

TE OGH 1977/10/18 4Ob118/77

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.10.1977

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Leidenfrost als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzinger und Dr. Friedl sowie die Beisitzer Dr. Wolfgang Adametz und Dr. Gottfried Oppitz als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei H* R*, kaufmännischer Lehrling in *, vertreten durch Dr. Jörg Hobmeier, Rechtsanwalt in Innsbruck, wider die beklagte Partei A* Gesellschaft m.b.H. & Co. KG., *, vertreten durch Dr. P* R*, Angestellter der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Tirol, *, wegen Feststellung (Streitwert S 1.000,-), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 1. Juni 1977, GZ 1 Cg 30/77-11, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Innsbruck vom 25. Februar 1977, GZ Cr 488/76-5, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die angefochtene Entscheidung wird dahin abgeändert, daß das Urteil des Erstgerichtes wiederhergestellt wird.

Die Beklagte ist schuldig, der Klägerin die mit S 466,56 (darin keine Barauslagen, S 34,56 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens sowie die mit S 672,19 (darin keine Barauslagen, S 49,79 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Nachstehender Sachverhalt ist unbestritten:

Die Klägerin war am 20. Jänner 1975 als Lehrling im Lehrberuf „Einzelhandelskaufmann“ in ein Lehrverhältnis zur Beklagten getreten. Im schriftlichen Lehrvertrag vom 21. Jänner 1975 war der Beginn der Lehrzeit mit 20. Jänner 1975 und das Ende der Lehrzeit mit 11. Juli 1977 festgelegt worden. Die gesetzliche Lehrzeit für den erwähnten Lehrberuf beträgt laut Lehrberufsliste drei Jahre; der Klägerin wurde aber eine frühere Lehrzeit im selben Lehrberuf vom 1. Juli 1974 bis 8. Jänner 1975 (das sind 6 Monate und 8 Tage) angerechnet und diese Anrechnung von der Lehrlingsstelle der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Tirol gemäß § 20 Abs 7 des Berufsausbildungsgesetzes BGBl 1969/142 (BAG) beurkundet. Die Klägerin war am 20. Jänner 1975 als Lehrling im Lehrberuf „Einzelhandelskaufmann“ in ein Lehrverhältnis zur Beklagten getreten. Im schriftlichen Lehrvertrag vom 21. Jänner 1975 war der Beginn der Lehrzeit mit 20. Jänner 1975 und das Ende der Lehrzeit mit 11. Juli 1977 festgelegt worden. Die gesetzliche Lehrzeit für den erwähnten Lehrberuf beträgt laut Lehrberufsliste drei Jahre; der Klägerin wurde aber eine frühere Lehrzeit im selben Lehrberuf vom 1. Juli 1974 bis 8. Jänner 1975 (das sind 6 Monate und 8 Tage) angerechnet und diese Anrechnung von der Lehrlingsstelle der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Tirol gemäß Paragraph 20, Absatz 7, des Berufsausbildungsgesetzes BGBl 1969/142 (BAG) beurkundet.

Seit 18. Oktober 1975 ist die Klägerin durch Krankheit an der Arbeit verhindert, wobei diese Arbeitsunfähigkeit zumindest bei Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz (28. 12. 1976) noch andauerte. Die Krankheit der Klägerin ist keine Berufskrankheit und wurde auch nicht durch einen Arbeitsunfall verursacht. Mit Schreiben vom 12. August 1976 (Beilage B) sprach die Beklagte unter Berufung auf § 15 Abs 3 lit f BAG die Auflösung des Lehrverhältnisses zum 15. August 1976 aus, weil die Klägerin schon seit Oktober 1975 dauernd an der Arbeit verhindert sei. Die Lehrlingsstelle bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Tirol hat diese vorzeitige Vertragsauflösung am 16. August 1976 zur Kenntnis genommen und eingetragen. Seit 18. Oktober 1975 ist die Klägerin durch Krankheit an der Arbeit verhindert, wobei diese Arbeitsunfähigkeit zumindest bei Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz (28. 12. 1976) noch andauerte. Die Krankheit der Klägerin ist keine Berufskrankheit und wurde auch nicht durch einen Arbeitsunfall verursacht. Mit Schreiben vom 12. August 1976 (Beilage B) sprach die Beklagte unter Berufung auf Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG die Auflösung des Lehrverhältnisses zum 15. August 1976 aus, weil die Klägerin schon seit Oktober 1975 dauernd an der Arbeit verhindert sei. Die Lehrlingsstelle bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Tirol hat diese vorzeitige Vertragsauflösung am 16. August 1976 zur Kenntnis genommen und eingetragen.

