jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2007/9/19 7Ra108/07i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.09.2007

Kopf

Das Oberlandesgericht Wien hat als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Oberlandesgerichtes DDr. Huberger als Vorsitzenden, die Richter des Oberlandesgerichtes Dr. Stürzenbecher-Vouk und Mag.Weixelbraun sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Fanz Kandlhofer(aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Alfred Baldia (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R***** G*****, Ferialpraktikant und TGM-Schüler, ***** Wien, *****, vertreten durch Robert Hauser, Rechtsschutzsekretär der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, 1040 Wien, Plößlgasse 15, wider die beklagte Partei Ing. M***** K***** GmbH E*****, ***** Wien, *****, vertreten durch Dr. Wolfgang A. Schwarz, Rechtsanwalt in Wien, wegen EUR 380,19 sA (Berufungsinteresse EUR 197,30 brutto s.A.), über die Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 10.5.2007, 14 Cga 292/06x-19, gemäß den §§ 2 ASGG, 492 ZPO in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:Das Oberlandesgericht Wien hat als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Oberlandesgerichtes DDr. Huberger als Vorsitzenden, die Richter des Oberlandesgerichtes Dr. Stürzenbecher-Vouk und Mag.Weixelbraun sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Fanz Kandlhofer(aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Alfred Baldia (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R***** G*****, Ferialpraktikant und TGM-Schüler, ***** Wien, *****, vertreten durch Robert Hauser, Rechtsschutzsekretär der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, 1040 Wien, Plößlgasse 15, wider die beklagte Partei Ing. M***** K***** GmbH E*****, ***** Wien, *****, vertreten durch Dr. Wolfgang A. Schwarz, Rechtsanwalt in Wien, wegen EUR 380,19 sA (Berufungsinteresse EUR 197,30 brutto s.A.), über die Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 10.5.2007, 14 Cga 292/06x-19, gemäß den Paragraphen 2, ASGG, 492 ZPO in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Berufung wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 243,26 (darin enthalten EUR 40,54 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens binnen vierzehn Tagen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Die Revision ist nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe :

Mit seiner Klage vom 7.12.2006 begehrte der Kläger ursprünglich von der Fa. C.E.K*****, Gesellschaft m.b.H. als beklagter Partei ausständige Montage- und Entfernungszulagen sowie aliquote Sonderzahlungs- und Urlaubsersatzleistungsbezüge aus dem zwischen den Streitteilen vom 1.8.2006 bis 25.8.2006 bestandenen Pflichtpraktikantenverhältnis in der Höhe von EUR 287,65 brutto und EUR 85,93 netto (Entfernungszulage).

Rechtliche Beurteilung

Gegen den am 7.12.2006 (ON 2) antragsgemäß erlassenen und am 14.12.2006 zugestellten Zahlungsbefehl erhob die beklagte Partei fristgerecht Einspruch (ON 3) und bestritt insbesondere das Bestehen eines Vertragsverhältnisses zwischen den Streitteilen, der Kläger habe bei der in Anspruch genommenen beklagten Partei kein Pflichtpraktikum absolviert.

Nach beschlussmäßiger Berichtigung (ON 6) der Parteienbezeichnung der beklagten Partei auf I*****, bestätigt über [einseitigen - siehe auch ON 12 im Akt] Rekurs der beklagten Partei (ON 8) mit Beschluss des OLG Wien als Rekursgericht vom 8.3.2007, 7 Ra 24/07m, ON 11, wurde nunmehr mit dem angefochtenen Urteil dem Kläger - nach Ausdehnung des Klagebegehrens auf EUR 287,65 brutto und EUR 92,54 netto s.A. in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandung am 29.1.2007,ON 5, AS 13 und 14 - 1.-) ein Betrag von EUR 90,35 brutto an Montagezulage und EUR 92,54 netto an Entfernungszulage unangefochten zuerkannt sowie 2.-) das Mehrbegehren von EUR 197,30 brutto betreffend aliquote Sonderzahlungen und Urlaubsersatzleistung abgewiesen. Den abweisenden Teil (Pkt.2. im Vorabsatz kursiv fett hervorgehoben) bekämpft der Kläger mit seiner fristgerechten Berufung ON 20 aus dem Berufungsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Begehren, das Urteil diesbezüglich [sohin vollinhaltlich] klagsstattgebend unter Zuerkennung des Aufwandersatzes abzuändern. Die beklagte Partei beantragt in ihrer Berufungsbeantwortung ON 21, der Berufung nicht Folge zu geben.

Die Berufung ist nicht berechtigt.

Ausgehend vom festgestellten Sachverhalt Seiten 3 und 4 der Urteilsausfertigung = AS 65 und 66, auf den zu verweisen, jedoch - in Kursivschrift - hervorzuheben ist (§§ 2 ASGG, 498 ZPO): Ausgehend vom festgestellten Sachverhalt Seiten 3 und 4 der Urteilsausfertigung = AS 65 und 66, auf den zu verweisen, jedoch - in Kursivschrift - hervorzuheben ist (Paragraphen 2, ASGG, 498 ZPO):

Grundlage des Pflichtpraktikums war eine mündliche Vereinbarung zwischen den Streitteilen über Dauer, Zeitraum und Entlohnung im vorgesehenen gesetzlichen (gemeint wohl: kollektivvertaglichen) Ausmaß, wobei dem Kläger nach Abschluss des Praktikums vom 1. bis 25.8.2006 (Beilage ./C) ein Grundlohn von EUR 718,08 brutto (Beilagen ./A und /B) -abzüglich SV EUR 130,69 sohin netto EUR 587,39 - bezahlt wurde.

