr Geltungsbereich ausdrücklich auch überlassene Arbeitnehmer erfassen würde (vgl Schindler in ZellKomm² § 10 AÜG Rz 30). Dies ist nicht der Fall. 1.3 Die in Rede stehenden Betriebsvereinbarungen über weitere Zulagen finden ihre Rechtsgrundlage im Beschäftigert-Kollektivvertrag. Daraus ergibt sich klar, dass die Parteien der Betriebsvereinbarungen in Ansehung der Entgeltregelungen an dem für den Kollektivvertrag maßgebenden Arbeitnehmerbegriff anknüpfen und den Kreis der Anspruchsberechtigten im Verhältnis zu diesem nicht erweitern wollten. Die auf einer kollektivvertraglichen Ermächtigung beruhenden und daher

zulässigen Zulagen- bzw Entgelt-Betriebsvereinbarungen im Beschäftigterbetrieb wären daher auf den Kläger nur dann anzuwenden, wenn ihr Geltungsbereich ausdrücklich auch überlassene Arbeitnehmer erfassen würde (vergleiche Schindler in ZellKomm² Paragraph 10, AÜG Rz 30). Dies ist nicht der Fall.

Der Kläger kann sich damit nicht auf § 36 ArbVG stützen. Die Beurteilung der Vorinstanzen steht mit diesen Grundsätzen im Einklang. Eine erhebliche Rechtsfrage liegt nicht vor. Der Kläger kann sich damit nicht auf Paragraph 36, ArbVG stützen. Die Beurteilung der Vorinstanzen steht mit diesen Grundsätzen im Einklang. Eine erhebliche Rechtsfrage liegt nicht vor.

2. Die für die Lösung des Anlassfalls maßgebliche Rechtsfrage betrifft § 10 Abs 1 AÜG. Der Kläger steht dazu auf dem Standpunkt, dass die begehrten Betriebsvereinbarungs-Zulagen kollektivvertragliches Entgelt seien, weil § 18 des Beschäftiger-Kollektivvertrags eine entsprechende kollektivvertragliche Ermächtigung enthalte. Da Leiharbeitnehmer nicht benachteiligt werden dürften, müsse das im Beschäftiger-Kollektivvertrag geregelte Entgelt auch den Leiharbeitnehmern zugute kommen. 2. Die für die Lösung des Anlassfalls maßgebliche Rechtsfrage betrifft Paragraph 10, Absatz eins, AÜG. Der Kläger steht dazu auf dem Standpunkt, dass die begehrten Betriebsvereinbarungs-Zulagen kollektivvertragliches Entgelt seien, weil Paragraph 18, des Beschäftiger-Kollektivvertrags eine entsprechende kollektivvertragliche Ermächtigung enthalte. Da Leiharbeitnehmer nicht benachteiligt werden dürften, müsse das im Beschäftiger-Kollektivvertrag geregelte Entgelt auch den Leiharbeitnehmern zugute kommen.

3.1 Der Oberste Gerichtshof hat sich erst jüngst in der Entscheidung⁸ ObA 18/14a grundlegend mit der Frage auseinandergesetzt, welche Ansprüche einem überlassenen Arbeitnehmer nach den kollektivrechtlichen Entgeltregelungen für den Beschäftigterbetrieb zustehen. Die dieser Entscheidung zugrunde liegenden Grundsätze sind auch für den Anlassfall maßgebend. Damit liegt in Bezug auf den Regelungsgehalt des § 10 Abs 1 AÜG ebenfalls keine erhebliche Rechtsfrage vor. 3.1 Der Oberste Gerichtshof hat sich erst jüngst in der Entscheidung⁸ ObA 18/14a grundlegend mit der Frage auseinandergesetzt, welche Ansprüche einem überlassenen Arbeitnehmer nach den kollektivrechtlichen Entgeltregelungen für den Beschäftigterbetrieb zustehen. Die dieser Entscheidung zugrunde liegenden Grundsätze sind auch für den Anlassfall maßgebend. Damit liegt in Bezug auf den Regelungsgehalt des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG ebenfalls keine erhebliche Rechtsfrage vor.

