

RS Vwgh 2015/12/17 2013/08/0103

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.12.2015

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz

62 Arbeitsmarktverwaltung

Norm

AÜG §10 Abs1 idF 2005/I/104;

AÜG §11 Abs1 Z1;

1. AÜG § 10 heute
 2. AÜG § 10 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2021
 3. AÜG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
 4. AÜG § 10 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
 5. AÜG § 10 gültig von 01.08.2005 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2005
 6. AÜG § 10 gültig von 01.07.1988 bis 31.07.2005
-
1. AÜG § 11 heute
 2. AÜG § 11 gültig ab 28.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 11/2024
 3. AÜG § 11 gültig von 01.01.2013 bis 27.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
 4. AÜG § 11 gültig von 01.07.2000 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000
 5. AÜG § 11 gültig von 01.07.1988 bis 30.06.2000

Rechtssatz

Nach der Rechtsprechung des OGH wird mit dem ersten und zweiten Satz des § 10 Abs. 1 AÜG der gemäß § 11 Abs. 1 Z 1 AÜG schon vor Überlassung zwischen Überlasser und Arbeitskraft unabhängig von der einzelnen Überlassung zu vereinbarende Entgeltanspruch inhaltlich geregelt, während der dritte Satz eine ergänzende Regelung für die Zeit der Überlassung trifft. Der erste Satz ist im Zusammenhalt mit dem zweiten Satz dahin zu verstehen, dass für das Grundentgelt in erster Linie eine für den Überlasserbetrieb geltende kollektivvertragliche Regelung maßgeblich ist. Lediglich dann, wenn kein Kollektivvertrag für den Überlasserbetrieb besteht, ist der Grundanspruch nach dem ersten Satz zu bestimmen, wobei in diesem Fall nicht nur ein möglichst sach einschlägiger Kollektivvertrag, sondern auch eine ortsübliche Überzahlung des kollektivvertraglichen Mindestentgelts zu berücksichtigen ist. Für die Dauer der Überlassung ist gemäß dem dritten Satz bei der Beurteilung der Angemessenheit auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt "Bedacht zu nehmen", wobei der Ausdruck "Bedachtnahme" im Sinn eines Anspruchs der überlassenen Arbeitskraft auf die Mindestentgelte nach dem Kollektivvertrag des Beschäftigters zu verstehen ist. Demgegenüber haben nach dem klaren Wortlaut des § 10 Abs. 1 dritter Satz AÜG im Beschäftigterbetrieb bezahlte überkollektivvertragliche Istlöhne außer Betracht zu bleiben. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz hat sich für eine partielle Anwendung von Bestimmungen des Beschäftigterkollektivvertrages durch den Überlasser während des Zeitraums der Überlassung entschieden. Das

Herausnehmen einzelner Detailregelungen aus dem Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebs und aus der Grundvereinbarung ("Rosinentheorie") ist nicht möglich (vgl. OGH vom 25. Oktober 2001, 8 ObA 28/01b, mwN). Nach der Rechtsprechung des OGH wird mit dem ersten und zweiten Satz des Paragraph 10, Absatz eins, AÜG der gemäß Paragraph 11, Absatz eins, Ziffer eins, AÜG schon vor Überlassung zwischen Überlasser und Arbeitskraft unabhängig von der einzelnen Überlassung zu vereinbarende Entgeltanspruch inhaltlich geregelt, während der dritte Satz eine ergänzende Regelung für die Zeit der Überlassung trifft. Der erste Satz ist im Zusammenhalt mit dem zweiten Satz dahin zu verstehen, dass für das Grundentgelt in erster Linie eine für den Überlasserbetrieb geltende kollektivvertragliche Regelung maßgeblich ist. Lediglich dann, wenn kein Kollektivvertrag für den Überlasserbetrieb besteht, ist der Grundanspruch nach dem ersten Satz zu bestimmen, wobei in diesem Fall nicht nur ein möglichst sach einschlägiger Kollektivvertrag, sondern auch eine ortsübliche Überzahlung des kollektivvertraglichen Mindestentgelts zu berücksichtigen ist. Für die Dauer der Überlassung ist gemäß dem dritten Satz bei der Beurteilung der Angemessenheit auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt "Bedacht zu nehmen", wobei der Ausdruck "Bedachtnahme" im Sinn eines Anspruchs der überlassenen Arbeitskraft auf die Mindestentgelte nach dem Kollektivvertrag des Beschäftigers zu verstehen ist. Demgegenüber haben nach dem klaren Wortlaut des Paragraph 10, Absatz eins, dritter Satz AÜG im Beschäftigerbetrieb bezahlte überkollektivvertragliche Istlöhne außer Betracht zu bleiben. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz hat sich für eine partielle Anwendung von Bestimmungen des Beschäftigerkollektivvertrages durch den Überlasser während des Zeitraums der Überlassung entschieden. Das Herausnehmen einzelner Detailregelungen aus dem Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebs und aus der Grundvereinbarung ("Rosinentheorie") ist nicht möglich vergleiche OGH vom 25. Oktober 2001, 8 ObA 28/01b, mwN).

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2015:2013080103.X01

Im RIS seit

27.01.2016

Zuletzt aktualisiert am

02.03.2016

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at