

TE OGH 1992/9/2 9ObA167/92

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 02.09.1992

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Erich Deutsch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei T*****, Arbeiter, ***** *****, vertreten durch ***** *****, Rechtsanwälte *****, wider die beklagte Partei B***** Gesellschaft mbH, *****, vertreten durch *****, Rechtsanwälte *****, wegen S 137.403,32 brutto sA (im Revisionsverfahren S 112.574,84 brutto sA), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. März 1992, GZ 33 Ra 4/92-17, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16. Mai 1991, GZ 16 Cga 1003/91-11, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 6.789,60 (darin S 1.131,60 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Beklagte berechtigt ist, die von ihr gezahlten Aufwandsentschädigungen auf das unterkollektivvertragliche Entgelt anzurechnen, zutreffend gelöst. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin, es sei ein Gesamtentgeltvergleich anzustellen und es seien dazu noch umfangreiche Überprüfungen hinsichtlich der Mehrleistungen und der Aufwandsentschädigung erforderlich, entgegenzuhalten, daß es dazu schon an differenzierenden Behauptungen im Verfahren erster Instanz fehlt. Im Revisionsverfahren ist unbestritten, daß der Kläger entgegen der Bestimmung des § 10 Abs 1 AÜG unterkollektivvertraglich entlohnt wurde. Nach der Grundvereinbarung stand ihm überdies eine Auslöse (Taggeld und Nächtigung) und eine als freiwillige Leistung bezeichnete Erhöhung des Taggeldes zu. Voraussetzung eines im Sinne des § 3 ArbVG auch im Geltungsbereich des § 8 Abs 1 AÜG (vgl. Geppert, AÜG § 8 Erl. 1) vorzunehmenden Entgeltvergleiches ist aber, daß diesbezüglich eine wirksame Kompensationsmöglichkeit besteht. Das ist, wie die Vorinstanzen richtig erkannten, nicht der Fall.

Nach der Grundvereinbarung wurde die "Auslöse" nur an Arbeitstagen gezahlt; sie entfiel bei Urlaub, Krankenstand oder Fehlzeiten, bei denen die Anwesenheit auf der Baustelle nicht gegeben war. Schon dadurch unterscheidet sich

die "Auslöse" vom Arbeitsentgelt. Als pauschalisierte und nicht näher differenzierte Aufwandsentschädigung stand sie auch nicht in eindeutiger Beziehung zur Höhe des Stundenlohns, der nach dem Personalvertrag vom Jänner 1990 mit höchstens S 65 netto vereinbart wurde, wodurch im Einzelfall etwaige höhere Entlohnungen bei den Auftraggebern erreicht werden sollten. Tages- und Nächtigungsgelder sind zwar beitragsbegünstigt (vgl. Geppert aaO § 10 Erl. 6), sie finden aber andererseits keine Berücksichtigung bei der Bemessung des Urlaubsentgelts, der Sonderzahlungen, in Entgeltfortzahlungsfällen, bei der Pensionsbemessung udgl. Daß eine solche Berücksichtigung hinsichtlich eines Teiles der "Auslöse" dennoch erfolgt wäre, wurde nicht behauptet. Auch daraus folgt, daß eine höhere, die tatsächlichen Aufwendungen übersteigende Aufwandsentschädigung nicht schlechthin und ohne weiteres der unterkollektivvertraglichen Entlohnung gegenübergestellt und zugeschlagen werden kann.

Eine solche Vereinbarung ist der Anrechnungsregelung im Personalvertrag auch nicht zu entnehmen, da diese nur darauf abstellt, daß das Nettoeinkommen des Dienstnehmers in seiner Gesamtheit den "Vereinbarungen" entsprechen müsse. Sollten verschiedene Zahlungen zu niedrig veranschlagt und andere zu hoch sein, seien sie gegenseitig anzurechnen; werde also beispielsweise ein Taggeldsatz zu wenig verrechnet, dafür aber zu viel Schmutzzulage, bestehe keine Forderung an den Dienstgeber, wenn das Nettoeinkommen des Dienstnehmers in seiner Gesamtheit den "Vereinbarungen" entspreche. Eine Überzahlung von Auslösen ist nicht erwiesen. Die Beklagte hat daher keinen Anspruch darauf, die einzelvertraglich und ohne Einschränkung zugestandene Aufwandsentschädigung auf die kollektivvertragliche Mindestentlohnung anzurechnen; um so weniger besteht ein Anspruch auf Rückerstattung.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet.

Anmerkung

E32229

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:009OBA00167.92.0902.000

Dokumentnummer

JJT_19920902_OGH0002_009OBA00167_9200000_000

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