jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2001/9/5 9ObA218/01a

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.09.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Scheuch und Dr. Anton Wladar als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Thomas N*****, Tischler, *****, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer und Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in Graz, gegen die beklagte Partei A***** GesmbH, *****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Graz, wegen S 17.873 brutto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Mai 2001, GZ 7 Ra 101/01d-11, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 20. März 2001, GZ 32 Cga 12/01k-7, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die angefochtene Entscheidung wird dahin abgeändert, dass das Ersturteil wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 5.325,60 bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens (darin S 887,60 Umsatzsteuer) und die mit S 4.128,- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 688,- Umsatzsteuer) 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 endet, im Betrieb vier Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden.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, 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.Durch die BAG-Nov 2000 wurde diese Weiterverwendungspflicht ("Behaltepflicht") auf drei Monate verkürzt. Diese Änderung trat nach Art römisch eins 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 stand vom 28. 7. 1997 bis zum 27. 7. 2000 in einem Lehrverhältnis zur Beklagten. Am 11. 8. 1997 hatten die Streitteile nachfolgende Vereinbarung geschlossen:

"Befristungsvereinbarung:

Zur Erfüllung der Weiterverwendungspflicht wird für die Dauer der gesetzlich bzw. kollektivvertraglich vorgeschriebenen Behaltezeit ein befristetes Dienstverhältnis abgeschlossen.

Dieses befristete Dienstverhältnis beginnt am Tage nach dem Ende der

Lehrzeit und endet mit jenem Tage, an dem die Behaltezeit nach den

Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes ..... endet.

.....

Das Dienstverhältnis wird überdies unter der ausdrücklichen Bedingung abgeschlossen, dass nach Ende der Lehrzeit eine Behaltepflicht konkret besteht. Sollte diese dem Arbeitgeber behördlich erlassen werden, gilt das Dienstverhältnis daher als nicht abgeschlossen."

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. Die Beklagte geht von der Anwendbarkeit der neuen Rechtslage und demgemäß von einem Ende des zwischen den Parteien bestandenen Arbeitsverhältnisses nach drei Monaten nach Ende des Lehrverhältnisses aus; der Kläger vertritt dagegen den Standpunkt, dass das Arbeitsverhältnis vier Monate hätte dauern müssen.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. Die Beklagte geht von der Anwendbarkeit der neuen Rechtslage und demgemäß von einem Ende des zwischen den Parteien bestandenen Arbeitsverhältnisses nach drei Monaten nach Ende des Lehrverhältnisses aus; der Kläger vertritt dagegen den Standpunkt, dass das Arbeitsverhältnis vier Monate hätte dauern müssen.

Ausgehend von dieser Rechtsauffassung begehrt der Kläger von der Beklagten S 17.873 brutto sA an Kündigungsentschädigung. Die durch die BAG-Novelle 2000 vorgenommene Verkürzung komme nur zum Tragen, wenn die Weiterverwendungszeit nach dem Inkrafttreten der geänderten Bestimmung begonnen habe.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und brachte vor, dass die Weiterverwendung des Klägers für die Dauer der gesetzlichen Verpflichtung vereinbart worden sei. Der Fall einer Gesetzesänderung sei ausdrücklich berücksichtigt worden, indem das Arbeitsverhältnis unter der Bedingung geschlossen worden sei, dass nach dem Ende der Lehrzeit eine Behaltepflicht bestehe. Da das Gesetz ohne Übergangsbestimmungen in Kraft getreten sei, gelte ab 1. 9. 2000 die neue Rechtslage.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren - abgesehen von der unbekämpft gebliebenen Abweisung eines Zinsenmehrbegehrens - statt. Die hier interessierende Änderung sei mit 1. 8. 2000 in Kraft getreten und könne daher auf den mit 28. 7. 2000 auf Grund der zu diesem Zeitpunkt gültigen Bestimmung des BAG zustande gekommenen Arbeitsvertrag schon auf Grund des Vertrauensschutzes nicht zur Anwendung kommen.

Das Berufungsgericht änderte dieses Urteil im Sinne der Abweisung des noch offenen Klagebegehrens ab und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei.

