jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE OGH 2021/10/20 9ObA104/21s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.10.2021

**Kopf**

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätinnen des Obersten Gerichtshofs Dr. Fichtenau und Hon.-Prof. Dr. Dehn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Rolf Gleißner (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und KR Karl Frint (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei ***** P*****, vertreten durch Freimüller Obereder Pilz RechtsanwältInnen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei W***** AG *****, vertreten durch Dr. Robert Schaar, Rechtsanwalt in Graz, wegen 18.463,48 EUR brutto sA und Feststellung (Interesse: 21.800 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. Juni 2021, GZ 10 Ra 19/21v-16, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 7. Oktober 2020, GZ 34 Cga 175/19g-10, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der Revision der klagenden Partei wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit 2.208,42 EUR (darin 368,07 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung zu zahlen.

**Text**

Entscheidungsgründe:

[1] Der Kläger stand ab 1. 9. 2017 in einem Lehrverhältnis im Lehrberuf „Versicherungskaufmann" zur Beklagten. Das Ausmaß der Lehrzeit beträgt drei Jahre und hätte regulär am 31. 8. 2020 geendet. Die Beklagte löste das Lehrverhältnis mit dem Kläger gemäß § 15a BAG bereits zum 31. 8. 2019 auf.

[2] Der Kläger erachtet die Auflösung für unwirksam und begehrt die Feststellung des aufrechten Lehrverhältnisses über den 31. 8. 2019 hinaus sowie die Zahlung von 18.463,48 EUR brutto sA an Lehrlingsentschädigung mit dem Vorbringen, dass die Beklagte mit dem durchgeführten Mediationsverfahren den Formvorschriften des § 15a BAG nicht entsprochen und auch das Vorverfahren gemäß § 105 ArbVG nicht eingehalten habe.

[3] Die Beklagte bestritt und beantragte Klagsabweisung. Die Vorgaben des§ 15a BAG seien eingehalten worden; § 105 ArbVG komme nicht zur Anwendung.

[4] Das Erstgericht wies das Begehren ab. Es stellte fest, dass der Kläger seit Beginn der Lehrlingstätigkeit der Abteilung des ***** B***** („faktischer Ausbilder") zugeteilt war. Nachdem es sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Berufsschule Probleme wegen der Unpünktlichkeit des Klägers gab, wurde er von diesem mehrfach ermahnt und ein pünktlicher Dienstbeginn eingemahnt. Weiter bemängelte B***** eine schlampige oder gar nicht erfolgte Arbeitserledigung des Klägers. In mehreren Gesprächen wandte er sich an seinen Vorgesetzten, den

Lehrlingsverantwortlichen (gemeint: Ausbildungsleiter) bei der Beklagten für das Gebiet Wien, schlussendlich mit dem Eingeständnis, „mit dem Kläger nicht zurande zu kommen“. Nach einer ernsthaften Unterredung des Lehrlingsverantwortlichen mit dem Kläger setzten sich nach einem kurzen Wohlverhalten die Verfehlungen beim Kläger fort. Der Lehrlingsverantwortliche entschied gemeinsam mit der Personalabteilung, einen Mediator einzuschalten. Sämtliche Verständigungen erfolgten gesetzeskonform. Dieser ließ sich zunächst telefonisch von B***** die Probleme mit dem Kläger schildern und entschied, den Kläger mit diesen Vorhalten zu konfrontieren. Nachdem ihn der Mediator zuvor vergeblich telefonisch zu erreichen versuchte, nahm der Kläger um 20:30 Uhr jenes Tages das Gespräch mit dem Mediator an. Dieses dauerte rund 25 Minuten und wurde von starken Hintergrundgeräuschen begleitet. Der Kläger wechselte nicht in eine ruhigere Umgebung, um zumindest die akustische Qualität des Telefonats zu verbessern. Der Mediator konfrontierte den Kläger mit den von B***** formulierten Beschwerden. Er sieht seine Aufgabe als Mediator darin zu ermitteln, ob das Lehrverhältnis trotz des Auflösungswunsches des Ausbilders noch fortgesetzt werden könne. Nicht zuletzt aufgrund des vom Kläger vermittelten Desinteresses fand er dafür keine Anhaltspunkte. In einem weiteren Gespräch mit B***** informierte der Mediator diesen über seine Eindrücke und Schlussfolgerungen nach dem Telefonat mit dem Kläger. Schließlich führte der Mediator mit dem Lehrlingsverantwortlichen am 6. 6. 2019 ein Schlussgespräch, in welchem der Mediator wissen ließ, dass man nach Rücksprache mit dem Kläger „nicht weiter käme“. Mit dieser Unterredung war für den Mediator der Auftrag abgeschlossen. Dieses abschließende Telefonat mit dem Mediator war dann auch der Grund, dass der Lehrlingsverantwortliche die Auflösung des Lehrverhältnisses des Klägers in die Wege leitete. Am 30. 7. 2019 ging eine Erklärung der Beklagten zu, dass das Lehrverhältnis gemäß § 15a BAG mit 31. 8. 2019 ende.