Zum Tätigkeitsbereich des Klägers gehörte die Mithilfe bei der Durchführung von Wohnungs- und Beleuchtungsinstallationen, die Mitarbeit in einem Störungsdiensttrupp [Überprüfen von Sprechanlagen, Ausfüllen von einfachen Berichten], wobei der Kläger auch eigenständig Kabel durchgezogen und Anschlüsse hergestellt hat, jedoch unter Aufsicht und Kontrolle anderer Fachkräfte, keineswegs jedoch nur zugeschaut habe.

Die übrigen Feststellungen beziehen sich lediglich auf die zeitmäßige Inanspruchnahme des Klägers überwiegend betreffend die ihm rechtskräftig zuerkannten Montage- und Entfernungszulagen (Pkt.1. des Urteils), wonach die regelmäßige Arbeitszeit 38,5 Stunden betragen habe.

Ausgehend von den als richtig bezeichneten, unbekämpften Feststellungen ist der Rechtsrüge des Klägers, wonach seine Arbeitnehmerstellung anzunehmen sei sowie die abgewiesene Forderung sich auf den anzuwendenden, unten näher auszuführenden, Kollektivvertrag stütze, entgegenzuhalten:

Der Kläger verweist in seinen Berufungsausführungen u.a. auch auf die Lohnregelungen für Pflichtpraktikanten in Abschnitt IX Punkt 4b des Kollektivvertrages für Arbeiter im Metallgewerbe mit einer betragsmäßigen Höhe zwischen der Lehrlingsentschädigung für das 3. und 4. Jahr für Pflichtpraktikanten. Der Kläger verweist in seinen Berufungsausführungen u.a. auch auf die Lohnregelungen für Pflichtpraktikanten in Abschnitt römisch IX Punkt 4b des Kollektivvertrages für Arbeiter im Metallgewerbe mit einer betragsmäßigen Höhe zwischen der Lehrlingsentschädigung für das 3. und 4. Jahr für Pflichtpraktikanten.

Diese Kollektivvertragsregelungen, hier von Bedeutung, mit dem Stand 1.8.2006 lauten:

Der persönliche Geltungsbereich im Punkt II/3 dieses Kollektivvertrages lautet:

3. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer genannt.

Punkt IX Entlohnung lautet: Punkt römisch IX Entlohnung lautet:

Kollektivvertragslöhne (Mindeststundenlöhne)

1. 1.Ziffer eins
   Lohngruppen:
2. 2.Ziffer 2
   Lohngruppenmerkmale: LG Techniker: Arbeitnehmer mit langjähriger Berufspraxis in der Lohngruppe 1, die inhaltlich so anspruchsvolle Arbeiten selbstständig ausführen, dass dafür praktische und theoretische Fachkenntnisse, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen, Voraussetzung sind und die hervorragende Verantwortung tragen. Die genannten Qualifikationen müssen entsprechend nachgewiesen werden. LG 1. Spitzenfacharbeiter: Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), hervorragende Fachkenntnisse; Befähigung, ohne Anweisung selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte alle berufseinschlägigen Arbeiten verantwortungsbewusst zu verrichten. Fähigkeit zum zweckmäßigen Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und Materialien sowie zur Beratung von Kunden. LG 2. Qualifizierter Facharbeiter: Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), große Fachkenntnisse; Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten nach kurzer Anweisung selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst zu verrichten. Fähigkeit zum Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und zur Beratung von Kunden. LG 3. Facharbeiter: Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen; Befähigung, berufseinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten. LG 4. Besonders qualifizierter Arbeitnehmer: Längere Zweckausbildung, große Arbeitserfahrung und dementsprechende Verantwortung. LG 5. Qualifizierter Arbeitnehmer: Zweckausbildung, entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung. LG 6. Arbeitnehmer mit Zweckausbildung: Entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung. Auch Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung in Produktion oder Montage, sofern sie mehrere Arbeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit. LG 7. Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung.

3. Der Kollektivvertragslohn (Mindeststundenlohn) einer Lohngruppe stellt keine Begrenzung des Ist-Lohnes einer niedrigeren Lohngruppe dar.

4. Nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betriebsüblichen Gesichtspunkte entsprechend seinen Fähigkeiten einzustufen. Die Einstufung setzt voraus, dass die der Einstufung entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird.

4a. Ab erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung hat die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen zu erfolgen. Bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung hat die Einstufung in die Lohngruppe 4 zu erfolgen. Ab Beendigung der Lehrzeit bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Differenz zwischen der Lohngruppe 4 und 3 nachzuzahlen. Keine Nachzahlung erfolgt:

4b. Entlohnung für Pflichtpraktikanten Schülern von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von Pkt. 1–4 für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspraktika auf Grund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn von € 861,70. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. vier Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

5. Lohngruppenerweiterung Die kollektivvertraglichen Lohngruppen können aufgrund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden, doch ist eine Lohngruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Lohngruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser betrieblichen Lohngruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen.

