

# TE OGH 2001/6/7 9ObA81/01d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.06.2001

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter MR Mag. Norbert Riedl und Mag. Albert Ullmer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ilija B\*\*\*\*\*, Schlosser, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Michael Bereis, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Roland O\*\*\*\*\*, Schlossermeister, Inhaber eines Unternehmens für Stahlkonstruktionen und Portalbau, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Gerfried Höfferer, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 14.801,40 sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Dezember 2000, GZ 10 Ra 262/00y-19, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 14. Juli 2000, GZ 22 Cga 107/98k-13, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 3.248,64 (darin S 541,44 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen vierzehn Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger begehrt für den Zeitraum vom 1. 11. 1997 bis zum 30. 4. 1998 eine Montagezulage in der Höhe von S 7.047,40 brutto sowie eine Entfernungszulage in der Höhe von S 7.754,- brutto mit dem wesentlichen Vorbringen, dass er von seinem Arbeitgeber, dem Beklagten, seit 1994 der Firma B\*\*\*\*\*, deren Betrieb ca 5 km vom ständigen Betrieb des Beklagten entfernt ist, als Montagearbeiter zur Verfügung gestellt worden sei, wobei seine jeweilige Abwesenheit von der Betriebsstätte des Beklagten mehr als sechs, aber weniger als zwölf Stunden täglich betragen habe.

Der Beklagte wendete ein, dass keine Montagetätigkeiten außerhalb des Dienstortes des Klägers durchgeführt worden und dieser in den Betrieb der Firma B\*\*\*\*\* eingegliedert sei. Darüber hinaus habe er dem Kläger anstelle allfälliger Zulagen eine wesentliche Lohnerhöhung gewährt. Auch der Höhe nach sei das Begehren auf Entfernungszulage unrichtig, weil der Kläger an Freitagen nur fünf Stunden gearbeitet habe.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es stellte im Wesentlichen fest:

Der Kläger arbeitete seit 1992 im Unternehmen des Beklagten, dessen Betrieb dem Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe unterliegt, als gelernter Schlosser. Schon seit Beginn des Arbeitsverhältnisses wurde der Kläger wiederholt für Arbeiten beim größten Kunden des Beklagten, der Firma B\*\*\*\*\*, einem Arzneimittelforschungs- und -produktionsbetrieb, eingesetzt. Im Herbst 1993 traten Leute der Firma B\*\*\*\*\* an den Beklagten heran und

wollten, dass der Kläger künftig ausschließlich für ihr Unternehmen tätig sein, aber formell weiter beim Beklagten beschäftigt sein sollte. Man war der Meinung, dass "ein Dienstverhältnis zwischen dem Kläger und der Firma B\*\*\*\*\* auf Grund der mangelnden Gewerbeberechtigung der Firma B\*\*\*\*\* für Schlossertätigkeiten nicht möglich sei". Der Beklagte war mit diesem Vorschlag einverstanden, auch der Kläger stimmte zu.

Mit 1. 2. 1994 wurde der Stundenlohn des Klägers von S 92,50 auf S 114,10 brutto erhöht. Ab 1. 4. 1994 fuhr er an Arbeitstagen von seiner Wohnung direkt zum Betriebsgelände der Firma B\*\*\*\*\*, welches ca 5 km vom Betrieb des Beklagten entfernt liegt, und nach Dienstschluss von dort wieder direkt nach Hause. Den Betrag für die Wochenkarte bekam er vom Beklagten vergütet. Seit diesem Zeitpunkt war der Kläger zwar weiterhin im Personalstand des Beklagten, welcher auch die Lohnverrechnungen vornahm, arbeitete jedoch ausschließlich für die Firma B\*\*\*\*\*; hatte dort einen ihm vorgesetzten Meister, hielt die dortigen Dienstzeiten (auch die dort eingearbeiteten Fenstertage) ein und nahm die dortigen Sozialleistungen, wie Betriebsküche, verbilligte Medikamente, welche ansonsten nur Mitarbeitern der Firma B\*\*\*\*\* zustanden, in Anspruch. Zum Beklagten als Arbeitgeber hatte der Kläger nur noch zehnmal im Jahr Kontakt. Der Kläger produzierte in der Werkstätte der Firma B\*\*\*\*\* Werkstücke wie Nirosta-Wannen, Nirosta-Garderobeständer oder Tierkäfige, welche er zum Teil auch im Betriebsgelände der Firma B\*\*\*\*\* befestigte. Die einzelnen Arbeiten wurden dem Kläger von Mitarbeitern der Firma B\*\*\*\*\* aufgetragen. Der Kläger erhielt ab 1. 4. 1994 vom Beklagten weder Entfernungs- noch Montagezulagen. 1996 wurde er vom Beklagten als Spitzenfacharbeiter eingestuft und sein Lohn neuerlich erhöht. Erst wegen des anhängigen Prozesses fährt der Kläger seit Februar 1999 an Arbeitstagen morgens in den Betrieb des Beklagten, um von dort mit einem zur Verfügung gestellten Dienstauto zur Firma B\*\*\*\*\* zu fahren. Nach Dienstschluss bei der Firma B\*\*\*\*\* bringt er das Dienstauto in den Betrieb des Beklagten zurück und fährt von dort nach Hause. Seither bezahlt der Beklagte dem Kläger auch die Entfernungs- und Montagezulage.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, dass der Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und dem Beklagten insoweit geändert worden sei, als aus einem Schlosserarbeitsvertrag ein Leiharbeitsverhältnis geworden sei. Der Kläger sei vom Beklagten zur Gänze der Firma B\*\*\*\*\* überlassen und auch in deren Betrieb eingegliedert worden. Damit sei auch die Betriebsstätte der Firma B\*\*\*\*\* zum "ständigen Betrieb" im Sinne des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe geworden. Entfernungs- und Montagezulagen stünden daher nicht zu.

Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass unter "ständigem Betrieb" im Sinne des Kollektivvertrages jener Ort gemeint sei, welcher mit dem Arbeitnehmer als Arbeitsplatz vereinbart sei. Dies müsse nicht eine Produktionsstätte sein, sondern könne auch ein vom sonstigen Betrieb ausgelagertes Lager oder dergleichen sein. Der Kläger sei mit seiner Zustimmung einem Dritten zur Gänze als Arbeitskraft überlassen worden, sodass sein ständiger Betrieb die Werkstätte der Firma B\*\*\*\*\* geworden sei. Dies sei vom Kläger und Beklagten auch so beabsichtigt gewesen. Mangels Abwesenheit des Klägers von seinem neuen ständigen Betrieb habe er weder Anspruch auf Entfernungs- noch auf Montagezulagen. Das Berufungsgericht ließ die Revision mit der Begründung zu, dass die Auslegung von Kollektivvertragsbestimmungen als erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 46 Abs 1 ASGG anzusehen sei und Rechtsprechung zur vorliegenden Rechtsfrage fehle. Das Berufungsgericht bestätigte das Urteil des Erstgerichtes. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass unter "ständigem Betrieb" im Sinne des Kollektivvertrages jener Ort gemeint sei, welcher mit dem Arbeitnehmer als Arbeitsplatz vereinbart sei. Dies müsse nicht eine Produktionsstätte sein, sondern könne auch ein vom sonstigen Betrieb ausgelagertes Lager oder dergleichen sein. Der Kläger sei mit seiner Zustimmung einem Dritten zur Gänze als Arbeitskraft überlassen worden, sodass sein ständiger Betrieb die Werkstätte der Firma B\*\*\*\*\* geworden sei. Dies sei vom Kläger und Beklagten auch so beabsichtigt gewesen. Mangels Abwesenheit des Klägers von seinem neuen ständigen Betrieb habe er weder Anspruch auf Entfernungs- noch auf Montagezulagen. Das Berufungsgericht ließ die Revision mit der Begründung zu, dass die Auslegung von Kollektivvertragsbestimmungen als erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG anzusehen sei und Rechtsprechung zur vorliegenden Rechtsfrage fehle.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass dem Klagebegehren stattgegeben werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Beklagte beantrage, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

## Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf Entfernungszulage und Montagezulage zutreffend verneint. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Das Berufungsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf Entfernungszulage und Montagezulage zutreffend verneint. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Die Vorinstanzen haben das Arbeitsverhältnis des Klägers zutreffend als Überlassung im Sinn der §§ 3 Abs 1, 4 AÜG eingestuft. Es kann auch nicht zweifelhaft sein, dass der Kläger seiner (dauernden) Überlassung ausdrücklich (§ 2 Abs 2 AÜG) zugestimmt hat, zumal "Ausdrücklichkeit" nicht Schriftlichkeit, sondern eine Erklärung durch Worte oder allgemein angenommene Zeichen bedeutet (Mazal, Arbeitskräfteüberlassung, Vertragsmuster und Kommentar zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 36; Geppert, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 130). Soweit sich der Kläger erstmalig in der Revision auf die mangelnde bzw unvollständige Ausstellung eines Dienstzettels durch den Beklagten beruft, handelt es sich dabei zum einen um eine unzulässige und daher unbeachtliche Neuerung. Zum anderen besteht die Sanktion der Nichtausstellung eines Dienstzettels nicht in der Unwirksamkeit (Nichtigkeit) des Überlassungsvertrages, sondern in Verwaltungsstrafen bzw einem Leistungsverweigerungsrecht des überlassenen Arbeitnehmers (Geppert aaO 149 f). Die Vorinstanzen haben das Arbeitsverhältnis des Klägers zutreffend als Überlassung im Sinn der Paragraphen 3, Absatz eins., 4 AÜG eingestuft. Es kann auch nicht zweifelhaft sein, dass der Kläger seiner (dauernden) Überlassung ausdrücklich (Paragraph 2, Absatz 2, AÜG) zugestimmt hat, zumal "Ausdrücklichkeit" nicht Schriftlichkeit, sondern eine Erklärung durch Worte oder allgemein angenommene Zeichen bedeutet (Mazal, Arbeitskräfteüberlassung, Vertragsmuster und Kommentar zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 36; Geppert, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 130). Soweit sich der Kläger erstmalig in der Revision auf die mangelnde bzw unvollständige Ausstellung eines Dienstzettels durch den Beklagten beruft, handelt es sich dabei zum einen um eine unzulässige und daher unbeachtliche Neuerung. Zum anderen besteht die Sanktion der Nichtausstellung eines Dienstzettels nicht in der Unwirksamkeit (Nichtigkeit) des Überlassungsvertrages, sondern in Verwaltungsstrafen bzw einem Leistungsverweigerungsrecht des überlassenen Arbeitnehmers (Geppert aaO 149 f).

Verfehlt ist zunächst die vom Beklagten in seiner Revisionsbeantwortung geäußerte Meinung, die Anwendung des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe sei schon deshalb nicht möglich, weil der Kläger zur Gänze aus dem Betrieb des Beklagten ausgegliedert worden sei. Eine solche "Ausgliederung" ist ja bei der Arbeitskräfteüberlassung der Regelfall und würde die Bestimmung des § 10 Abs 1 zweiter Satz AÜG obsolet machen. Verfehlt ist zunächst die vom Beklagten in seiner Revisionsbeantwortung geäußerte Meinung, die Anwendung des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe sei schon deshalb nicht möglich, weil der Kläger zur Gänze aus dem Betrieb des Beklagten ausgegliedert worden sei. Eine solche "Ausgliederung" ist ja bei der Arbeitskräfteüberlassung der Regelfall und würde die Bestimmung des Paragraph 10, Absatz eins, zweiter Satz AÜG obsolet machen.

Gemäß § 10 Abs 1 AÜG erster Satz hat die Arbeitskraft Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Nach dem zweiten Satz dieser Bestimmung bleiben Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlassene unterworfen ist, unberührt. § 10 Abs 1 dritter Satz AÜG bestimmt, dass bei der Beurteilung der Angemessenheit für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen ist. Dies bedeutet, dass für die Zeit der Überlassung grundsätzlich die Entgeltbestimmungen eines Beschäftigterkollektivvertrages Anwendung zu finden haben, ein im Überlasserbetrieb in Geltung stehender Kollektivvertrag aber - außer für Zeiten der Nichtüberlassung - dann relevant ist, wenn der Beschäftigterkollektivvertrag ein niedrigeres Entgeltniveau aufweist (8 ObA 332/99b = DRdA 2000, 107 = DRdA 2001, 40 [Schindler] = RDW 2001, 108; Schwarz/Löschnigg ArbR 8 195). Da sich keine der Parteien auf die Geltung eines Kollektivvertrages im Beschäftigterbetrieb berufen hat, kann ein solcher vernachlässigt werden (§ 43 Abs 3 ASGG). Es ist in keiner Weise hervorgekommen, dass die Überlassung des Klägers im Rahmen eines eigenen Betriebes oder einer fachlich abgegrenzten Betriebsabteilung des Beklagten erfolgt wäre, sodass kein Zweifel daran besteht, dass der für den Überlasserbetrieb geltende Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe im Sinne des § 10 Abs 1 zweiter Satz AÜG verbindlich sein kann. Dabei ist aber zu beachten, dass der Entgeltbegriff des § 10 Abs 1 AÜG jene