[5] In rechtlicher Hinsicht sah das Erstgericht die Voraussetzungen des § 15a BAG als erfüllt an.

[6] Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers nicht Folge. Durch die Einbeziehung aller unmittelbar in die Lehrlingsausbildung involvierten Personen werde dem Gesetzeszweck entsprochen, durch das Mediationsverfahren die Problemlage darzustellen und auf die Lösung des Konflikts hinzuwirken, um alle Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Lehrverhältnisses auszuschöpfen. Eine nicht in den Konflikt involvierte Person vermöge zur Mediation nichts beizutragen. Wenn dann der Mediator nach diesen Gesprächen das Mediationsverfahren für beendet erkläre, begegne dies keinen Bedenken. § 105 ArbVG komme nach der klaren Absicht des Gesetzgebers nicht zur Anwendung. Die Revision sei aber zur Frage der Anwendbarkeit des § 105 ArbVG zulässig.

[7] In seiner dagegen gerichteten Revision beantragt der Kläger die Abänderung des Berufungsurteils im Sinn einer Klagsstattgabe; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[8] Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise ihr keine Folge zu geben.

**Rechtliche Beurteilung**

[9] Die Revision ist zur Klarstellung zulässig, jedoch nicht berechtigt.

[10] 1. Der Kläger erachtet zunächst die Anwendung des § 105 ArbVG bei Auflösungen nach § 15a BAG für erforderlich. Dazu war Folgendes zu erwägen.

[11] 1.1. § 15a BAG lautet auszugsweise:

Ausbildungsübertritt

§ 15a.

(1) Sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können das Lehrverhältnis zum Ablauf des letzten Tages des zwölften Monats der Lehrzeit und bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von drei, dreieinhalb oder vier Jahren überdies zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit unter Einhaltung einer Frist von einem Monat einseitig außerordentlich auflösen.

(2) ...

(3) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn der Lehrberechtigte die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des neunten bzw. 21. Lehrmonats dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat sowie dem Jugendvertrauensrat mitgeteilt hat und vor der Erklärung der außerordentlichen Auflösung ein Mediationsverfahren durchgeführt wurde und gemäß Abs. 6 beendet ist. ...

(4) Auf das Mediationsverfahren ist
das Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG), , anzuwenden.

(5) ...

(6) Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. ... Das Mediationsverfahren ist auch beendet, wenn der Mediator die Mediation für beendet erklärt. ...

(7) Im Falle der Auflösung hat der Lehrberechtigte der Lehrlingsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Lehrlingsstelle hat die regionale Geschäftstelle des Arbeitsmarktsservice von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt zu gewährleisten.

(8) Auf die außerordentliche Auflösung durch den Lehrberechtigten ist der besondere Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, dem Väter-Karenzgesetz, , dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683, dem Behinderteneinstellungsgesetz, , und für Mitglieder des Jugendvertrauensrates oder Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz, , anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung.

