

TE OGH 1987/1/27 14Ob180/86

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.01.1987

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr.Petrasch als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Kuderna und Dr. Gamerith sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Robert Müller und Dr. Walter Geppert als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Oskar S***, Installateur, Neunkirchen, Alleegasse 24/1/16, vertreten durch Dr. Eva Maria Sluka-Grabner, Rechtsanwältin in Wiener Neustadt, wider die beklagte Partei V*** A*** AG, Linz, vertreten durch Dr. Heinz Oppitz und Dr. Heinrich Neumayr, Rechtsanwälte in Linz, wegen 261.600 S sA infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Linz als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 28. Mai 1986, GZ 12 Cg 11/86-14, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Linz vom 25. November 1985, GZ 2 Cr 146/85-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei die mit 9.631,05 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (davon 875,75 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu bezahlen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger schloß mit der T*** C***, einer

liberianischen Aktiengesellschaft, die sich mit der Vermittlung (Beistellung) von Ölfeldpersonal befaßt, am 23. Dezember 1984 einen Arbeitsvertrag ("Arbeitsauftrag"), wonach er für die beklagte Partei, ein österreichisches Großunternehmen, in Libyen "vorerst vom 20.1.1985 bis 20.1.1986" als "pipe fitter" arbeiten sollte. Mit dem sowohl an die T*** als auch an die beklagte Partei gerichteten Schreiben vom 14.Mai 1985 trat der Kläger vorzeitig aus diesem Arbeitsverhältnis aus.

Der Kläger begehrt zuletzt Zahlung von 261.600 S sA an Arbeitslohn für die restliche Vertragsdauer abzüglich des ab August 1985 anderweitig erzielten Arbeitseinkommens mit folgender Begründung:

Die passive Klagslegitimation der beklagten Partei sei gegeben, weil der Kläger in Libyen in ihrem Auftrag gearbeitet habe. Der beklagten Partei seien diese Leistungen auch zugute gekommen. Die T*** C*** sei nur eine "Briefkastenfirma", deren sich die beklagte Partei als "Strohmann" zwecks Umgehung sozial- und arbeitsrechtlicher österreichischer Vorschriften und, um dem Kläger den Rechtszugang gegen sie abzusperrern, bediene. Die beklagte Partei sei daher als direkter "Auftraggeber" des Klägers anzusehen. Im Berufungsverfahren wies der Kläger auch noch

auf § 9 Abs. 4 AMFG hin, wonach inländischen Personen und Unternehmungen die Arbeitsvermittlung nur unter bestimmten Mindestvoraussetzungen gestattet sei. Die gesamte Abwicklung über die T*** C*** stelle ein Umgehungsgeschäft dar, so daß der Kläger den Durchgriff gegen die beklagte Partei habe.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete mangelnde Passivlegitimation ein. Dienstgeberin des Klägers sei die T*** C***, die in der Schweiz und - wie in zweiter Instanz vorgebracht wurde - nunmehr auch in Österreich eine (im Handelsregister des Landesgerichtes Linz unter HRB 3.519) eingetragene Interessenvertretung (die "T***" Gesellschaft mbH) habe. Empfangsbevollmächtigter der T*** C*** in Österreich sei Otto H***. Sie sei in Österreich auch in Arbeitsgerichtsprozessen als Beklagte aufgetreten.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es traf folgende wesentliche Feststellungen:

Die T*** C*** hat in Zürich eine europäische Generalrepräsentanz. In Österreich befindet sich eine T*** Gesellschaft mbH (im Zeitpunkt des Ersturteils im Gründungsstadium; am 5. Dezember 1985 im Handelsregister des Landes- als Handelsgerichtes Linz eingetragen), (als) deren Geschäftsführer Otto H*** (vorgesehen) ist. In zwei Verfahren vor den Arbeitsgerichten Wolfsberg und Steyr wurde die Klage jeweils an die T*** C*** in Zürich ordnungsgemäß zugestellt.

