

TE OGH 2002/4/18 8ObA23/02v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.04.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Ernst Galutschek und Herbert Bernold als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Thomas P*****, Bäcker, *****, vertreten durch Dr. Peter Keul und Dr. Alexander Burkowski, Rechtsanwälte in Linz, gegen die beklagte Partei Ernestine G*****, Bäckermeisterin, *****, vertreten durch Dr. Peter Riedelsberger, Rechtsanwalt in Linz, wegen EUR 213,46 (S 2.937,22) sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Oktober 2001, GZ 11 Ra 344/01i-10, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 28. Juni 2001, GZ 6 Cga 73/01k-5, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass sie zu lauten haben:

"Das Klagebegehren, die beklagte Partei sei schuldig, der klagenden Partei EUR 213,46 sA zu zahlen, wird abgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 233,94 bestimmten Kosten des Verfahrens erster Instanz (darin EUR 38,99 USt) und die mit EUR 243,20 bestimmten Kosten des Verfahrens zweiter Instanz (darin EUR 40,53 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen."

Die klagende Partei ist ferner schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 166,74 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin EUR 27,79 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

§ 18 BAG idF vor der BAG-Nov 2000 (BGBl I 2000/83) normierte die Verpflichtung des Lehrberechtigten, den Lehrling, dessen Lehrverhältnis mit ihm gemäß § 14 Abs 1 oder § 14 Abs 2 lit e BAG endet, im Betrieb vier Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden. Durch die BAG-Nov 2000 wurde diese Weiterverwendungspflicht ("Behaltepflicht") auf drei Monate verkürzt. Diese Änderung trat nach Art I Z 8 der Novelle mit 1. 9. 2000 in Kraft. Übergangsbestimmungen, die die Anwendung der geänderten Bestimmung auf bereits geschlossene Verträge regeln, fehlen. Paragraph 18, BAG in der Fassung vor der BAG-Nov 2000 (BGBl römisch eins 2000/83) normierte die Verpflichtung des Lehrberechtigten, den Lehrling, dessen Lehrverhältnis mit ihm gemäß Paragraph 14, Absatz eins, oder Paragraph 14, Absatz 2, Litera e, BAG endet, im Betrieb vier Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden. Durch die BAG-Nov 2000 wurde diese

Weiterverwendungspflicht ("Behaltepflicht") auf drei Monate verkürzt. Diese Änderung trat nach Art. 8 Abs. 1 Ziffer 8, der Novelle mit 1. 9. 2000 in Kraft. Übergangsbestimmungen, die die Anwendung der geänderten Bestimmung auf bereits geschlossene Verträge regeln, fehlen.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. 8. 1997 bis zum 31. 7. 2000 als Lehrling für den Lehrberuf Bäcker und in der Folge bis 9. 12. 2000 als Arbeiter in der Produktion beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Arbeitgeberkündigung. Zwischen den Parteien ist strittig, ob sich die Länge der für den Kläger geltenden Weiterverwendungspflicht nach § 18 Abs. 1 BAG idF vor der BAG-Nov. 2000 oder nach der nunmehr geltenden Rechtslage richtet. Der Kläger geht von der Anwendbarkeit der neuen Rechtslage aus. Die am 1. 8. 2000 begonnene Weiterverwendungszeit sei durch die am 1. 9. 2000 in Kraft getretene Novellierung verkürzt worden und habe daher nach drei Monaten - und damit mit 31. 10. 2000 - geendet. Ab 1. 11. 2000 wäre er daher gemäß Verwendungsgruppe 3 des anzuwendenden Kollektivvertrages zu entlohnen gewesen. Die Differenz zur tatsächlich nach Verwendungsgruppe 4 ("Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit während der Dauer der gesetzlichen Behaltefrist") erfolgten Entlohnung ergebe den Klagebetrag. Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. 8. 1997 bis zum 31. 7. 2000 als Lehrling für den Lehrberuf Bäcker und in der Folge bis 9. 12. 2000 als Arbeiter in der Produktion beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Arbeitgeberkündigung. Zwischen den Parteien ist strittig, ob sich die Länge der für den Kläger geltenden Weiterverwendungspflicht nach Paragraph 18, Absatz eins, BAG in der Fassung vor der BAG-Nov. 2000 oder nach der nunmehr geltenden Rechtslage richtet. Der Kläger geht von der Anwendbarkeit der neuen Rechtslage aus. Die am 1. 8. 2000 begonnene Weiterverwendungszeit sei durch die am 1. 9. 2000 in Kraft getretene Novellierung verkürzt worden und habe daher nach drei Monaten - und damit mit 31. 10. 2000 - geendet. Ab 1. 11. 2000 wäre er daher gemäß Verwendungsgruppe 3 des anzuwendenden Kollektivvertrages zu entlohnen gewesen. Die Differenz zur tatsächlich nach Verwendungsgruppe 4 ("Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit während der Dauer der gesetzlichen Behaltefrist") erfolgten Entlohnung ergebe den Klagebetrag.