[12] 1.2. Diese Auflösungsmöglichkeit nach § 15a BAG wurde mit BGBl I 2008/82 geschaffen, weil die damals bestehenden Möglichkeiten zur Auflösung eines Lehrverhältnisses als zu eng erachtet wurden (RV 505 BlgNR 23. GP 1: „insbesondere im Hinblick auf jene Fälle, in denen sich nach der Probezeit eine nur geringe Eignung oder schwerwiegende Motivationsmängel des Lehrlings bei der Erlernung des Lehrberufs herausstellen"). Die mangelnde Auflösbarkeit des Lehrverhältnisses in solchen Fällen wurde oft als Hindernis bei der Schaffung zusätzlicher Lehrstellen angesehen (RV aaO 1). Es sollte damit aber kein Spielraum für willkürliche Auflösungen von Lehrverhältnissen geöffnet werden. Daher wurde für diese nach der Probezeit zur Anwendung kommende Auflösungsmöglichkeit des Lehrverhältnisses entsprechende Rahmenbedingungen festgelegt (s RV aaO 7). Der Gesetzgeber hat in Abs 8 leg cit auch eine Kollisionsregel zum Kündigungsschutz nach den vorgenannten Bestimmungen festgelegt.

[13] 1.3. Zur Art dieser Beendigung nehmen die Erläuternden Bemerkungen ausdrücklich wie folgt Stellung :

[14] „Die außerordentliche Auflösung ist keine Kündigung, sondern eine Auflösungsart sui generis. Es ist jedoch gerechtfertigt, den besonderen Kündigungsschutz nach dem MSchG, VKG, APSG und für Mitglieder des Jugendvertrauensrates oder Betriebsrates auch nach dem ArbVG anzuwenden, da anderenfalls der Kündigungsschutz durch ein Mediationsverfahren ohne Einigung umgangen werden könnte. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung, nicht jedoch des Mediationsverfahrens. Aus der taxativen Aufzählung folgt, dass andere Bestimmungen über den Kündigungsschutz, insbesondere über den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem ArbVG, nicht zur Anwendung kommen." (RV aaO 7)

[15] Nach dem klaren Willen des Gesetzgebers sollte es bei dieser Art der Beendigung – ungeachtet der Frage, ob die Beendigungserklärung als (außerordentliche) Kündigung einzuordnen ist oder nicht – daher bewusst nicht zur zusätzlichen Anwendung des allgemeinen Kündigungsschutzes nach § 105 ArbVG kommen. Hervorzuheben ist, dass mit den in § 15a Abs 3 BAG vorgesehenen Informationspflichten materiell auch ein wesentlicher Gehalt des § 105 Abs 1 und 2 ArbVG für diese Lösungsform übernommen wurde (s Trost in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 105 Rz 109). Eine planwidrige Lücke liegt danach nicht vor.

[16] 1.4. Das entspricht auch dem Standpunkt der herrschenden Lehre (zBSpitzl in Neumayr/Reissner ZellKomm3 § 15a BAG Rz 14; Strohmayer in Aust/Ghittenberger/Knallnig-Prainsack/Strohmayer, BAG § 15a Rz 67 [„taxative Aufzählung"]; Gahleitner in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfasssungsrecht6 § 105 Rz 21; Burger in Resch, Neuerungen zur Beendigung des Arbeitsvertrags [2009], 17, 41; aA Mathy/Trost, DRdA 2017, 446 [planwidrige Lücke]).

[17] 1.5. Entgegen den Revisionsausführungen verbleiben Lehrlinge mit dieser Beendigungsmöglichkeit noch nicht in einem „rechtsleeren Raum". Zum einen sind der Auflösung die Mitteilungspflichten des § 15a Abs 3 BAG und das – wenngleich gerichtlich nicht überprüfbare – Mediationsverfahren vorzuschalten, das auch den Regeln des ZivMedG unterliegt. Nach dessen Zweck ist die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist (RV aaO 7). Nach allgemeinen Grundsätzen darf die Rechtsausübung
– hier die außerordentliche Auflösung – aber auch nicht willkürlich erfolgen.