Leistungen nicht umfasst, welche der Arbeitnehmer als Ersatz für einen im Interesse des Arbeitgebers getätigten Aufwand erhält (= Aufwandsentschädigungen: Geppert aaO 121; Mazal aaO 37; Leutner/Schwarz/Ziniel, AÜG 104; SZ 66/47). Nach der zum Abschnitt VIII des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe ergangenen Rechtsprechung (9 ObA 147/87 = RDW 1988, 297) ist die dort unter Punkt 1. bis 4. geregelte "Entfernungszulage" eine "echte" Aufwandsentschädigung, die als Abgeltung für jene Mehrkosten gedacht ist, welche insbesondere dadurch anfallen, dass Mahlzeiten auswärts eingenommen werden müssen. Damit steht fest, dass der unter dem Titel der "Entfernungszulage" geltend gemachte Teil des Klagebegehrens nicht auf § 10 Abs 1 zweiter Satz AÜG gestützt werden kann. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, AÜG erster Satz hat die Arbeitskraft Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Nach dem zweiten Satz dieser Bestimmung bleiben Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlassene unterworfen ist, unberührt. Paragraph 10, Absatz eins, dritter Satz AÜG bestimmt, dass bei der Beurteilung der Angemessenheit für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen ist. Dies bedeutet, dass für die Zeit der Überlassung grundsätzlich die Entgeltbestimmungen eines Beschäftigterkollektivvertrages Anwendung zu finden haben, ein im Überlasserbetrieb in Geltung stehender Kollektivvertrag aber - außer für Zeiten der Nichtüberlassung - dann relevant ist, wenn der Beschäftigterkollektivvertrag ein niedrigeres Entgeltniveau aufweist (8 ObA 332/99b = DRdA 2000, 107 = DRdA 2001, 40 [Schindler] = RDW 2001, 108; Schwarz/Löschnigg ArbR8 195). Da sich keine der Parteien auf die Geltung eines Kollektivvertrages im Beschäftigterbetrieb berufen hat, kann ein solcher vernachlässigt werden (Paragraph 43, Absatz 3, ASGG). Es ist in keiner Weise hervorgekommen, dass die Überlassung des Klägers im Rahmen eines eigenen Betriebes oder einer fachlich abgegrenzten Betriebsabteilung des Beklagten erfolgt wäre, sodass kein Zweifel daran besteht, dass der für den Überlasserbetrieb geltende Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, zweiter Satz AÜG verbindlich sein kann. Dabei ist aber zu beachten, dass der Entgeltbegriff des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG jene Leistungen nicht umfasst, welche der Arbeitnehmer als Ersatz für einen im Interesse des Arbeitgebers getätigten Aufwand erhält (= Aufwandsentschädigungen: Geppert aaO 121; Mazal aaO 37; Leutner/Schwarz/Ziniel, AÜG 104; SZ 66/47). Nach der zum Abschnitt römisch VIII des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe ergangenen Rechtsprechung (9 ObA 147/87 = RDW 1988, 297) ist die dort unter Punkt 1. bis 4. geregelte "Entfernungszulage" eine "echte" Aufwandsentschädigung, die als Abgeltung für jene Mehrkosten gedacht ist, welche insbesondere dadurch anfallen, dass Mahlzeiten auswärts eingenommen werden müssen. Damit steht fest, dass der unter dem Titel der "Entfernungszulage" geltend gemachte Teil des Klagebegehrens nicht auf Paragraph 10, Absatz eins, zweiter Satz AÜG gestützt werden kann.

Anders verhält es sich nach der zitierten Rechtsprechung mit der Montagezulage (Abschnitt VIII Punkt 5 des Kollektivvertrages), weil deren Gewährung mit der Dauer der (auswärtigen) Arbeitstätigkeit verbunden, nicht jedoch einer bestimmten Widmung unterworfen ist. Bei der "Montagezulage" iSd gg KollV handelt es sich daher grundsätzlich um Entgelt im Sinne des § 10 Abs 1 zweiter Satz AÜG (RDW 1988, 297). Anders verhält es sich nach der zitierten Rechtsprechung mit der Montagezulage (Abschnitt römisch VIII Punkt 5 des Kollektivvertrages), weil deren Gewährung mit der Dauer der (auswärtigen) Arbeitstätigkeit verbunden, nicht jedoch einer bestimmten Widmung unterworfen ist. Bei der "Montagezulage" iSd gg KollV handelt es sich daher grundsätzlich um Entgelt im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, zweiter Satz AÜG (RDW 1988, 297).

Abschnitt VIII des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe lautet wie folgt: Abschnitt römisch VIII des Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe lautet wie folgt:

"Montagearbeiten sowie andere Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes

Entfernungszulage 1. bei Montagearbeiten, das sind Arbeiten, die außerhalb des ständigen Betriebes (Betriebsstätte, Werkgelände, Lager usw), dessen Abgrenzung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (wo keiner besteht, mit den Arbeitnehmern) festgelegt wird, geleistet werden und die Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art zum Inhalt haben, sowie bei anderen Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes - einschließlich Reisen - hat der Arbeitnehmer (einschließlich Lehrling) in folgenden Fällen Anspruch auf eine Entfernungszulage. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vereinbart wurde

2. ....