Im August 1983 schloß die beklagte Partei mit dem europäischen Büro der T*** C*** einen Vertrag ab, in dem sich diese zur Personalbeistellung für die Ölfeldinstandhaltung in Libyen verpflichtete. Im Vertrag wurden Arbeitszeit und Vergütungssätze geregelt. Diese stellen Festpreise einschließlich aller personellen, sachlichen und sonstigen Aufwendungen jeder Art dar, mit Ausnahme von Steuern und Abgaben im Einsatzland, die von der beklagten Partei getragen werden sollten. Auch den Unterhalt, die Verpflegung, medizinische Versorgung, die Flugtickets, Visa und Aufenthaltsgenehmigungen sowie die Arbeitskleidung sollte die beklagte Partei (für die beigestellten Dienstnehmer) übernehmen. Ab Sommer 1983 schickte die T*** C*** laufend Dienstnehmer für die beklagte Partei nach Libyen. Am 25. November 1985 befanden sich ca. 50 Dienstnehmer im Auftrag der T*** C*** in Libyen. Zu einer solchen Dienstnehmerentsendung für die beklagte Partei kommt es nur dann, wenn diese unter ihren eigenen Dienstnehmern keine geeigneten, englischsprechenden Fachleute hat. Die T*** C*** bietet in diesen Fällen Mitarbeiter mit Lebenslauf an, besorgt die Einladung und das "Business-Visum", das (von den libyschen Behörden) üblicherweise nach 30 Tagen in den "Resident-Visum" umgewandelt wird. Die Flugkosten trägt vorläufig die T*** C*** und stellt sie der beklagten Partei in Rechnung.

In dem bereits eingangs erwähnten Arbeitsvertrag vereinbarte der Kläger mit der T*** C*** einen Stundenlohn von 170 S pro Normalstunde und 195 S pro Überstunde und eine Entlohnung während der Heimaturlaube von 250 S täglich. Er sollte jeweils 42 Tage durcharbeiten; dann sollte ein Heimaturlaub von 18 Tagen bis zum nächsten 42-tägigen Einsatz folgen. Die T*** C***

verpflichtete sich zur Zahlung des Gehalts samt Kosten der freiwilligen Weiterversicherung bei der "Ö***"

G*** und (gegenüber dem Kläger) zur Übernahme aller Flugkosten.

Der Kläger war bis Juni 1984 in Saudiarabien beschäftigt gewesen. Er erfuhr von einem Arbeitskollegen, daß Otto H*** in Österreich Auslandsposten vermittele, setzte sich mit diesem in Verbindung und erfuhr, daß dieser für eine Baustelle der beklagten Partei in Libyen Leute suche. Bei Vertragsabschluß war dem Kläger klar, daß sein Vertragspartner die T*** C*** und nicht die beklagte Partei sei. Er erhielt sämtliche Zahlungen von der T*** C***. Diese erzielt ihren Gewinn aus dem Mehrbetrag von ca 40 S pro Arbeitsstunde, den sie von der beklagten Partei für die vermittelten Dienstnehmer erhielt.

Während des Arbeitseinsatzes in Libyen bekam der Kläger ausschließlich Anweisungen durch das dortige Büro der beklagten Partei. Während seines Heimaturlaubes (nach dem ersten 42-tägigen Arbeitsturnus) stellte sich heraus, daß für die Zeit seiner Weiterarbeit noch kein Resident-Visum ausgestellt worden war. Es mußten daher eine neuerliche Einladung durch die libyschen Behörden und ein neues Business-Visum beschafft werden, was innerhalb der 18 Tage Heimaturlaub nicht möglich war. Der Kläger verlangte hierauf zuerst persönlich und dann durch seine Rechtsanwältin mit Schreiben vom 3. April 1985 unter Hinweis auf den mit der T*** Gesellschaft abgeschlossenen Arbeitsvertrag für die ohne sein Verschulden in Österreich verbrachte Zeit den vollen Arbeitslohn von 170 S pro Stunde für 8 Stunden pro Tage, wie er für die Zeit seines Einsatzes in Libyen vereinbart war. Otto H*** erklärte sich bereit, den täglichen Lohn während der Wartezeit auf das neue Visum auf 500 S zu erhöhen. Dieser erhöhte Betrag wurde dem Kläger auch bezahlt. Nach Eintreffen der neuerlichen Einladung nach Libyen verzögerte sich die Visabeschaffung noch einige Zeit,

weil der Kläger Otto H*** einen falschen Reisepaß übermittelte. Der neuerliche Abflug des Klägers wurde schließlich für 14. Mai 1985 vereinbart. Der Kläger holte Reisepaß und Visum am 13. Mai 1985 in Wien ab, flog aber nicht nach Libyen, sondern erklärte, wie eingangs erwähnt, mit Schreiben vom 14. Mai 1985 den vorzeitigen Austritt.