[18] Demgegenüber ist im Hinblick auf die Anfechtungsmöglichkeit nach § 105 ArbVG zu bedenken, dass ein

Lehrvertrag im Gegensatz zu einem regulären Dienstverhältnis schon seiner Art nach auf die Dauer der Lehrzeit befristet abgeschlossen wird (§ 13 BAG) und damit nicht regulär kündbar ist. Ein Kündigungsschutz nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG wegen Sozialwidrigkeit ginge in typisierter Betrachtung auch oft ins Leere, weil sich die Auflösung eines Lehrverhältnisses meistens aufgrund des geringen Alters von Lehrlingen, ihrer kurzen Betriebszugehörigkeit und des geringen Einkommensverlustes nicht als sozialwidrig erweisen wird (Burger aaO 41). Überdies enthält § 15a Abs 7 BAG Mitteilungspflichten, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt des Lehrlings auf einen neuen Ausbildungsplatz (§ 38e AMSG) zu gewährleisten. Die Situation eines Lehrlings, dessen Lehrverhältnis nach § 15a BAG aufgelöst wurde, ist damit nicht ausreichend mit jener vergleichbar, die nach § 105 ArbVG zur Anfechtung einer Kündigung wegen Sozialwidrigkeit berechtigt. Eine Überprüfung wegen einer Motivkündigung nach § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG steht im vorliegenden Verfahren nicht zur Diskussion. Der Anregung des Klägers, eine Überprüfung des § 15a BAG durch den Verfassungsgerichtshof wegen Gleichheitswidrigkeit der Bestimmung zu veranlassen, ist nicht näherzutreten.

[19] 1.6. Insgesamt bestehen sohin keine Gründe, sich über den erklärten Willen des Gesetzgebers, die Beendigung eines Lehrverhältnisses nach § 15a BAG nicht auch dem allgemeinen Kündigungsschutz des § 105 ArbVG zu unterwerfen, hinwegzusetzen.

[20] 2. Der Kläger sieht weiter einen Verstoß gegen die Formvorschriften bei Auflösungen nach § 15a BAG darin, dass kein Gespräch mit dem Lehrberechtigten – laut Lehrvertrag dem Ausbilder – stattgefunden habe.

[21] 2.1. Das BAG unterscheidet zwischen dem Lehrberechtigten (§ 2 BAG) und dem Ausbilder (§ 3 BAG). Ist der Lehrberechtigte – wie hier – eine juristische Person, hat der Lehrberechtigte mit der Ausbildung von Lehrlingen nach Maßgabe des § 3 Abs 1 BAG andere Personen (Ausbilder) zu betrauen. Ein Lehrberechtigter, der gemäß § 3 Abs 1 BAG nicht verpflichtet ist, einen Ausbilder mit der Ausbildung von Lehrlingen zu betrauen, ist dazu berechtigt (§ 3 Abs 2 BAG). Sofern in einem Unternehmen mehrere Ausbilder mit der Ausbildung von Lehrlingen betraut wurden, hat der Lehrberechtigte eine Person mit der Koordination der gesamten Ausbildung zu betrauen (Ausbildungsleiter), wenn es zur sachgemäßen Ausbildung der Lehrlinge erforderlich ist (§ 3 Abs 5 BAG).

[22] 2.2. Nach § 15a Abs 5 BAG sind in die Mediation der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch der gesetzliche Vertreter und auch auf Verlangen des Lehrlings eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Von Gesetzes wegen wird sohin nicht auf die Einbeziehung des Ausbilders, sondern des Lehrberechtigten abgestellt.

[23] 2.3. Wie dargelegt, ist es Zweck der Mediation, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist (RV aaO 7). Hier wurde der Ausbildungsleiter
– wie auch der faktische Ausbilder – in das Mediationsverfahren einbezogen. Damit wurde aber sowohl dem Wortlaut des Gesetzes (§ 2 iVm § 3 Abs 5 BAG) als auch diesem Zweck des Gesetzes entsprochen. Einem möglichen willkürlichen Vorgehen wurde damit gerade nicht Tür und Tor geöffnet. Ein Formverstoß liegt nicht vor.

[24] Davon ausgehend bestehen auch die geltend gemachten sekundären Feststellungsmängel nicht.

[25] 3. Da die Revision des Klägers insgesamt nicht berechtigt ist, war ihr ein Erfolg zu versagen.

[26] Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO.

**Textnummer**

E133370

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2021:009OBA00104.21S.1020.000

**Im RIS seit**

30.12.2021

**Zuletzt aktualisiert am**

30.12.2021

**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