6. Lehrlingsentschädigung

Diese Sätze gelten für Lehrlinge ohne Kost und Quartier. Bei Lehrlingsentschädigungen mit Kost und Quartier sind die derzeit geltenden Sätze im entsprechenden Verhältnis in den Landesinnungen anzupassen. Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist er in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung. Internatskosten Die Internatskosten, die

durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen, an das Internat zu überweisen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 60 Prozent seiner Lehrlingsentschädigung verbleiben.

6a. Vorlehre Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 6a. Vorlehre Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des Paragraph 8 b, BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 511,75. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte. Die Regelung über den Internatskostenersatz gilt sinngemäß für die Vorlehre.

7. Ist-Lohn-Erhöhung

Die Ist-Lohn-Erhöhung ist im Anhang III geregelt.Die Ist-Lohn-Erhöhung ist im Anhang römisch III geregelt.

Grundsätzlich ist vorweg auszuführen:

Der Ferialpraktikant (auch Pflichtpraktikant) - ein Person, welche praktische Tätigkeiten in Ergänzung zur theoretischen, meist schulischen Ausbildung kennenlernen will - unterliegt grundsätzlich nicht den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie etwa dem Angestelltengesetz. Einem Ferialpraktikanten gebühren mangels anwendbarem Kollektivvertrag keine Sonderzahlungen sowie mangels Anwendbarkeit des UrlG keine Urlaubsabgeltung. Die Kollektivvertragspartner sind gemäß § 2 ArbVG nur berechtigt, Regelungen für Arbeitnehmer, grundsätzlich nicht aber für Ferialpraktikanten (vgl. einerseits die Generalklausel des § 36 Abs.1 ArbVG und die Ausnahme im Rahmen der taxativen Aufzählung in § 36 Abs.2 ArbVG, nämlich Z. 7, wie früher § 2 Abs.3 lit.c BRG 1947; arg.: „geringe Interessensgemeinschaft"; siehe Strasser, ArVGKomm Rz 23 zu § 36) zu treffen. Soweit dennoch Ferialpraktikanten in den Regelungen erwähnt sind, könnten damit also nur echte Dienstnehmer gemeint sein. Der Ferialpraktikant (auch Pflichtpraktikant) - ein Person, welche praktische Tätigkeiten in Ergänzung zur theoretischen, meist schulischen Ausbildung kennenlernen will - unterliegt grundsätzlich nicht den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie etwa dem Angestelltengesetz. Einem Ferialpraktikanten gebühren mangels anwendbarem Kollektivvertrag keine Sonderzahlungen sowie mangels Anwendbarkeit des UrlG keine Urlaubsabgeltung. Die Kollektivvertragspartner sind gemäß Paragraph 2, ArbVG nur berechtigt, Regelungen für Arbeitnehmer, grundsätzlich nicht aber für Ferialpraktikanten vergleiche einerseits die Generalklausel des Paragraph 36, Absatz , ArbVG und die Ausnahme im Rahmen der taxativen Aufzählung in Paragraph 36, Absatz , ArbVG, nämlich Ziffer 7,, wie früher Paragraph 2, Absatz , Litera , BRG 1947; arg.: „geringe Interessensgemeinschaft"; siehe Strasser, ArVGKomm Rz 23 zu Paragraph 36,) zu treffen. Soweit dennoch Ferialpraktikanten in den Regelungen erwähnt sind, könnten damit also nur echte Dienstnehmer gemeint sein.

Ferialpraktikanten gebührt demnach kein reguläres Arbeitsentgelt. Ob ein Entgelt bezahlt wird bzw wie hoch dieses ist, unterliegt der freien Vereinbarung. In der Praxis erhält der Ferialpraktikant oft eine Entschädigung in Höhe der Lehrlingsentschädigung des letzten Lehrjahres oder zwischen dem dritten und vierten Lehrjahr interpolierend liegend. Eine allfällige Regelung im Kollektivvertrag kann für Ferialpraktikanten keine normative Wirkung entfalten (Dr.Wolfgang Höfle, SWK 2001, T 95). Praktikanten unterliegen auch z.B. nicht dem Geltungsbereich des BMVG (vgl. K.Mayr in ZellKomm, Rz 4 zu § 1 BMVG). Ferialpraktikanten gebührt demnach kein reguläres Arbeitsentgelt. Ob ein Entgelt bezahlt wird bzw wie hoch dieses ist, unterliegt der freien Vereinbarung. In der Praxis erhält der Ferialpraktikant oft eine Entschädigung in Höhe der Lehrlingsentschädigung des letzten Lehrjahres oder zwischen dem dritten und vierten Lehrjahr interpolierend liegend. Eine allfällige Regelung im Kollektivvertrag kann für Ferialpraktikanten keine normative Wirkung entfalten (Dr.Wolfgang Höfle, SWK 2001, T 95). Praktikanten unterliegen auch z.B. nicht dem Geltungsbereich des BMVG vergleiche K.Mayr in ZellKomm, Rz 4 zu Paragraph eins, BMVG).

Die im vorliegenden Fall nunmehr doch gegebene vorhandene kollektivvertragliche Regelung ist demnach - abgesehen von der obigen Problematik deren Zulässigkeit - zusätzlich noch auf ihre Ausgestaltung, sowohl aus der Sicht von allenfalls doch „echten Dienstnehmern", andererseits aus dem Sichtwinkel des „Praktikanten", ausgehend von den getroffenen - oben wiedergegebenen - Feststellungen, zu untersuchen.