Die Beklagte geht von der Anwendbarkeit der alten Rechtslage aus, weil das Lehrverhältnis des Klägers mit 31. 7. 2000 geendet habe und zu diesem Zeitpunkt die Behaltefrist noch vier Monate betragen habe. Der Kläger habe daher erst ab dem 1. 12. 2000 Anspruch auf Entlohnung gemäß Verwendungsgruppe 3 des Kollektivvertrages.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei.

Das Berufungsgericht ging - ebenso wie das Erstgericht - von folgender Rechtsauffassung aus:

Nach § 5 ABGB seien nach dem Inkrafttreten eines Gesetzes verwirklichte Sachverhalte nach dem neuen Gesetz zu beurteilen; vorher geschehene Handlungen und (analog) sonstige Sachverhalte seien aber wie vorher entstandene Rechte weiterhin dem alten Gesetz zu unterwerfen. Der zeitliche Geltungsbereich des § 5 ABGB sei allerdings nur für einmalige oder jene mehrgliedrigen oder dauernden Sachverhalte abgrenzbar, die zur Gänze in die Geltungszeit des neuen Gesetzes fallen. Sonst hätten für den Dauersachverhalt die Rechtsfolgen des neuen Gesetzes ab seinem Inkrafttreten zu gelten. Zwischen den Streitparteien habe nach Ablauf der Lehrzeit in Erfüllung der Weiterverwendungspflicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden, das einen Dauersachverhalt darstelle, auf den die Rechtsfolgen des neuen § 18 Abs. 1 BAG ab dessen Inkrafttreten am 1. 9. 2000 anzuwenden seien. Da zu diesem Zeitpunkt die gesetzliche Behaltefrist noch nicht abgelaufen gewesen sei, habe sich diese entsprechend dem in Kraft getretenen Gesetz auf drei Monate verkürzt; sie habe daher am 31. Oktober 2000 geendet. Nach Paragraph 5, ABGB seien nach dem Inkrafttreten eines Gesetzes verwirklichte Sachverhalte nach dem neuen Gesetz zu beurteilen; vorher geschehene Handlungen und (analog) sonstige Sachverhalte seien aber wie vorher entstandene Rechte weiterhin dem alten Gesetz zu unterwerfen. Der zeitliche Geltungsbereich des Paragraph 5, ABGB sei allerdings nur für einmalige oder jene mehrgliedrigen oder dauernden Sachverhalte abgrenzbar, die zur Gänze in die Geltungszeit des neuen Gesetzes fallen. Sonst hätten für den Dauersachverhalt die Rechtsfolgen des neuen Gesetzes ab seinem Inkrafttreten zu gelten. Zwischen den Streitparteien habe nach Ablauf der Lehrzeit in Erfüllung der Weiterverwendungspflicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden, das einen Dauersachverhalt darstelle, auf den die Rechtsfolgen des neuen Paragraph 18, Absatz eins, BAG ab dessen Inkrafttreten am 1. 9. 2000 anzuwenden seien. Da zu diesem Zeitpunkt die gesetzliche Behaltefrist noch nicht abgelaufen gewesen sei, habe sich diese entsprechend dem in Kraft getretenen Gesetz auf drei Monate verkürzt; sie habe daher am 31. Oktober 2000 geendet.

Die ordentliche Revision sei zuzulassen, weil zur hier zu lösenden Rechtsfrage höchstgerichtliche Rechtsprechung fehle. Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrag, sie im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern. Der Kläger beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, zumal der Oberste Gerichtshof in seiner fast zeitgleich mit dem Berufungsurteil ergangenen Entscheidung 9 ObA 218/01a (= ARD 5277/5/02) die hier zu beurteilende Rechtslage anders als die Vorinstanzen entschieden hat.

Die Revision ist auch berechtigt.