3.2 Aus der zitierten Entscheidung ergeben sich folgende Grundsätze:

§ 10 AÜG regelt die Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft. § 10 Abs 1 bezieht sich dabei auf das Entgelt. Mit Satz 1 und Satz 2 dieser Bestimmung wird der schon vor einer Überlassung zwischen Überlasser und Arbeitskraft zu vereinbarende Grundanspruch (das überlassungsunabhängige Grundentgelt) inhaltlich geregelt. Für das Grundentgelt ist in erster Linie die für den Überlasserbetrieb geltende kollektivvertragliche Regelung maßgebend (vgl 9 ObA 33/13p). Paragraph 10, AÜG regelt die Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft. Paragraph 10, Absatz eins, bezieht sich dabei auf das Entgelt. Mit Satz 1 und Satz 2 dieser Bestimmung wird der schon vor einer Überlassung zwischen Überlasser und Arbeitskraft zu vereinbarende Grundanspruch (das überlassungsunabhängige Grundentgelt) inhaltlich geregelt. Für das Grundentgelt ist in erster Linie die für den Überlasserbetrieb geltende kollektivvertragliche Regelung maßgebend (vergleiche 9 ObA 33/13p).

Satz 3 trifft demgegenüber eine ergänzende Regelung für das Entgelt für die Dauer der Überlassung. Nach dieser Bestimmung (idF BGBl I 2005/104 ab 1. 8. 2005) ist bei Beurteilungen der Angemessenheit für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche (oder gesetzliche) Entgelt Bedacht zu nehmen. Nach dem durch BGBl I 2012/98 (ab 1. 1. 2013) eingefügten letzten Satz in § 10 Abs 1 AÜG ist auch auf die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geregelten sonstigen verbindlichen (Entgelt-)Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, außer es besteht ein Überlasser-Kollektivvertrag sowie eine kollektivvertragliche, gesetzliche oder durch Verordnung festgelegte Entgeltregelung für den Beschäftigterbetrieb (siehe dazu Schörghofer, Zur Umsetzung der Leiharbeits-RL im AÜG, ZAS 2012/61, 336). In Rechtsprechung und Literatur ist anerkannt, dass durch die in Rede stehende Bestimmung die Entgeltansprüche weitgehend jenen der Stammarbeitnehmer angepasst werden. Eine gänzliche Harmonisierung des Lohnniveaus zwischen Überlasser und Beschäftigter ist im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung aber nicht angeordnet (RIS-Justiz RS0050789; Schindler in ZellKomm² § 10 AÜG Rz 2 und 4). Dementsprechend ist etwa eine Angleichung an die im Beschäftigterbetrieb gezahlten überkollektiv-vertraglichen Ist-Löhne für die Dauer der Beschäftigung nicht vorgesehen. Satz 3 trifft demgegenüber eine ergänzende Regelung für das

Entgelt für die Dauer der Überlassung. Nach dieser Bestimmung in der Fassung BGBl I 2005/104 ab 1. 8. 2005) ist bei Beurteilungen der Angemessenheit für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche (oder gesetzliche) Entgelt Bedacht zu nehmen. Nach dem durch BGBl I 2012/98 (ab 1. 1. 2013) eingefügten letzten Satz in Paragraph 10, Absatz eins, AÜG ist auch auf die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geregelten sonstigen verbindlichen (Entgelt-)Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, außer es besteht ein Überlasser-Kollektivvertrag sowie eine kollektivvertragliche, gesetzliche oder durch Verordnung festgelegte Entgeltregelung für den Beschäftigterbetrieb (siehe dazu Schörghofer, Zur Umsetzung der Leiharbeits-RL im AÜG, ZAS 2012/61, 336). In Rechtsprechung und Literatur ist anerkannt, dass durch die in Rede stehende Bestimmung die Entgeltansprüche weitgehend jenen der Stammarbeitnehmer angepasst werden. Eine gänzliche Harmonisierung des Lohnniveaus zwischen Überlasser und Beschäftigter ist im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung aber nicht angeordnet (RIS-Justiz RS0050789; Schindler in ZellKomm² Paragraph 10, AÜG Rz 2 und 4). Dementsprechend ist etwa eine Angleichung an die im Beschäftigterbetrieb gezahlten überkollektiv-vertraglichen Ist-Löhne für die Dauer der Beschäftigung nicht vorgesehen.