Zur Klärung der hier gegenständlichen Fragen ist wohl vorerst auf die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer" in Abschnitt II. Punkt 3 des KV für das Metallgewerbe hinzuweisen, der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die gewerblichen Lehrlinge umfasst, nicht jedoch auf die Pflichtpraktikanten - soweit nicht doch echte Arbeitnehmer - Bezug nimmmt, wobei deren finanzielle Regelung typischerweise im Rahmen von Abschnitt IX/Entlohnung - nachträglich - eingefügt worden ist, zusätzlich noch mit der Textierung „Monatslohn" zum Unterschied von der begrifflichen Lehrlingsentschädigungsregelung Pkt.6. und den Stundenlöhnen im Rahmen der Lohngruppen, wobei im Pkt.4b allerdings nicht auf den Arbeitnehmerbegriff wie sonst unter Zitierung von „Arbeitnehmer" bei den Lohngruppen bzw. im Abschnitt IX zurückgegriffen wird. Zur Klärung der hier gegenständlichen Fragen ist wohl vorerst auf die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer" in Abschnitt römisch II. Punkt 3 des KV für das Metallgewerbe hinzuweisen, der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die gewerblichen Lehrlinge umfasst, nicht jedoch auf die Pflichtpraktikanten - soweit nicht doch echte Arbeitnehmer - Bezug nimmmt, wobei deren finanzielle Regelung typischerweise im Rahmen von Abschnitt IX/Entlohnung - nachträglich - eingefügt worden ist, zusätzlich noch mit der Textierung „Monatslohn" zum Unterschied von der begrifflichen Lehrlingsentschädigungsregelung Pkt.6. und den Stundenlöhnen im Rahmen der Lohngruppen, wobei im Pkt.4b allerdings nicht auf den Arbeitnehmerbegriff wie sonst unter Zitierung von „Arbeitnehmer" bei den Lohngruppen bzw. im Abschnitt römisch IX zurückgegriffen wird.

Den Kollektivvertragsparteien ist sohin wohl vernünftigerweise in dieser textlich unterschiedlich gestalteten Konstellation zu unterstellen, dass sie mit dieser „Regelung" einerseits einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (RIS-Justiz RS0008828; SZ 74/144) und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten - hier in finanzieller Hinsicht zwischen den Lehrjahren angesiedelt - zu verhindern suchten (9 ObA 601/92; 9 ObA 269/90), andererseits ausdrücklich für die Pflichtpraktikanten nicht den Ausdruck ARBEITNEHMER in der Textierung verwenden wollten, dies wiederum wohl in Übereinstimmung mit den arbeitsverfassungsrechtlichen Grundlagen, weil der Pflichtpraktikant gerade eben nicht diesen Arbeitnehmerkriterien entspricht. Es sei denn es handelt sich bei einem Praktikanten im Einzelfall doch um einen „echten Arbeitnehmer" (dann allenfalls auch andere Entlohnung!).

In diesem Zusammenhang ist auch von Interesse, dass die oben wiedergegebene Fassung Stand 1.6.2006 gegenüber der Fassung ab 1.1.2007 (des Kollektivvertrages) zwar in der Definition des Geltungsbereiches Abschnitt II/3 sowie im Punkt IX/4b (auch betragsmäßig hinsichtlich der monatlichen Entlohnung bei Pflichtpraktikanten) unverändert geblieben ist, nicht jedoch bei den [Bezugs]Ansätzen betreffend die übrigen Arbeitnehmer in den Mindeststundenlöhnen im Abschnitt IX/ 1.Lohngruppen und bei den Mindestsätzen pro Monat auch für die Lehrlinge, ebenso im Punkt 6a, die Vorlehre betreffend, womit wiederum ein deutlicher Hinweis auf die unterschiedliche Einordnung der Pflichtpraktikanten (auch aus ArbVG-Sicht) und der anderen DIENSTNEHMER seitens der Kollektivvertragsparteien gegeben worden ist, womit den (echten) Pflichtpraktikanten wohl deutlich trotz Vornahme einer [an sich unzulässigen] Regelung in synoptischer Sicht aus allen Vergleichskriterien heraus ausdrücklich nicht der - generelle - DIENSTNEHMERSTATUS zugeordnet werden sollte und auch nicht konnte.

Kollektivverträge sind nach ständiger Rechtsprechung

nach den Regeln der §§ 6 und 7 ABGB für die Gesetzesauslegung zu interpretieren. In erster Linie ist bei der Auslegung eines Kollektivvertrags der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (SZ 66/36; SZ 70/88; SZ 74/144; 9 ObA 289/01t; 8 ObA 44/06p; 8 ObA 86/06i; RIS-Justiz RS0010089 ua). Da den Kollektivvertragsparteien grundsätzlich unterstellt werden darf, dass sie eine - vorerst zulässige - vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897) sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten, ist bei mehreren an sich in Betracht kommenden Auslegungsmöglichkeiten, wenn alle anderen Auslegungsgrundsätze versagen, jener der Vorzug zu geben, die diesen Anforderungen am meisten entspricht (Arb 9661; SZ 68/124; SZ 74/144; 9 ObA 41/04a; 8 ObA 86/06i, RIS-Justiz RS0008828 ua; vgl. u.a. auch 9 ObA 295/89; 9 ObA 216/93; 8 ObA 190/97t; 9 ObA 310/00d; RIS-Justiz RS0008807, RS0050830).nach den Regeln der Paragraphen 6 und 7 ABGB für die Gesetzesauslegung zu interpretieren. In erster Linie ist bei der Auslegung eines Kollektivvertrags der Wortsinn - auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen - zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (SZ 66/36; SZ 70/88; SZ 74/144; 9 ObA 289/01t; 8 ObA 44/06p; 8 ObA 86/06i; RIS-Justiz RS0010089 ua). Da den Kollektivvertragsparteien grundsätzlich unterstellt werden darf, dass sie eine -