Nach der Regel des § 5 ABGB wirken Gesetze im Allgemeinen nicht zurück, sodass nur die nach dem Inkrafttreten eines Gesetzes verwirklichten Sachverhalte nach dem neuen Gesetz zu beurteilen sind, während vorher geschehene Handlungen und Sachverhalte sowie vorher entstandene Rechte weiterhin dem alten Gesetz unterliegen. Auf diese Weise ist der zeitliche Geltungsbereich eines neuen Gesetzes aber nur - wie das Berufungsgericht richtig erkannt hat - für einmalige oder jene mehrgliedrigen oder dauernden Sachverhalte abgrenzbar, die zur Gänze in die Geltungszeit des neuen Gesetzes fallen. Andernfalls gelten für den Dauersachverhalt die Rechtsfolgen des neuen Gesetzes ab seinem Inkrafttreten (RIS-Justiz RS0008715; JBl 1985, 236; SZ 69/186; SZ 71/118). Nach der Regel des Paragraph 5, ABGB wirken Gesetze im Allgemeinen nicht zurück, sodass nur die nach dem Inkrafttreten eines Gesetzes verwirklichten Sachverhalte nach dem neuen Gesetz zu beurteilen sind, während vorher geschehene Handlungen und Sachverhalte sowie vorher entstandene Rechte weiterhin dem alten Gesetz unterliegen. Auf diese Weise ist der zeitliche Geltungsbereich eines neuen Gesetzes aber nur - wie das Berufungsgericht richtig erkannt hat - für einmalige oder jene mehrgliedrigen oder dauernden Sachverhalte abgrenzbar, die zur Gänze in die Geltungszeit des neuen Gesetzes fallen. Andernfalls gelten für den Dauersachverhalt die Rechtsfolgen des neuen Gesetzes ab seinem Inkrafttreten (RIS-Justiz RS0008715; JBl 1985, 236; SZ 69/186; SZ 71/118).

Vor dem Hintergrund dieser Rechtslage erachtete der Oberste Gerichtshof in der oben zitierten Entscheidung 9 ObA 218/01a als entscheidend, "dass nach völlig herrschender Auffassung § 18 Abs 1 BAG kein "gesetzliches Arbeitsverhältnis" begründet und auch keinen ipso-jure Vertragsabschluss anordnet, sondern eine Kontrahierungspflicht des Lehrberechtigten gegenüber dem Lehrling normiert. Der Lehrberechtigte ist daher im Falle der Endigung des Lehrverhältnisses gemäß § 14 Abs 1 oder gemäß § 14 Abs 2 lit e BAG kraft Gesetzes verpflichtet, dem "ausgelernten" Lehrling den Abschluss eines Arbeitsvertrages zum Zweck der Erfüllung der Behaltspflicht anzubieten (SZ 58/198; SZ 60/174; SZ 64/116; Berger/Fida/Gruber, BAG, Rz 8 zu § 18). Vor dem Hintergrund dieser Rechtslage erachtete der Oberste Gerichtshof in der oben zitierten Entscheidung 9 ObA 218/01a als entscheidend, "dass nach völlig herrschender Auffassung Paragraph 18, Absatz eins, BAG kein "gesetzliches Arbeitsverhältnis" begründet und auch keinen ipso-jure Vertragsabschluss anordnet, sondern eine Kontrahierungspflicht des Lehrberechtigten gegenüber dem Lehrling normiert. Der Lehrberechtigte ist daher im Falle der Endigung des Lehrverhältnisses gemäß Paragraph 14, Absatz eins, oder gemäß Paragraph 14, Absatz 2, Litera e, BAG kraft Gesetzes verpflichtet, dem "ausgelernten" Lehrling den Abschluss eines Arbeitsvertrages zum Zweck der Erfüllung der Behaltspflicht anzubieten (SZ 58/198; SZ 60/174; SZ 64/116; Berger/Fida/Gruber, BAG, Rz 8 zu Paragraph 18,).

Die aus § 18 Abs 1 BAG dem Lehrberechtigten erwachsende Verpflichtung besteht daher mit der im Gesetz als maßgebend angeführten Beendigung des Lehrverhältnisses. Die nachfolgenden Wirkungen des in der Erfüllung dieser Verpflichtung abgeschlossenen Arbeitsvertrages leiten sich dann nicht mehr unmittelbar aus dem Gesetz, sondern aus dem Arbeitsvertrag ab. Mit dessen Abschluss ist der gesetzlichen Anordnung endgültig entsprochen. Insofern kann daher für die hier zu lösende Frage nicht von einem Dauerschuldverhältnis gesprochen werden; vielmehr handelt es sich um eine mit dem Ende des Lehrverhältnisses eintretende (punktuelle) Rechtswirkung, die lediglich den Abschluss eines Dauerschuldverhältnisses zur Folge hat. Damit kann aber im Sinne der oben wiedergegebenen Rechtslage eine erst nach der Konkretisierung der Verpflichtung des Lehrberechtigten in Kraft getretene Gesetzesänderung ohne ausdrückliche Anordnung einer Rückwirkung nicht auf den Zeitpunkt der Beendigung des Lehrvertrages und der sich damit konkretisierenden Verpflichtung, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, zurückwirken. Die aus Paragraph 18, Absatz eins, BAG dem Lehrberechtigten erwachsende Verpflichtung besteht daher mit der im Gesetz als maßgebend angeführten Beendigung des Lehrverhältnisses. Die nachfolgenden Wirkungen des in der Erfüllung dieser Verpflichtung abgeschlossenen Arbeitsvertrages leiten sich dann nicht mehr unmittelbar aus dem Gesetz, sondern aus

