

RS Vwgh 2015/6/9 Ra 2014/08/0069

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.06.2015

Index

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

60/04 Arbeitsrecht allgemein

Norm

ArbVG §34 Abs1;

BUAG §2;

BUAG §25 Abs6 idF 2011/I/051;

1. ArbVG § 34 heute
2. ArbVG § 34 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986
1. BUAG § 2 heute
2. BUAG § 2 gültig ab 01.01.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2024
3. BUAG § 2 gültig von 02.08.2016 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2016
4. BUAG § 2 gültig von 01.07.2014 bis 01.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
5. BUAG § 2 gültig von 01.01.2013 bis 30.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 117/2012
6. BUAG § 2 gültig von 01.08.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2011
7. BUAG § 2 gültig von 01.01.2001 bis 31.07.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000
1. BUAG § 25 heute
2. BUAG § 25 gültig ab 01.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2017
3. BUAG § 25 gültig von 01.07.2014 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
4. BUAG § 25 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2013
5. BUAG § 25 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 117/2012
6. BUAG § 25 gültig von 01.08.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2011
7. BUAG § 25 gültig von 01.01.2011 bis 31.07.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2009
8. BUAG § 25 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2009
9. BUAG § 25 gültig von 01.01.2002 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001

Beachte

Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden): Ra 2014/08/0070

Rechtssatz

Wie aus § 25 Abs. 6 BUAG idF BGBl. I Nr. 51/2011 hervorgeht, ist die Frage, ob ein Arbeitgeber den Vorschriften des BUAG unterliegt, von der Frage zu unterscheiden, ob das BUAG auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Bei der Umschreibung seines Anwendungsbereiches stellt das BUAG in beiden Fragenbereichen grundsätzlich auf Tätigkeiten in einem Betrieb (einer Unternehmung) idS § 2 BUAG ab, also grob gesprochen darauf, ob der

Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft bzw. in der "Baubranche" tätig sind. Beim Begriff des Betriebes kann - wie auch zur Umschreibung dieses Begriffes in allen arbeitsrechtlichen Zusammenhängen - auf die Rechtsprechung zu § 34 Abs. 1 ArbVG zurückgegriffen werden (vgl. das zu § 35 Abs. 1 ASVG ergangene hg. Erkenntnis vom 13. November 2013, Zl. 2013/08/0146). Demnach ist unter einem Betrieb jede organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Nach der sozialversicherungsrechtlich ebenfalls relevanten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Einkommensteuergesetz ist als Betrieb die Zusammenfassung menschlicher Arbeitskraft und sachlicher Produktionsmittel zu einer organisatorischen Einheit zu verstehen. Der Betrieb wird mit der Herstellung der entsprechenden Strukturen begründet und besteht solange, bis die wesentlichen Grundlagen dieser Struktur entweder entgeltlich oder unentgeltlich übertragen werden oder diese Strukturen zerschlagen werden (vgl. das hg. Erkenntnis vom 29. Oktober 2008, Zl. 2005/08/0066). Wie aus Paragraph 25, Absatz 6, BUAG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 51 aus 2011, hervorgeht, ist die Frage, ob ein Arbeitgeber den Vorschriften des BUAG unterliegt, von der Frage zu unterscheiden, ob das BUAG auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Bei der Umschreibung seines Anwendungsbereiches stellt das BUAG in beiden Fragenbereichen grundsätzlich auf Tätigkeiten in einem Betrieb (einer Unternehmung) iSd Paragraph 2, BUAG ab, also grob gesprochen darauf, ob der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft bzw. in der "Baubranche" tätig sind. Beim Begriff des Betriebes kann - wie auch zur Umschreibung dieses Begriffes in allen arbeitsrechtlichen Zusammenhängen - auf die Rechtsprechung zu Paragraph 34, Absatz eins, ArbVG zurückgegriffen werden vergleiche das zu Paragraph 35, Absatz eins, ASVG ergangene hg. Erkenntnis vom 13. November 2013, Zl. 2013/08/0146). Demnach ist unter einem Betrieb jede organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Nach der sozialversicherungsrechtlich ebenfalls relevanten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Einkommensteuergesetz ist als Betrieb die Zusammenfassung menschlicher Arbeitskraft und sachlicher Produktionsmittel zu einer organisatorischen Einheit zu verstehen. Der Betrieb wird mit der Herstellung der entsprechenden Strukturen begründet und besteht solange, bis die wesentlichen Grundlagen dieser Struktur entweder entgeltlich oder unentgeltlich übertragen werden oder diese Strukturen zerschlagen werden vergleiche das hg. Erkenntnis vom 29. Oktober 2008, Zl. 2005/08/0066).

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2015:RA2014080069.L01

Im RIS seit

13.07.2015

Zuletzt aktualisiert am

19.09.2017

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at