3. ....

4. ....

5. Für Arbeiten gemäß Punkt 1 hat der Arbeitnehmer (nicht auch der Lehrling), sofern es sich nicht um Wegzeiten gemäß Punkt 6. und 7. handelt, Anspruch auf eine Montagezulage. Diese Montagezulage beträgt mindestens ....."

Dazu wurde bereits ausgesprochen (4 Ob 15/74 = Arb 9204), dass der Ausdruck "ständiger Betrieb" im Sinne des genannten Kollektivvertrages (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw) auf die konkrete (vereinbarte) Arbeitsstelle und nicht auf den Betriebsbegriff im Sinne des BRG (jetzt: ArbVG) abstellt. Danach ist es der Zweck dieser Bestimmung (Abschnitt VIII), die Arbeiten an der regelmäßigen Arbeitsstelle jenen gegenüberzustellen, die ausnahmsweise und unregelmäßig außerhalb dieses engeren Bereiches zu leisten sind. Eine den üblichen Auslegungsregeln für Kollektivverträge folgende Interpretation, bei welcher den Kollektivvertragsparteien grundsätzlich unterstellt werden darf, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen geregelten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (RIS-Justiz RS0008828), führt zu dem Ergebnis, dass dann, wenn der Überlasser und die Arbeitskraft übereingekommen sind, dass letztere auf Dauer einem Beschäftiger zur Verfügung gestellt werde, dessen Betriebsort nicht nur feststeht, sondern sogar in der Nähe (5 km Distanz) der bisherigen Betriebsstätte (nämlich des Überlassers) liegt, eine neue ständige Arbeitsstelle und somit ein neuer "ständiger Betrieb" im Sinne des Kollektivvertrages begründet wurde. Damit fehlt es aber am Erfordernis einer "Montagearbeit außerhalb des ständigen Betriebes bzw einer anderen Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes". § 5 Abs 2 AÜG, welcher vom Kläger zur Stützung seines Standpunktes ins Treffen geführt wird, dass als Beschäftigungsort nur der Betrieb des Überlassers in Frage komme, ist nicht geeignet, die eben dargelegte Rechtsauffassung zu widerlegen, weil diese Bestimmung ausschließlich sozialversicherungsrechtliche Aspekte (§ 30 ASVG) regelt. Dazu wurde bereits ausgesprochen (4 Ob 15/74 = Arb 9204), dass der Ausdruck "ständiger Betrieb" im Sinne des genannten Kollektivvertrages (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw) auf die konkrete (vereinbarte) Arbeitsstelle und nicht auf den Betriebsbegriff im Sinne des BRG (jetzt: ArbVG) abstellt. Danach ist es der Zweck dieser Bestimmung (Abschnitt römisch VIII), die Arbeiten an der regelmäßigen Arbeitsstelle jenen gegenüberzustellen, die ausnahmsweise und unregelmäßig außerhalb dieses engeren Bereiches zu leisten sind. Eine den üblichen Auslegungsregeln für Kollektivverträge folgende Interpretation, bei welcher den Kollektivvertragsparteien grundsätzlich unterstellt werden darf, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen geregelten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (RIS-Justiz RS0008828), führt zu dem Ergebnis, dass dann, wenn der Überlasser und die Arbeitskraft übereingekommen sind, dass letztere auf Dauer einem Beschäftiger zur Verfügung gestellt werde, dessen Betriebsort nicht nur feststeht, sondern sogar in der Nähe (5 km Distanz) der bisherigen Betriebsstätte (nämlich des Überlassers) liegt, eine neue ständige Arbeitsstelle und somit ein neuer "ständiger Betrieb" im Sinne des Kollektivvertrages begründet wurde. Damit fehlt es aber am Erfordernis einer "Montagearbeit außerhalb des ständigen Betriebes bzw einer anderen Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes". Paragraph 5, Absatz 2, AÜG, welcher vom Kläger zur Stützung seines Standpunktes ins Treffen geführt wird, dass als Beschäftigungsort nur der Betrieb des Überlassers in Frage komme, ist nicht geeignet, die eben dargelegte Rechtsauffassung zu widerlegen, weil diese Bestimmung ausschließlich sozialversicherungsrechtliche Aspekte (Paragraph 30, ASVG) regelt.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

#### **Anmerkung**

E62215 09B00811

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00081.01D.0607.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_20010607\_OGH0002\_009OBA00081\_01D0000\_000

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)