Der Kläger hatte von der Unterfertigung des Arbeitsauftrages bis zum Abflug nach Libyen (20. Jänner 1985) keinerlei Kontakt mit der beklagten Partei. Auch nach seiner Rückkehr aus Libyen Anfang März 1985 bis zu dem für 14. Mai 1985 vorgesehenen neuerlichen Abflug versuchte der Kläger nie, mit der beklagten Partei Kontakt aufzunehmen. Otto H*** behauptete gegenüber dem Kläger ebenfalls nie, für die beklagte Partei aufzutreten.

Das Erstgericht qualifizierte die Rechtsbeziehungen zwischen dem Kläger, der T*** C*** und der beklagten Partei als in Lehre und Rechtsprechung anerkanntes Leiharbeitsverhältnis. Bei diesem stehe der Arbeitnehmer zwei Unternehmen gegenüber, einerseits kraft Arbeitsvertrages seiner Stammfirma, dem verleihenden Arbeitgeber, und andererseits kraft faktischer Beschäftigung dem Entleiherbetrieb. Der Sinn eines solchen Leiharbeitsverhältnisses liege in der Zuordnung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zum entleihenden Betrieb, was im allgemeinen nicht ohne weitestgehende Einordnung des Arbeitnehmers in diesen Betrieb erreicht werden könne. Die faktische Einordnung des Klägers in den Betrieb der beklagten Partei in Libyen weise nicht auf ein Dienstverhältnis mit ihr hin, sondern sei typisches Merkmal des Leiharbeitsverhältnisses. Der Kläger habe sämtliche finanzielle Leistungen von der T*** C*** erhalten. Arbeitgeber sei beim Leiharbeitsverhältnis derjenige, zu dem die vertraglichen Beziehungen aus dem Arbeitsvertrag bestünden. Einen Durchgriff auf jene Person, die den Arbeitnehmer beschäftige und den wirtschaftlichen Nutzen daraus ziehe, kenne das Arbeitsrecht nicht. Nach den getroffenen Feststellungen habe sich die beklagte Partei auch nicht eines Strohmannes bedient, um österreichische arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften zu umgehen.

Das Berufungsgericht verhandelte die Rechtssache gemäß § 25 Abs. 1 Z 3 ArbGG von neuem, traf dieselben Feststellungen wie das Erstgericht und gab der Berufung des Klägers nicht Folge. Der Einwand des Klägers, die beklagte Partei habe die T*** C*** als Strohmann vorgeschoben, sei nicht berechtigt, weil zwischen der beklagten Partei und der T*** C*** im August 1983 ein Vertrag über die Personalbeistellung für die Instandhaltung von Ölfeldern in Libyen zustande gekommen sei, im Sommer 1983 laufend Arbeitnehmer nach speziellen Auswahlkriterien dorthin besonders dann entsendet worden seien, wenn die beklagte Partei unter ihren eigenen Dienstnehmern keine englischsprechenden Fachleute gehabt habe, und die T*** C*** tatsächlich durch ihre europäische Generalrepräsentanz in Zürich vertreten sei.

Dem Kläger sei klar gewesen, daß nicht die beklagte Partei, sondern die T*** C*** sein Vertragspartner sei. Otto H*** habe nie erklärt, für die beklagte Partei aufzutreten. Er habe vielmehr ausschließlich für die T*** C*** gehandelt. Zwischen dem Kläger und der T*** C*** bestehe ein