vorerst zulässige - vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897) sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten, ist bei mehreren an sich in Betracht kommenden Auslegungsmöglichkeiten, wenn alle anderen Auslegungsgrundsätze versagen, jener der Vorzug zu geben, die diesen Anforderungen am meisten entspricht (Arb 9661; SZ 68/124; SZ 74/144; 9 ObA 41/04a; 8 ObA 86/06i, RIS-Justiz RS0008828 ua; vergleiche u.a. auch 9 ObA 295/89; 9 ObA 216/93; 8 ObA 190/97t; 9 ObA 310/00d; RIS-Justiz RS0008807, RS0050830).

Im vorliegenden Fall bedarf es sohin einer solchen Prüfung im Rahmen der oben dargelegten Auslegung zur eindeutigen Klarstellung dahingehend, ob ein Pflichtpraktikant auf Grund der besonderen Ausformung seiner Tätigkeit im Einzelfall als echter Dienstnehmer entsprechend der Generalklausel des § 36 Abs.1 ArbVG einzuordnen ist. Dies liegt beim Kläger hier nicht vor (siehe dazu unten noch die darzulegenden notwendigen Abgrenzungs- und Einordnungskriterien), sodass die Zeit des Pflichtpraktikantenverhältnisses des Klägers der ausdrücklich in Pkt 4b/IX. vorhandenen Regelung der finanziellen Monatslohnabgeltung in Synopsis mit den Bestimmungen hinsichtlich Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration in den Abschnitten XVII und XVIII (samt Aliquotierungsregelung) nicht zu unterstellen ist, weil der Kläger eben nicht als Dienstnehmer einordenbar ist. Im vorliegenden Fall bedarf es sohin einer solchen Prüfung im Rahmen der oben dargelegten Auslegung zur eindeutigen Klarstellung dahingehend, ob ein Pflichtpraktikant auf Grund der besonderen Ausformung seiner Tätigkeit im Einzelfall als echter Dienstnehmer entsprechend der Generalklausel des Paragraph 36, Absatz , ArbVG einzuordnen ist. Dies liegt beim Kläger hier nicht vor (siehe dazu unten noch die darzulegenden notwendigen Abgrenzungs- und Einordnungskriterien), sodass die Zeit des Pflichtpraktikantenverhältnisses des Klägers der ausdrücklich in Pkt 4b/IX. vorhandenen Regelung der finanziellen Monatslohnabgeltung in Synopsis mit den Bestimmungen hinsichtlich Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration in den Abschnitten römisch XVII und römisch XVIII (samt Aliquotierungsregelung) nicht zu unterstellen ist, weil der Kläger eben nicht als Dienstnehmer einordenbar ist.

Bei der Auslegung eines Kollektivvertrags ist zusätzlich - hier als „obiter dictum" - auch ein „Blick über den Kollektivvertrags-Rand" als zusätzliches Auslegungskriterium heranzuziehen (8 ObA 190/97t; 8 ObA 2105/96h). Im Übrigen hat der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung 4 Ob 104/78 (= SZ 52/75) bei der Beurteilung der Frage, ob für den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration nach Punkt XVII und XVIII des [hier zu beurteilenden] Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe Dienstzeiten als Lehrling und als Arbeiter zusammenzurechnen seien - wenn auch dort in einem „obiter dictum" - die Auffassung vertreten, dass die Bestimmungen des Abschnitts V des Kollektivvertrags „Betriebszugehörigkeit" [nur] für die Bemessung der Kündigungsfrist gelten (vgl.8 ObS 10/07i). Bei der Auslegung eines Kollektivvertrags ist zusätzlich - hier als „obiter dictum" - auch ein „Blick über den Kollektivvertrags-Rand" als zusätzliches Auslegungskriterium heranzuziehen (8 ObA 190/97t; 8 ObA 2105/96h). Im Übrigen hat der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung4 Ob 104/78 (= SZ 52/75) bei der Beurteilung der Frage, ob für den Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration nach Punkt römisch XVII und römisch XVIII des [hier zu beurteilenden] Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe Dienstzeiten als Lehrling und als Arbeiter zusammenzurechnen seien - wenn auch dort in einem „obiter dictum" - die Auffassung vertreten, dass die Bestimmungen des Abschnitts römisch fünf des Kollektivvertrags „Betriebszugehörigkeit" [nur] für die Bemessung der Kündigungsfrist gelten (vgl.8 ObS 10/07i).