Entgegen der Ansicht des Klägers ist unter „kollektivvertraglichem Entgelt“ in § 10 Abs 1 AÜG ausschließlich das kollektivvertragliche Mindestentgelt zu verstehen (9 ObA 33/13p; 8 ObA 18/14a). Entgegen der Ansicht des Klägers ist unter „kollektivvertraglichem Entgelt“ in Paragraph 10, Absatz eins, AÜG ausschließlich das kollektivvertragliche Mindestentgelt zu verstehen (9 ObA 33/13p; 8 ObA 18/14a).

3.3 Im Anlassfall gelangt § 10 Abs 1 AÜG idFBGBl I 2005/104 zur Anwendung. Diese Bestimmung bezieht sich nur auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt für den Beschäftigterbetrieb. Die vom Kläger angesprochene kollektivvertragliche Ermächtigung in § 18 des Beschäftigter-Kollektivvertrags bedeutet nur, dass es sich bei den zugrunde liegenden Betriebsvereinbarungen über die weiteren Zulagen um zulässige Entgelt-Betriebsvereinbarungen handelt. Dadurch werden die Betriebsvereinbarungs-Zulagen aber nicht zu einem kollektivvertraglichen Entgelt. 3.3 Im Anlassfall gelangt Paragraph 10, Absatz eins, AÜG in der Fassung BGBl I 2005/104 zur Anwendung. Diese Bestimmung bezieht sich nur auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt für den Beschäftigterbetrieb. Die vom Kläger angesprochene kollektivvertragliche Ermächtigung in Paragraph 18, des Beschäftigter-Kollektivvertrags bedeutet nur, dass es sich bei den zugrunde liegenden Betriebsvereinbarungen über die weiteren Zulagen um zulässige Entgelt-Betriebsvereinbarungen handelt. Dadurch werden die Betriebsvereinbarungs-Zulagen aber nicht zu einem kollektivvertraglichen Entgelt.

Ausgehend von diesen Grundsätzen ergibt sich für den Anlassfall, dass die vom Kläger begehrten Betriebsvereinbarungs-Zulagen nicht in den Schutzbereich des § 10 Abs 1 Satz 3 AÜG idF BGBl I 2005/104 fallen. Ausgehend von diesen Grundsätzen ergibt sich für den Anlassfall, dass die vom Kläger begehrten Betriebsvereinbarungs-Zulagen nicht in den Schutzbereich des Paragraph 10, Absatz eins, Satz 3 AÜG in der Fassung BGBl I 2005/104 fallen.

3.4 Auch aus der Rechtslage ab 1. 1. 2003 (BGBl I 2012/98) würde kein anderes Ergebnis folgen. Zwar sind unter „sonstigen verbindlichen (Entgelt-)Bestimmungen allgemeiner Art“ betriebliche Regelungen, vor allem eine allenfalls zulässige, weil durch Kollektivvertrag ermächtigte (Entgelt-)Betriebsvereinbarung gemeint (vgl Schindler in ZellKomm² § 10 AÜG Rz 4; Schindler, Die neue EU-Leiharbeits-RL, DRdA 2009, 176 [177]; Schörghofer, ZAS 2012, 336 [341]). Allerdings besteht von dieser Anordnung eine Ausnahme, sofern ein Überlasser-Kollektivvertrag sowie eine kollektivvertragliche, gesetzliche oder verordnete Entgeltregelung für den Beschäftigterbetrieb besteht. Dies ist hier der Fall. 3.4 Auch aus der Rechtslage ab 1. 1. 2003 (BGBl I 2012/98) würde kein anderes Ergebnis folgen. Zwar sind unter „sonstigen verbindlichen (Entgelt-)Bestimmungen allgemeiner Art“ betriebliche Regelungen, vor allem eine allenfalls zulässige, weil durch Kollektivvertrag ermächtigte (Entgelt-)Betriebsvereinbarung gemeint vergleiche Schindler in ZellKomm² Paragraph 10, AÜG Rz 4; Schindler, Die neue EU-Leiharbeits-RL, DRdA 2009, 176 [177]; Schörghofer, ZAS 2012, 336 [341]). Allerdings besteht von dieser Anordnung eine Ausnahme, sofern ein Überlasser-Kollektivvertrag sowie eine kollektivvertragliche, gesetzliche oder verordnete Entgeltregelung für den Beschäftigterbetrieb besteht. Dies ist hier der Fall.