"unechtes" Leiharbeitsverhältnis, bei dem Arbeitskräfte vom verleihenden Arbeitgeber nur zu dem Zweck aufgenommen würden, sie anderen gegen Entgelt zur Erbringung von Arbeitsleistungen in deren Betrieben zur Verfügung stellen zu können. Eine Eigenbeschäftigung des Arbeitnehmers komme hier mangels eines entsprechenden Büro- und Produktionsbetriebes in der Regel nicht in Betracht. Der Arbeitnehmer erfülle mit der Arbeiterbringung im Betrieb des Dritten seinen Arbeitsvertrag. Alleiniger Arbeitgeber sei nach österreichischer Lehre, der sich das Berufungsgericht anschließe, der Überlasser. Damit scheidet ein Durchgriff auf jene Person, die den Dienstnehmer beschäftigt und den wirtschaftlichen Nutzen aus seiner Beschäftigung ziehe, aus. Ob im vorliegenden Fall eine durch das Gesetz nicht gedeckte Arbeitsvermittlung im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) vorliege, könne dahingestellt bleiben. § 9 Abs. 4 AMFG lege dar, daß eine erlaubte Zurverfügungstellung von Arbeitskräften nur dann vorliege, wenn der Verleiher das Arbeitgeberberrisiko (= wirtschaftliches Wagnis) trage, den sozialen Schutz des Leiharbeitnehmers sicherstelle und das Leiharbeitsverhältnis den Einsatz des Arbeitnehmers beim Entleiher überdauere. Zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer müsse im Regelfall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehen. § 9 Abs. 4 AMFG regle aber nur die Frage, wann eine unerlaubte Arbeitsvermittlung vorliege, beantworte jedoch nicht die arbeitsrechtlich selbständig zu beurteilende Frage, wer Arbeitgeber des im "unechten" Leiharbeitsverhältnis Tätigen sei. Der Kläger könne somit Lohnansprüche nur gegen die T*** C***, zu der als der verleihenden Firma er in einer Arbeitsvertragsbeziehung stehe, geltend machen. Eine Umgehung arbeits- oder sozialrechtlicher Bestimmungen durch die Einschaltung der T*** C*** liege nicht vor.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen das Urteil des Berufungsgerichtes wegen Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens und unrichtiger rechtlicher Beurteilung erhobene Revision des Klägers ist nicht berechtigt. Der Kläger behauptet in der Revision, sein Vertragsverhältnis zur T*** C*** stelle in Wahrheit eine nach § 9 Abs. 1, 4 und 5 AMFG verbotene Arbeitsvermittlung dar. Auf Grund der damit gesetzmäßig ausgeführten Rechtsrüge ist infolge Vorliegens eines Sachverhalts mit Auslandsberührung von Amts wegen die bisher nicht erörterte Frage zu prüfen, ob für die Entscheidung dieser Rechtssache fremdes Recht anzuwenden ist (§ 3 IPRG; Schwimann in Rummel, ABGB, Rz 1 zu § 3 IPRG; Duchek-Schwind, IPR 13 FN 3; stRspr zB SZ 56/107; JBl. 1980, 600 mwN, JBl. 1983, 101).

Soweit privatrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betroffen sind, ist § 44 Abs. 1 IPRG anzuwenden, der bestimmt, daß Arbeitsverträge nach dem Recht des Staates zu beurteilen sind, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet. Da der mit der T*** C*** geschlossene Vertrag ein Arbeitsvertrag ist, der Kläger danach ausschließlich in Libyen zu arbeiten hatte und tatsächlich bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses auch nur dort arbeitete, war sein gewöhnlicher Arbeitsort Libyen, so daß sich die privatrechtlichen Ansprüche des Klägers mangels ausdrücklicher Rechtswahl (- die Klausel des Vertrages "Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Zürich" enthält keine dem § 44 Abs. 3 IPRG entsprechende ausdrückliche Rechtswahl -) nach (dem bisher nicht ermittelten) libyschem Arbeitsrecht zu richten hätten (soweit nicht die Anwendung des § 4 Abs. 2 oder des § 6 IPRG in Betracht kommt). Auch eine zu einer anderen Anknüpfung führende Entsendung von einem gewöhnlichen Arbeitsort im Inland an einen Arbeitsort in einem anderen Staat (§ 44 Abs. 1 Satz 2 IPRG) liegt nicht vor (dazu ausführlich 14 Ob 81, 82/86).