Im vorliegenden Fall kommt der oben wiedergegebenen und wiederkehrenden Definition bzw. Wiederholung des Begriffs „Arbeitnehmer" in Abschnitt II. Punkt 3 des KV für das Metallgewerbe entscheidende Bedeutung zu, der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die gewerblichen Lehrlinge umfasst. Diesem Begriffsumfang kommt sohin für die im gegenständlichen Rechtsstreit maßgebliche Bestimmung des Abschnittes IX. Punkt 4b KV deshalb Bedeutung zu, weil einerseits unter „Arbeitnehmer" Pflichtpraktikanten nicht generell subsumierbar sind. Ein solches Betriebspraktikum ist nämlich auch, wohl ebenso wie Lehrverhältnisse, wobei Lehrlinge aber dem persönlichen Geltungsbereich als Arbeitnehmer ausdrücklich unterstellt worden sind, siehe auch bei der Regelung der Vorlehre - vgl. die Bestimmungen der §§ 14 f BAG - nicht wie ein Arbeitnehmerdienstverhältnis kündbar (vgl Jabornegg/Resch/Strasser, Arbeitsrecht^2, Rz 150, 734), wiederum ein Argument für die besondere „sui generis" Stellung des Praktikanten (eben nicht als Dienstnehmer). Im vorliegenden Fall kommt der oben wiedergegebenen und wiederkehrenden Definition bzw. Wiederholung des Begriffs „Arbeitnehmer" in Abschnitt römisch II. Punkt 3 des KV für das Metallgewerbe entscheidende Bedeutung zu, der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die gewerblichen Lehrlinge umfasst. Diesem Begriffsumfang kommt sohin für die im gegenständlichen Rechtsstreit maßgebliche Bestimmung des Abschnittes

römisch IX. Punkt 4b KV deshalb Bedeutung zu, weil einerseits unter „Arbeitnehmer" Pflichtpraktikanten nicht generell subsumierbar sind. Ein solches Betriebspraktikum ist nämlich auch, wohl ebenso wie Lehrverhältnisse, wobei Lehrlinge aber dem persönlichen Geltungsbereich als Arbeitnehmer ausdrücklich unterstellt worden sind, siehe auch bei der Regelung der Vorlehre - vergleiche die Bestimmungen der Paragraphen 14, f BAG - nicht wie ein Arbeitnehmerdienstverhältnis kündbar vergleiche Jabornegg/Resch/Strasser, Arbeitsrecht^2, Rz 150, 734), wiederum ein Argument für die besondere „sui generis" Stellung des Praktikanten (eben nicht als Dienstnehmer).

Ergänzend ist zur Definition und zur Bestimmung eines als Arbeitsverhältnis zu qualifizierenden Beschäftigungsverhältnisses auszuführen:

Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses richtet sich zweifelsfrei danach, ob die konkrete Beschäftigung nach der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung auch objektiv in erster Linie - im Interesse des Auszubildenden, sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen - von diesem Ausbildungszweck bestimmt und geprägt oder im Interesse des Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert ist. Kriterien für das Überwiegen des Ausbildungszweckes sind insbesondere, dass der Beschäftigte Arbeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen, nur in einem zeitlich zu vernachlässigenden Ausmaß verrichtet, dass sich die von ihm verrichteten Tätigkeiten nicht nach Maßgabe des Betriebserfordernisses, sondern nach der Notwendigkeit des Auszubildenden (Pflichtpraktikanten) richten, dass Ferial- bzw. Pflichtpraktikanten größere Freiheiten bei der zeitlichen Gestaltung der Anwesenheit im Betrieb eingeräumt wird, dass eine Lohnverpflichtung fehlt, etc. Dabei ist aber immer eine Gesamtbetrachtung entscheidend (vgl.RS0074214). Im Sinne dieser Gesamtbeurteilung ist demnach auch objektiv in erster Linie, im Interesse des Auszubildenden, sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften (hier: entsprechend dem Lehrplan für die betreffende Sparte TGM Schwerpunkt Elektrotechnik) praktische Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, von diesem Ausbildungszweck bestimmt und geprägt (SZ 61/250) auszugehen und nicht im Interesse des Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen eine Orientierung vorzunehmen (SZ 68/184 mwN). Zum Unterschied zu einem sonst im Betrieb Beschäftigten ist die Bestimmungsfreiheit eines Ferial- (oder Pflicht-)praktikanten iS von Arbeitseinsatz aber auch „zusehender Weise" (wenn auch „nicht nur" !), um Praktiken und Arbeitstechniken zu erkennen und in sein Ausbildungs- und Lernziel zu integrieren, nicht weitgehend ausgeschaltet. Es ergibt sich, dass der Kläger zwar in den Arbeitsprozess und die Störungsdiensteinsatzzeiten miteingebunden war, dass er sich aber von den nicht zu Ausbildungszwecken beschäftigten Arbeitnehmern dadurch deutlich unterschieden hat, dass seine Arbeit für den Arbeitsprozess die überwiegende Zeit seiner Beschäftigung hindurch nicht notwendig war, sondern dieser auch ohne seine Mithilfe den betrieblichen Zwecken entsprechend stattgefunden hätte. Daher war seine Mitarbeit nicht primär an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert und unterworfen, sodass der Kläger nach der Ansicht des Berufungsgerichtes unter Heranziehung aller Kriterien auch keinen vollen Arbeitnehmer ersetzt hat (Martinek/M. und W.Schwarz Angestelltengesetz7, 59, Arb 6.813). Die Beweispflicht für das Vorliegen einer Ausbildungspraxis trifft dabei regelmäßig den Arbeitgeber (DRdA 2000, 533 = infas 2000, 153 = RdW 2001, 105). Der Kläger ist somit auch nicht im Sinne der Generalklausel des § 36 Abs.1 ArbVG als Arbeitnehmer einordenbar. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses richtet sich zweifelsfrei danach, ob die konkrete Beschäftigung nach der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung auch objektiv in erster Linie - im Interesse des Auszubildenden, sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen - von diesem Ausbildungszweck bestimmt und geprägt oder im Interesse des Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert ist. Kriterien für das Überwiegen des Ausbildungszweckes sind insbesondere, dass der Beschäftigte Arbeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen, nur in einem zeitlich zu vernachlässigenden Ausmaß verrichtet, dass sich die von ihm verrichteten Tätigkeiten nicht nach Maßgabe des Betriebserfordernisses, sondern nach der Notwendigkeit des Auszubildenden (Pflichtpraktikanten) richten, dass Ferial- bzw. Pflichtpraktikanten größere Freiheiten bei der zeitlichen Gestaltung der Anwesenheit im Betrieb eingeräumt wird, dass eine Lohnverpflichtung fehlt, etc. Dabei ist aber immer eine Gesamtbetrachtung entscheidend (vgl.RS0074214). Im Sinne dieser Gesamtbeurteilung ist demnach auch objektiv in erster Linie, im Interesse des Auszubildenden, sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften (hier: entsprechend dem Lehrplan für die betreffende Sparte TGM Schwerpunkt Elektrotechnik) praktische Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, von diesem Ausbildungszweck bestimmt und geprägt (SZ 61/250) auszugehen und nicht im Interesse des Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen eine Orientierung vorzunehmen (SZ 68/184 mwN). Zum Unterschied zu einem sonst im Betrieb