Die Beklagte hat die Klägerin nicht aufgefordert, für die auf Grund des § 13 Abs 3 BAG auf die gesetzliche Lehrzeit fehlende Zeit mit ihr einen Lehrvertrag abzuschließen. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol hat der Beklagten am 27. August 1976 mitgeteilt, daß die Klägerin zum Abschluß eines solchen Vertrages bereit sei, weil sie die Lehre im Betrieb der Beklagten fortsetzen wolle. Die Beklagte hat die Klägerin nicht aufgefordert, für die auf Grund des Paragraph 13, Absatz 3, BAG auf die gesetzliche Lehrzeit fehlende Zeit mit ihr einen Lehrvertrag abzuschließen. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol hat der Beklagten am 27. August 1976 mitgeteilt, daß die Klägerin zum Abschluß eines solchen Vertrages bereit sei, weil sie die Lehre im Betrieb der Beklagten fortsetzen wolle.

Mit der Behauptung, daß der Auflösungsstatbestand des § 15 Abs 3 lit f BAG nicht gegeben sei, weil sie sich bereit erklärt habe, gemäß § 13 Abs 3 in Verbindung mit § 15 Abs 3 lit f BAG für die fehlende Zeit einen Lehrvertrag abzuschließen, begehrt die Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit die Feststellung, daß ihr Lehrverhältnis zur Beklagten weiterhin aufrecht sei. Mit der Behauptung, daß der Auflösungsstatbestand des Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG nicht gegeben sei, weil sie sich bereit erklärt habe, gemäß Paragraph 13, Absatz 3, in Verbindung mit Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG für die fehlende Zeit einen Lehrvertrag abzuschließen, begehrt die Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit die Feststellung, daß ihr Lehrverhältnis zur Beklagten weiterhin aufrecht sei.

Die Beklagte hat die Abweisung dieses Begehrens beantragt. Nach dem Wortlaut des § 15 Abs 3 lit f BAG könne die Bereitschaft des Lehrlings, die fehlende Lehrzeit nachzuholen, die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages nur bei solchen Arbeitsverhinderungen abwenden, die auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen sind. Die gegenteilige, von der Klägerin vertretene Auffassung hätte zur Folge, daß das Lehrverhältnis in diesen beiden Fällen auch dann nicht gelöst werden könnte, wenn der Lehrling die fehlende Zeit nicht nacharbeiten wolle; eine solche Regelung wäre aber sinnlos und entspräche nicht der Absicht des Gesetzgebers. Die Beklagte hat die Abweisung dieses Begehrens beantragt. Nach dem Wortlaut des Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG könne die Bereitschaft des Lehrlings, die fehlende Lehrzeit nachzuholen, die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages nur bei solchen Arbeitsverhinderungen abwenden, die auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen sind. Die gegenteilige, von der Klägerin vertretene Auffassung hätte zur Folge, daß das Lehrverhältnis in diesen beiden Fällen auch dann nicht gelöst werden könnte, wenn der Lehrling die fehlende Zeit nicht nacharbeiten wolle; eine solche Regelung wäre aber sinnlos und entspräche nicht der Absicht des Gesetzgebers.

Das Erstgericht erkannte im Sinne des Klagebegehrens. § 15 Abs 3 lit f BAG lasse, rein sprachlich gesehen, beide Auslegungsmöglichkeiten zu. Die Beklagte könne sich zwar auf die „Rechtstradition“ berufen, weil schon nach der bis zum Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes geltenden Bestimmung des § 101 Z 1 lit ? GewO 1859 (idF RGBl 1885/22) der Lehrherr berechtigt gewesen war, das Lehrverhältnis (ua) dann vor Ablauf seiner bedungenen Dauer aufzulösen, wenn der Lehrling „über drei Monate durch Krankheit an der Arbeit verhindert“ war; da die Ansicht der Klägerin aber nicht nur die größere Rationalität für sich habe, sondern auch dem System und dem Zweck des Berufsausbildungsgesetzes – insbesondere dem Grundsatz des Bestandschutzes – besser entspreche, sei ihr der Vorzug zu geben. Das Erstgericht erkannte im Sinne des Klagebegehrens. Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG lasse, rein sprachlich gesehen, beide Auslegungsmöglichkeiten zu. Die Beklagte könne sich zwar auf die „Rechtstradition“ berufen, weil schon nach der bis zum Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes geltenden Bestimmung des