Es vertrat folgende Rechtsauffassung:

§ 18 Abs 1 BAG bewirke keinen Vertragsabschluss ex lege, sondern normiere eine einseitige Verpflichtung des Lehrberechtigten zum Abschluss eines entsprechenden Arbeitsvertrages, dessen Nichtbefolgung dem Lehrling einen Anspruch auf Erfüllung, gegebenenfalls auch auf Schadenersatz gebe. Das Gesetz regle die Einwirkung der BAG-Nov 2000 auf in der Behaltefrist befindliche Vertragsverhältnisse nicht. Anzuknüpfen sei daher an § 5 ABGB, nach dem Gesetze nicht zurückwirkten. Für Dauersachverhalte hätten jedoch nach herrschender Auffassung die Regelungen des neuen Gesetzes ab dessen Inkrafttreten Anwendung zu finden.Paragraph 18, Absatz eins, BAG bewirke keinen Vertragsabschluss ex lege, sondern normiere eine einseitige Verpflichtung des Lehrberechtigten zum Abschluss eines entsprechenden Arbeitsvertrages, dessen Nichtbefolgung dem Lehrling einen Anspruch auf Erfüllung, gegebenenfalls auch auf Schadenersatz gebe. Das Gesetz regle die Einwirkung der BAG-Nov 2000 auf in der Behaltefrist befindliche

Vertragsverhältnisse nicht. Anzuknüpfen sei daher an Paragraph 5, ABGB, nach dem Gesetze nicht zurückwirkten. Für Dauersachverhalte hätten jedoch nach herrschender Auffassung die Regelungen des neuen Gesetzes ab dessen Inkrafttreten Anwendung zu finden.

Hier hätten die Streitteile bereits 1997 ein der Beendigung des Lehrverhältnisses folgendes Arbeitsverhältnis vereinbart, das für die Dauer der dann gesetzlich bzw. kollektivvertraglich vorgesehenen Behaltzeit befristet worden sei. Nach dem Wortsinn und dem Zweck dieser Vereinbarung habe sie nur die Erfüllung der zum Zeitpunkt des befristeten Arbeitsverhältnisses geltenden Behaltefrist zum Inhalt. Da die neue Rechtslage erst am 1. 9. 2000 in Kraft getreten und zu diesem Zeitpunkt das befristete Arbeitsverhältnis noch nicht abgelaufen gewesen sei, habe sich daher die Behaltezeit auf die vereinbarte "gesetzliche" Dauer von nunmehr drei Monaten verkürzt. Angesichts der klaren Vereinbarung sei auch ein schützenswertes Vertrauen des Klägers, das diesem Ergebnis entgegenstehen könnte, zu verneinen.

Die ordentliche Revision sei zulässig, da die Voraussetzungen des§ 46 Abs 1 ASGG gegeben seien.Die ordentliche Revision sei zulässig, da die Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG gegeben seien.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers mit dem Antrag, das Ersturteil wiederherzustellen.

Die Beklagte beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil durch das Fehlen entsprechender Übergangsbestimmungen eine unklare Situation entstanden ist, zu der der Oberste Gerichtshof bislang nicht Stellung genommen hat. Sie ist auch berechtigt.

Das Berufungsgericht hat richtig erkannt, dass Gesetze nach der Regel des§ 5 ABGB im Allgemeinen nicht zurückwirken und dass demnach 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 zu unterwerfen sind. Auf diese Weise ist der zeitliche Geltungsbereich eines neuen Gesetzes aber nur - wie das Berufungsgericht ebenfalls 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)Das Berufungsgericht hat richtig erkannt, dass Gesetze nach der Regel des Paragraph 5, ABGB im Allgemeinen nicht zurückwirken und dass demnach 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 zu unterwerfen sind. Auf diese Weise ist der zeitliche Geltungsbereich eines neuen Gesetzes aber nur - wie das Berufungsgericht ebenfalls 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 ist der vom Berufungsgericht

ohnedies erkannte (wenngleich in seiner Bedeutung nicht ausreichend

gewürdigte) Umstand hervorzuheben, 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 Behaltepflicht anzubieten (SZ 58/198; SZ 60/174; SZ 64/116; Berger/Fida/Gruber, BAG, Rz 8 zu § 18).den Abschluss eines Arbeitsvertrages zum Zweck der Erfüllung der Behaltepflicht 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. Daher konnte die Änderung des § 18 Abs 1 BAG auch im hier zu beurteilenden Fall, in dem der befristete Arbeitsvertrag bereits vor dem Ende des Lehrverhältnisses (dazu SZ 64/116) - hier etwa drei Jahre vor dem Inkrafttreten der BAG-Nov 2000 - geschlossen wurde, keine Verlängerung der der alten Rechtslage entsprechend vereinbarten Vertragsdauer bewirken.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. Daher konnte die Änderung des Paragraph 18, Absatz eins, BAG auch im hier zu beurteilenden Fall, in dem der befristete Arbeitsvertrag bereits vor dem Ende des Lehrverhältnisses (dazu SZ 64/116) - hier etwa drei Jahre vor dem Inkrafttreten der BAG-Nov 2000 - geschlossen wurde, keine Verlängerung der der alten Rechtslage entsprechend vereinbarten Vertragsdauer bewirken.

Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass die hier zu beurteilende Problemstellung mit der vom Obersten Gerichtshof zu 9 ObA 186/01a zu beurteilenden Frage, wie sich die ebenfalls mit der BAG-Nov 2000 erfolgte Änderung des § 13 Abs 1 BAG (Verlängerung der dort normierten "Probezeit") auf in der "Probezeit" befindliche Lehrverhältnisse auswirkt, nicht vergleichbar ist. § 15 Abs 1 BAG trifft nämlich - anders als § 18 Abs 1 BAG - eine während der dort normierten "Probezeit" unmittelbar auf ein Dauerschuldverhältnis einwirkende Anordnung, sodass dort die hier angestellten Überlegungen nicht zum Tragen kommen können (siehe dazu im Detail die Entscheidung 9 ObA 186/01a).Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass die hier zu beurteilende Problemstellung mit der vom Obersten Gerichtshof zu 9 ObA 186/01a zu beurteilenden Frage, wie sich die ebenfalls mit der BAG-Nov 2000 erfolgte Änderung des Paragraph 13, Absatz eins, BAG (Verlängerung der dort normierten "Probezeit") auf in der "Probezeit" befindliche Lehrverhältnisse auswirkt, nicht vergleichbar ist. Paragraph 15, Absatz eins, BAG trifft nämlich - anders als Paragraph 18, Absatz eins, BAG - eine während der dort normierten "Probezeit" unmittelbar auf ein Dauerschuldverhältnis einwirkende Anordnung, sodass dort die hier angestellten Überlegungen nicht zum Tragen kommen können (siehe dazu im Detail die Entscheidung 9 ObA 186/01a).

Das hier für § 18 Abs 1 BAG erzielte Ergebnis hat im Übrigen auch zur Folge, dass aus der im vorliegenden Fall zu beurteilenden Vertragslage - der Arbeitsvertrag erklärt allfällige Verkürzungen der Weiterverwendungsfrist als beachtlich - für die Beklagte nichts zu gewinnen ist. Die oben wiedergegebenen Vertragsbestimmungen können nämlich nur dahin interpretiert werden, dass Änderungen der Bestimmungen über die Weiterverwendungspflicht dann (und nur dann) zu berücksichtigen sind, wenn sie für den konkreten Fall Geltung erlangen. Dies ist aber - wie eben gezeigt - hier nicht der Fall, weil die Änderung des § 18 Abs 1 BAG auf die Beziehungen der Streitteile noch nicht anwendbar ist. Damit ist aber mit Wirkung für die Rechtsbeziehungen zwischen den Streitteilen keine Rechtsänderung erfolgt, sodass der Verweis auf eine solche Änderung nicht zum Tragen kommen kann. Auf die Frage der Zulässigkeit der gewählten Vertragsgestaltung braucht daher gar nicht mehr eingegangen zu werden.Das hier für Paragraph 18, Absatz eins, BAG erzielte Ergebnis hat im Übrigen auch zur Folge, dass aus der im vorliegenden Fall zu beurteilenden Vertragslage - der Arbeitsvertrag erklärt allfällige Verkürzungen der Weiterverwendungsfrist als beachtlich - für die Beklagte nichts zu gewinnen ist. Die oben wiedergegebenen Vertragsbestimmungen können nämlich nur dahin interpretiert werden, dass Änderungen der Bestimmungen über die Weiterverwendungspflicht dann (und nur dann) zu berücksichtigen sind, wenn sie für den konkreten Fall Geltung erlangen. Dies ist aber - wie eben gezeigt - hier nicht der Fall, weil die Änderung des Paragraph 18, Absatz eins, BAG auf die Beziehungen der Streitteile noch nicht anwendbar ist. Damit ist aber mit Wirkung für die Rechtsbeziehungen zwischen den Streitteilen keine Rechtsänderung erfolgt, sodass der Verweis auf eine solche Änderung nicht zum Tragen kommen kann. Auf die Frage der Zulässigkeit der gewählten Vertragsgestaltung braucht daher gar nicht mehr eingegangen zu werden.

In Stattgebung der Revision war daher das Ersturteil wiederherzustellen.

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

Anmerkung

E63093 09B02181

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00218.01A.0905.000

Dokumentnummer

JJT_20010905_OGH0002_009OBA00218_01A0000_000

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