Beschäftigten ist die Bestimmungsfreiheit eines Ferial- (oder Pflicht-)praktikanten iS von Arbeitseinsatz aber auch „zusehender Weise" (wenn auch „nicht nur" !), um Praktiken und Arbeitstechniken zu erkennen und in sein Ausbildungs- und Lernziel zu integrieren, nicht weitgehend ausgeschaltet. Es ergibt sich, dass der Kläger zwar in den Arbeitsprozess und die Störungsdiensteinsatzzeiten miteingebunden war, dass er sich aber von den nicht zu Ausbildungszwecken beschäftigten Arbeitnehmern dadurch deutlich unterschieden hat, dass seine Arbeit für den Arbeitsprozess die überwiegende Zeit seiner Beschäftigung hindurch nicht notwendig war, sondern dieser auch ohne seine Mithilfe den betrieblichen Zwecken entsprechend stattgefunden hätte. Daher war seine Mitarbeit nicht primär an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert und unterworfen, sodass der Kläger nach der Ansicht des Berufungsgerichtes unter Heranziehung aller Kriterien auch keinen vollen Arbeitnehmer ersetzt hat (Martinek/M. und W.Schwarz Angestelltengesetz7, 59, Arb 6.813). Die Beweispflicht für das Vorliegen einer Ausbildungspraxis trifft dabei regelmäßig den Arbeitgeber (DRdA 2000, 533 = infas 2000, 153 = RdW 2001, 105). Der Kläger ist somit auch nicht im Sinne der Generalklausel des Paragraph 36, Absatz , ArbVG als Arbeitnehmer einordenbar.

Berücksichtigt man weiter die Lehre (Jabornegg/Resch/Strasser Arbeitsrecht² Rz 150, 734; Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht [2006], Seite 49; Löschnigg, Arbeitsrecht, 10. Auflage, 146; Berger/Fida/Gruber, Berufsausbildungsgesetz [2002] Rz 4 zu § 1; Berücksichtigt man weiter die Lehre (Jabornegg/Resch/Strasser Arbeitsrecht² Rz 150, 734; Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht [2006], Seite 49; Löschnigg, Arbeitsrecht, 10. Auflage, 146; Berger/Fida/Gruber, Berufsausbildungsgesetz [2002] Rz 4 zu Paragraph eins ;,

Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I, 4. Auflage, 92) sowie die hiermit übereinstimmende Rechtsprechung (4 Ob 97/72; 9 ObA 72/87;Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht römisch eins, 4. Auflage, 92) sowie die hiermit übereinstimmende Rechtsprechung (4 Ob 97/72; 9 ObA 72/87;

9 ObA 193/98t; 8 ObS 195/02p; RIS-Justiz RS0021298, RS0053009), wonach zwar auch Lehrverhältnisse als Arbeitsverhältnisse zu qualifizieren sind und durch die Weiterbeschäftigung des Lehrlings nach dem Ende der Lehrzeit nicht das bestehende Arbeitsverhältnis fortgesetzt, sondern grundsätzlich ein neues Arbeitsverhältnis begründet werde (Berger/Rohringer, Berufsausbildungsgesetz, S 185; Berger/Fida/Gruber aaO, Rz 5 zu § 18; 4 Ob 66/80; 9 ObA 72/87), so muss im gegenständlichen Verfahren wohl klar gesehen und erkannt werden, dass der Kläger als Pflichtpraktikant nicht „Arbeitnehmer" in dem vom Berufungswerber wohl gerne angenommenen Sinn gewesen ist.9 ObA 193/98t; 8 ObS 195/02p; RIS-Justiz RS0021298, RS0053009), wonach zwar auch Lehrverhältnisse als Arbeitsverhältnisse zu qualifizieren sind und durch die Weiterbeschäftigung des Lehrlings nach dem Ende der Lehrzeit nicht das bestehende Arbeitsverhältnis fortgesetzt, sondern grundsätzlich ein neues Arbeitsverhältnis begründet werde (Berger/Rohringer, Berufsausbildungsgesetz, S 185; Berger/Fida/Gruber aaO, Rz 5 zu Paragraph 18 ;, 4 Ob 66/80; 9 ObA 72/87), so muss im gegenständlichen Verfahren wohl klar gesehen und erkannt werden, dass der Kläger als Pflichtpraktikant nicht „Arbeitnehmer" in dem vom Berufungswerber wohl gerne angenommenen Sinn gewesen ist.