dem Arbeitsvertrag ab. Mit dessen Abschluss ist der gesetzlichen Anordnung endgültig entsprochen. Insofern kann daher für die hier zu lösende Frage nicht von einem Dauerschuldverhältnis gesprochen werden; vielmehr handelt es sich um eine mit dem Ende des Lehrverhältnisses eintretende (punktuelle) Rechtswirkung, die lediglich den Abschluss eines Dauerschuldverhältnisses zur Folge hat. Damit kann aber im Sinne der oben wiedergegebenen Rechtslage eine erst nach der Konkretisierung der Verpflichtung des Lehrberechtigten in Kraft getretene Gesetzesänderung ohne ausdrückliche Anordnung einer Rückwirkung nicht auf den Zeitpunkt der Beendigung des Lehrvertrages und der sich damit konkretisierenden Verpflichtung, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, zurückwirken.

Dies bedeutet, dass die mit der BAG-Nov 2000 erfolgte Änderung des § 18 Abs 1 BAG nur anzuwenden ist, wenn die in dieser Bestimmung als Anknüpfungsgrund normierte Beendigung des Lehrverhältnisses nach dem Inkrafttreten der Novelle, also nach dem 1. 9. 2000, erfolgte. Auf früher verwirklichte Rechtswirkungen, also auf in Erfüllung des § 18 Abs 1 aF BAG bei Beendigung des Lehrverhältnisses abgeschlossene Arbeitsverträge, ist sie daher nicht anzuwenden, sodass insofern keine Verkürzung der damals wirksam vereinbarten Vertragsdauer eintritt". Dies bedeutet, dass die mit der BAG-Nov 2000 erfolgte Änderung des Paragraph 18, Absatz eins, BAG nur anzuwenden ist, wenn die in dieser Bestimmung als Anknüpfungsgrund normierte Beendigung des Lehrverhältnisses nach dem Inkrafttreten der Novelle, also nach dem 1. 9. 2000, erfolgte. Auf früher verwirklichte Rechtswirkungen, also auf in Erfüllung des Paragraph 18, Absatz eins, aF BAG bei Beendigung des Lehrverhältnisses abgeschlossene Arbeitsverträge, ist sie daher nicht anzuwenden, sodass insofern keine Verkürzung der damals wirksam vereinbarten Vertragsdauer eintritt".

Dieser Rechtsauffassung schließt sich auch der erkennende Senat an. Danach konnte die Änderung des § 18 Abs 1 BAG im hier zu beurteilenden Fall, in dem das Lehrverhältnis vor dem Inkrafttreten der BAG-Nov 2000 endete, keine Verkürzung der der alten Rechtslage entsprechend vereinbarten Vertragsdauer bewirken. Der Standpunkt der Beklagten, die Behaltspflicht habe erst mit 30. 11. 2000 geendet, erweist sich daher als zutreffend. Dieser Rechtsauffassung schließt sich auch der erkennende Senat an. Danach konnte die Änderung des Paragraph 18, Absatz eins, BAG im hier zu beurteilenden Fall, in dem das Lehrverhältnis vor dem Inkrafttreten der BAG-Nov 2000 endete, keine Verkürzung der der alten Rechtslage entsprechend vereinbarten Vertragsdauer bewirken. Der Standpunkt der Beklagten, die Behaltspflicht habe erst mit 30. 11. 2000 geendet, erweist sich daher als zutreffend.

In Stattgebung der Revision war daher wie im Spruch ersichtlich zu entscheiden.

Die Entscheidung über die Kosten des Verfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Verfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E65517 8ObA23.02v

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:008OBA00023.02V.0418.000

Dokumentnummer

JJT_20020418_OGH0002_008OBA00023_02V0000_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