3.5 Dieser Rechtslage liegt die Leiharbeits-Richtlinie 2008/104/EG zugrunde; § 10 Abs 1 AÜG steht mit dieser Richtlinie auch im Einklang. 3.5 Dieser Rechtslage liegt die Leiharbeits-Richtlinie 2008/104/EG zugrunde; Paragraph 10, Absatz eins, AÜG steht mit dieser Richtlinie auch im Einklang.

Nach dem in Art 5 Abs 1 der Richtlinie normierten Gleichbehandlungsgebot sollen Leiharbeitskräfte in Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen so behandelt werden, wie Arbeitnehmer, die unmittelbar im Beschäftigterbetrieb eingestellt worden wären. Gemäß der Definition in Art 3 Abs 1 lit f der Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgesetzt sind und sich auf das Arbeitsentgelt beziehen. Darunter fallen auch Entgeltregelungen für Stammarbeitnehmer nach dem Beschäftigterkollektivvertrag oder einer (aufgrund einer Kollektivvertrags-Ermächtigung) zulässigen Betriebsvereinbarung. Nach dem in Artikel 5, Absatz eins, der Richtlinie normierten Gleichbehandlungsgebot sollen Leiharbeitskräfte in Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen so behandelt werden, wie Arbeitnehmer, die unmittelbar im Beschäftigterbetrieb eingestellt worden wären. Gemäß der Definition in Artikel 3, Absatz eins, Litera f, der Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgesetzt sind und sich auf das Arbeitsentgelt beziehen. Darunter fallen auch Entgeltregelungen für Stammarbeitnehmer nach dem Beschäftigterkollektivvertrag oder einer (aufgrund einer Kollektivvertrags-Ermächtigung) zulässigen Betriebsvereinbarung.

Art 5 Abs 2 und vor allem Abs 3 der Richtlinie sehen jedoch bestimmte Möglichkeiten für die Mitgliedstaaten vor, von dem in Art 5 Abs 1 normierten Gleichbehandlungsgebot abweichende Regelungen zu treffen. Der österreichische Gesetzgeber hat von dieser Möglichkeit in § 10 Abs 1 letzter Satz AÜG (vgl auch Abs 3) Gebrauch gemacht. In den Gesetzesmaterialien (RV 1903 BlgNR XXIV. GP 3) wird dazu Folgendes ausgeführt: „Ein Abweichen durch Kollektivvertrag entsprechend der gemäß Art 5 Abs 3 der Leiharbeits-RL zulässigen Öffnungsklausel ist jedoch möglich, sofern unter Beachtung des Art 5 Abs 5 weder der Gesamtschutz der überlassenen Arbeitskräfte noch die Situation der Arbeitnehmer/innen in den Beschäftigterbetrieben verschlechtert werden. Bestehende Überlasser-Kollektivverträge gelten als solche Abweichung, sofern auch für den jeweiligen Beschäftigter eine normativ zwingende, überbetriebliche Entgeltregelung besteht.“ Artikel 5, Absatz 2 und vor allem Absatz 3, der Richtlinie sehen jedoch bestimmte Möglichkeiten für die Mitgliedstaaten vor, von dem in Artikel 5, Absatz eins, normierten Gleichbehandlungsgebot abweichende Regelungen zu treffen. Der österreichische Gesetzgeber hat von dieser Möglichkeit in Paragraph 10, Absatz eins, letzter Satz AÜG (vergleiche auch Absatz 3,) Gebrauch gemacht. In den Gesetzesmaterialien Regierungsvorlage 1903, BlgNR römisch 24 . Gesetzgebungsperiode 3,) wird dazu Folgendes ausgeführt: „Ein Abweichen durch Kollektivvertrag entsprechend der gemäß Artikel 5, Absatz 3, der Leiharbeits-RL zulässigen Öffnungsklausel ist jedoch möglich, sofern unter Beachtung des Artikel 5, Absatz 5, weder der Gesamtschutz der überlassenen Arbeitskräfte noch die Situation der Arbeitnehmer/innen in den Beschäftigterbetrieben verschlechtert werden. Bestehende Überlasser-Kollektivverträge gelten als solche Abweichung, sofern auch für den jeweiligen Beschäftigter eine normativ zwingende, überbetriebliche Entgeltregelung besteht.“