Die bereits behandelte, zusätzlich im Kollektivvertrag vorgesehene, nachträglich eingefügte (aus ArbVG-Sicht zumindest für echte Pflichtpraktikanten problematische, weil unzulässige Regelung) und auch nicht parallel mit den [echten] Arbeitnehmern erfolgte Erhöhung der Entlohnung für Pflichtpraktikanten ist daher, wenn man diese als individuell schlüssig (§ 863 ABGB) vereinbarte Bezugshöhe ansieht, jedenfalls als Inklusivmonatslohn zu sehen, sodass eine zusätzliche Aliquotierung von Sonderzahlungen und die Erbringung von Urlaubsersatzleistung aus allen dargelegten Argumenten ohnehin nicht zum Tragen kommt. Der ausbezahlte Betrag von 718,08 brutto entspricht genau 25 Tagen (861,70 : 30 = 28,72 x 25) des unstrittig verrichteten Pflichtpraktikums, es handelt sich nicht um ein komplettes Monat (vgl. analog grundsätzlich heranziehbare Aliquotierungsbestimmung im KV). Solche Pflichtpraktikantenmonate zählen neutralisierend im übrigen auch nicht als Zeiten unqualifizierter Berufstätigkeit (vgl. SSV-NF 14/70; ebenso infas 2000,153; ARD 5496/8/2004 vgl. auch Ferialpraktikanten als Kostenfalle? Lind, PV Info 2006 H 6, 17; H2,14). Die bereits behandelte, zusätzlich im Kollektivvertrag vorgesehene, nachträglich eingefügte (aus ArbVG-Sicht zumindest für echte Pflichtpraktikanten problematische, weil unzulässige Regelung) und auch nicht parallel mit den [echten] Arbeitnehmern erfolgte Erhöhung der Entlohnung für Pflichtpraktikanten ist daher, wenn man diese als individuell schlüssig (Paragraph 863, ABGB) vereinbarte Bezugshöhe ansieht, jedenfalls als Inklusivmonatslohn zu sehen, sodass eine zusätzliche Aliquotierung von Sonderzahlungen und die Erbringung von Urlaubsersatzleistung aus allen dargelegten Argumenten ohnehin nicht zum Tragen kommt. Der ausbezahlte Betrag von 718,08 brutto entspricht genau 25 Tagen (861,70 : 30 = 28,72 x 25) des unstrittig verrichteten Pflichtpraktikums, es handelt sich nicht um ein komplettes Monat vergleiche analog grundsätzlich heranziehbare Aliquotierungsbestimmung im KV). Solche

Pflichtpraktikantenmonate zählen neutralisierend im übrigen auch nicht als Zeiten unqualifizierter Berufstätigkeit vergleiche SSV-NF 14/70; ebenso infas 2000,153; ARD 5496/8/2004 vergleiche auch Ferialpraktikanten als Kostenfalle? Lind, PV Info 2006 H 6, 17; H2,14).

Die vom Erstgericht im angefochtenen Urteil Pkt.1.) zuerkannten Leistungen sind unangefochten in Rechtskraft erwachsen, sodass sich diesbezüglich weitere Überlegungen erübrigen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 2 ASGG, 41, 50 Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 2, ASGG, 41, 50

ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, weil eine Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs.1 ZPO aus der Gesamtsicht der verwerteten Lehre und Judikatur nicht vorliegt, das Berufungsgericht von den Abgrenzungskriterien (SZ 61/250 = WBl 1989, 218; SZ 68/184 = DRdA 1996/42 [Spitzl] = ZAS 1997/1 [Risak]) der Judikatur hinsichtlich Arbeitnehmern und Praktikanten nicht abweicht und außerdem letztlich auch eine Einzelfallproblematik zu beurteilen war (hinsichtlich der faktischen Tätigkeit des Klägers als Grundlage für die Subsumption). Die Revision war nicht zuzulassen, weil eine Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz , ZPO aus der Gesamtsicht der verwerteten Lehre und Judikatur nicht vorliegt, das Berufungsgericht von den Abgrenzungskriterien (SZ 61/250 = WBl 1989, 218; SZ 68/184 = DRdA 1996/42 [Spitzl] = ZAS 1997/1 [Risak]) der Judikatur hinsichtlich Arbeitnehmern und Praktikanten nicht abweicht und außerdem letztlich auch eine Einzelfallproblematik zu beurteilen war (hinsichtlich der faktischen Tätigkeit des Klägers als Grundlage für die Subsumption).

Oberlandesgericht Wien

1016 Wien, Schmerlingplatz 11

Anmerkung

EW00652 7Ra108.07i

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OLG0009:2007:0070RA00108.07I.0919.000

Zuletzt aktualisiert am

02.10.2008

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at