Das IPRG regelt Sachverhalte mit Auslandsberührung nur in privatrechtlicher Hinsicht (§ 1 Abs. 1). Das öffentlichrechtliche Arbeitsrecht als solches wird nicht erfaßt (vgl. 784 BlgNR 14. GP 36 f). Ein Großteil des für die privatrechtliche Beurteilung des Arbeitsverhältnisses relevanten Arbeitsrechts besteht aber aus besonderen privat- oder öffentlichrechtlichen Zwangsvorschriften, sogenannten "Eingriffsnormen", die wegen ihrer beschäftigungs-, gesundheits- oder sozialpolitischen Zweckorientierung einen eigenen räumlichen Anwendungswillen entwickeln. Bei solchen Eingriffsnormen durchbricht das öffentliche Interesse des rechtsetzenden Staates an ihrer Durchsetzung die überwiegend an privaten Interessenkonstellationen orientierte allgemeine IPR-Anknüpfung des Schuldstatus. Nach dem Grundsatz der stärksten Beziehung (§ 1 Abs. 1 IPRG) kommt deshalb unabhängig vom Schuldstatut im Wege einer "Sonderanknüpfung" der eigene Anwendungswille der Eingriffsnormen (auch: "Wirkungsstatut") zum Tragen (Schwimann in Rummel aaO Rz 7 zu § 44 und Rz 8 vor § 35 IPRG; ders, Grundriß des IPR 109 f, 141 f; kritisch dazu Rebhahn, Österreichisches Arbeitsrecht bei Sachverhalten mit Auslandsberührung, FS Strasser 59 ff, der jedoch ebenfalls vom Bestand von "Eingriffsnormen" ausgeht). Eine öffentlichrechtliche Eingriffsnorm im Sinne dieser Ausführungen ist der § 9 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes BGBl. 1969/31, der aus beschäftigungs- und sozialpolitischen Gründen verhindern will, daß mit der Suche nach Arbeit ein Geschäft gemacht wird. § 9 AMFG entwickelt ausdrücklich einen eigenen räumlichen Anwendungswillen: Abs. 1 Satz 2 bestimmt, daß unter den Begriff Arbeitsvermittlung auch die Vermittlung von Arbeitssuchenden von Österreich in das Ausland und vom Ausland nach Österreich fällt. Der Anwendungsbereich des § 9 AMFG ist somit nicht auf Arbeitsvermittlungen innerhalb von Österreich beschränkt. Arbeitsvermittlung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist nach dem ersten Satz des § 9 Abs. 1 eine Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, Arbeitssuchende mit Dienstgebern zur Begründung von Dienstverhältnissen zusammenzuführen, es sei denn (hier nicht in Betracht kommende Ausnahmen). Als Tätigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt gemäß dem Abs. 4 des weiteren auch die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte, sofern demjenigen, der die Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, diesen gegenüber dienstgeberähnliche Befugnisse zukommen, ohne daß er entsprechende Pflichten, insbesondere das wirtschaftliche Wagnis, auf längere Dauer und unabhängig davon übernimmt, ob eine Beschäftigung nachgewiesen werden kann.

Gemäß § 9 Abs. 5 AMFG ist jede auf Arbeitsvermittlung gerichtete Tätigkeit, die durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes oder andere gesetzliche Vorschriften nicht gedeckt wird, untersagt.

§ 9 Abs. 4 AMFG grenzt somit die erlaubte Überlassung von Arbeitnehmern von der gemäß § 9 Abs. 1 und 5 AMFG verbotenen Arbeitsvermittlung durch Private ab (ähnlich Daniman-Potmesil-Steinbach, AMFG 133). Es liegt nur dann keine verbotene Arbeitsvermittlung vor, wenn der Überlasser, der im Rahmen der Überlassung die Rechte eines Dienstgebers oder ähnliche Befugnisse hat, auch die einem Dienstgeber obliegenden arbeitsrechtlichen Pflichten nach Maßgabe des hier Möglichen übernimmt und insbesondere das wirtschaftliche Wagnis auf längere Dauer und unabhängig davon trägt, ob eine Beschäftigung nachgewiesen werden kann.

Damit bestimmt aber das österreichische öffentliche Recht mit einem Anwendungsbereich, der ausdrücklich die

Vermittlung von Arbeitsuchenden von Österreich in das Ausland einschließt, unter welchen Voraussetzungen eine erlaubte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, die keine Umgehung des Vermittlungsverbotes des § 9 AMFG ist. Es macht die Erlaubtheit der Überlassung insbesondere davon abhängig, daß der Überlasser das typische Arbeitgeberisiko trägt, das vor allem darin besteht, daß er den Arbeitnehmer auch dann entlohnen muß, wenn Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers infolge (vorübergehenden) Arbeitsmangels unterbleiben (vgl. § 1155 ABGB). Die in § 9 Abs. 4 AMFG normierte Abgrenzung zwischen erlaubter Arbeitnehmerüberlassung und verbotener Arbeitsvermittlung hat insofern privatrechtsgestaltende Wirkung, als das österreichische öffentliche Recht durch die vorgenommene Risikozuweisung zwingend festlegt, daß bei einer Arbeitnehmerüberlassung, die nicht als verbotene Arbeitsvermittlung nach § 9 Abs. 4 AMFG anzusehen ist, der Überlasser Arbeitgeber ist (vgl. Schnorr, Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung 15 und 23 f). Es steht also bereits auf Grund der auch die Arbeitsvermittlung von Österreich in das Ausland, erfassenden öffentlichrechtlichen Eingriffsnorm des § 9 AMFG fest, daß der das typische Arbeitgeberisiko tragende Überlasser Dienstgeber ist. Diese privatrechtsgestaltende Wirkung der öffentlichrechtlichen Eingriffsnorm des § 9 AMFG schließt es aus, die Frage, wer bei einer Arbeitnehmerüberlassung Arbeitgeber ist, im Wege der privatrechtlichen Anknüpfung an das gemäß § 44 IPRG für Arbeitsverträge maßgebende Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes im Ausland zu beurteilen. Würde das Recht dieses Staates vorsehen, daß nicht der Überlasser, sondern der Beschäftigte Arbeitgeber ist, so stünde diese Anordnung in einem unüberbrückbaren Widerspruch zu der vom österreichischen Recht zwingend vorgenommenen Risikozuweisung an den gemäß § 9 Abs. 4 AMFG nicht als bloßen Arbeitsvermittler anzusehenden Überlasser. Eine solche ausländische Norm würde in unzulässiger Weise die Wirkung der vom österreichischen Recht vorgenommenen Sonderanknüpfung, durch die aus sozialpolitischen Gründen der Dienstgeber und Risikoträger auch bei Arbeitnehmerüberlassungen von Österreich in das Ausland zwingend bestimmt wird, wieder beseitigen.