Die Abweichklausel ist ganz allgemein gehalten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch in dieser Hinsicht den Sozialpartnern ein großer Ermessensspielraum zukommt (vgl EuGH C-141/11 Rn 32; C-297/10 Rn 66; Erwägungsgrund 16 der RL). Auch eine Missachtung des in der Richtlinie ebenfalls nur allgemein beschriebenen Gesamtschutzes ist nicht zu erkennen. Schörghofer (Zur Umsetzung der Leiharbeits-RL im AÜG, ZAS 2012/61, 342) zieht ebenfalls nicht in Zweifel, dass jedenfalls mit dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung der Gesamtschutz der überlassenen Arbeitskräfte ausreichend gewahrt wird. Die Abweichklausel ist ganz allgemein gehalten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch in dieser Hinsicht den Sozialpartnern ein großer Ermessensspielraum zukommt (vergleiche EuGH C-141/11 Rn 32; C-297/10 Rn 66; Erwägungsgrund 16 der RL). Auch eine Missachtung des in der Richtlinie ebenfalls nur allgemein beschriebenen Gesamtschutzes ist nicht zu erkennen. Schörghofer (Zur Umsetzung der Leiharbeits-RL im AÜG, ZAS 2012/61, 342) zieht ebenfalls nicht in Zweifel, dass jedenfalls mit dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung der Gesamtschutz der überlassenen Arbeitskräfte ausreichend gewahrt wird.

3.6 Der Einwand des Klägers, von der Abweichklausel werde vom Gesetzgeber und nicht - wie in der Richtlinie vorgesehen - von den Sozialpartnern Gebrauch gemacht, ist nicht berechtigt. Die Sozialpartner haben es in der Hand, die in der Ausnahmebestimmung des § 10 Abs 1 AÜG vorgesehenen kollektivvertraglichen Instrumentarien zu schaffen oder nicht. 3.6 Der Einwand des Klägers, von der Abweichklausel werde vom Gesetzgeber und nicht - wie in der

Richtlinie vorgesehen - von den Sozialpartnern Gebrauch gemacht, ist nicht berechtigt. Die Sozialpartner haben es in der Hand, die in der Ausnahmebestimmung des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG vorgesehenen kollektivvertraglichen Instrumentarien zu schaffen oder nicht.

Die Beurteilung der Vorinstanzen weicht auch von dieser Rechtslage nicht ab.

4. Insgesamt gelingt es dem Kläger nicht, mit seinen Ausführungen eine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Die Revision war daher zurückzuweisen. 4. Insgesamt gelingt es dem Kläger nicht, mit seinen Ausführungen eine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen. Die Revision war daher zurückzuweisen.

Die Entscheidung über die Kosten der Revisionsbeantwortung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO; die Beklagte hat in ihrer Revisionsbeantwortung auf die Unzulässigkeit der Revision hingewiesen. Die Entscheidung über die Kosten der Revisionsbeantwortung gründet sich auf Paragraphen 41, 50, ZPO; die Beklagte hat in ihrer Revisionsbeantwortung auf die Unzulässigkeit der Revision hingewiesen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E108616

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:008OBA00050.14G.0825.000

Im RIS seit

07.10.2014

Zuletzt aktualisiert am

24.11.2015

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