Nicht im Widerspruch zu § 9 AMFG stünde es zwar, wenn das ausländische Arbeitsvertragsrecht auf Grund gleicher Risikozuweisung ebenfalls den Überlasser als Arbeitgeber betrachtete, außerdem aber noch zum Schutze des Arbeitnehmers zusätzliche Ansprüche gegen den Beschäftigten einräumen sollte. Einen solchen Doppelanspruch hätte aber der Kläger behaupten müssen. Das fremde Recht ist zwar von Amts wegen zu ermitteln (§ 4 Abs. 1 IPRG), doch setzt das wenigstens allgemein gehaltene tatsächliche Behauptungen darüber voraus, welche besonderen, dem österreichischen Recht unbekanntem Ansprüche aus dem fremden Recht abgeleitet werden. Derartiges ist dem Vorbringen des Klägers nicht zu entnehmen. Es ist daher nicht erforderlich, die einschlägigen Vorschriften des libyschen Rechts zur Frage der Passivlegitimation bei Arbeitnehmerüberlassungen zu ermitteln. Entgegen der Ansicht der Revision widerspricht die vorliegende Arbeitnehmerüberlassung den Voraussetzungen, die § 9 Abs. 4 AMFG an ihre öffentlichrechtliche Zulässigkeit knüpft, nicht. Der T*** C*** kamen dienstgeberähnliche Befugnisse zu. Sie übernahm die gesamte Lohnzahlung während des Arbeitseinsatzes des Klägers, während der Heimaturlaube und auch, als sich Schwierigkeiten beim weiteren Einsatz des Klägers in Libyen ergaben, während der aufgetretenen Wartezeit. Sie verpflichtete sich ferner zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und trug auch die Kosten der freiwilligen Weiterversicherung des Klägers beim österreichischen Sozialversicherer und alle Flugkosten. Sie verpflichtete sich schließlich zur Tragung der Kosten der Österreichischen Flugambulanz im Erkrankungsfall. Nur jene Leistungen an Ort und Stelle (Verpflegung, Quartier, ärztliche Betreuung am Arbeitsort), die sich aus der im wesentlichen nur im Entleiherbetrieb realisierbaren Fürsorgepflicht ergaben (vgl. Schnorr aaO 14), trafen die beklagte Partei. Dieses wirtschaftliche Wagnis übernahm die T*** C*** auch auf längere Dauer, da der Vertrag "vorerst" einen Einsatz bis 20. Jänner 1986 vorsah und daher nicht ausdrücklich auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde, und unabhängig davon, ob ein Einsatz des Arbeitnehmers bei der beklagten Partei für diese Zeit überhaupt möglich war. Bei dieser Sachlage ist infolge Zulässigkeit der Arbeitnehmerüberlassung nach § 9 Abs. 4 AMFG nur der Verleiher, also die T*** C***, Arbeitgeber des Klägers geworden, so daß dieser gegen die beklagte Partei keine arbeitsrechtlichen Ansprüche hat.

Soweit die Revision Feststellungsmängel behauptet, leitet sie diese aus unzulässigen Neuerungen ab, die nicht Gegenstand des Verfahrens erster und zweiter Instanz waren. Am rechtlichen Bestand der T*** C***, deren österreichische Tochtergesellschaft inzwischen ins Handelsregister eingetragen wurde, bestehen keine Zweifel.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf die §§ 41 und 50 ZPO.

Anmerkung

E10536

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1987:0140OB00180.86.0127.000

Dokumentnummer

JJT_19870127_OGH0002_0140OB00180_8600000_000

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at