Paragraph 101, Ziffer eins, lit ? GewO 1859 in der Fassung RGBI 1885/22) der Lehrherr berechtigt gewesen war, das Lehrverhältnis (ua) dann vor Ablauf seiner bedungenen Dauer aufzulösen, wenn der Lehrling „über drei Monate durch Krankheit an der Arbeit verhindert“ war; da die Ansicht der Klägerin aber nicht nur die größere Rationalität für sich habe, sondern auch dem System und dem Zweck des Berufsausbildungsgesetzes – insbesondere dem Grundsatz des Bestandschutzes – besser entspreche, sei ihr der Vorzug zu geben.

Infolge Berufung der Beklagten wies das Berufungsgericht das Feststellungsbegehren der Klägerin ab. Es führte die Verhandlung gemäß § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG von neuem durch und kam dabei zu den eingangs wiedergegebenen Sachverhaltsfeststellungen. In rechtlicher Hinsicht schloß sich das Berufungsgericht der Auslegung des § 15 Abs 3 lit f BAG durch die Beklagte an. Da sich zwischen dem Zeitwort „handelt“ und dem Bindewort „und“ kein Beistrich befinde, sei nach den Regeln der Grammatik zu schließen, daß sich der diesem „und“ folgende Satzteil als zusätzliche Bedingung nur auf jenen Nebensatz beziehe, der mit dem Wort „sofern“ beginnt; es gebe keinen vernünftigen Grund, das Bindewort „und“ in diesem Nebensatz im alternativen Sinn, also in der Bedeutung des Wortes „oder“, zu verstehen. Schon die grammatikalische Auslegung lasse also darauf schließen, daß der Auflösungsgrund des § 15 Abs 3 lit f BAG grundsätzlich schon bei einer mehr als viermonatigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vorliege. Nur dann, wenn diese Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde, müsse eine weitere Bedingung, nämlich die fehlende Bereitschaft des Lehrlings zum Abschluß eines Lehrvertrages für die fehlende Zeit, hinzutreten. Im übrigen führe auch die Erforschung der Absicht des Gesetzgebers zu dem gleichen Ergebnis: Infolge Berufung der Beklagten wies das Berufungsgericht das Feststellungsbegehren der Klägerin ab. Es führte die Verhandlung gemäß Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGG von neuem durch und kam dabei zu den eingangs wiedergegebenen Sachverhaltsfeststellungen. In rechtlicher Hinsicht schloß sich das Berufungsgericht der Auslegung des Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG durch die Beklagte an. Da sich zwischen dem Zeitwort „handelt“ und dem Bindewort „und“ kein Beistrich befinde, sei nach den Regeln der Grammatik zu schließen, daß sich der diesem „und“ folgende Satzteil als zusätzliche Bedingung nur auf jenen Nebensatz beziehe, der mit dem Wort „sofern“ beginnt; es gebe keinen vernünftigen Grund, das Bindewort „und“ in diesem Nebensatz im alternativen Sinn, also in der Bedeutung des Wortes „oder“, zu verstehen. Schon die grammatikalische Auslegung lasse also darauf schließen, daß der Auflösungsgrund des Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG grundsätzlich schon bei einer mehr als viermonatigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vorliege. Nur dann, wenn diese Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde, müsse eine weitere Bedingung, nämlich die fehlende Bereitschaft des Lehrlings zum Abschluß eines Lehrvertrages für die fehlende Zeit, hinzutreten. Im übrigen führe auch die Erforschung der Absicht des Gesetzgebers zu dem gleichen Ergebnis:

Gegenüber der Regelung des § 101 Z 1 lit c GewO 1859 sei die „Schutzfrist“ von drei auf vier Monate verlängert und eine noch günstigere Sonderregelung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschaffen worden. Werde dem Lehrherrn – welcher ja gemäß § 8 Abs 3 BAG keineswegs beliebig viele Lehrlinge aufnehmen dürfe – das Recht genommen, ein Lehrverhältnis trotz längerdauernder Arbeitsunfähigkeit des Lehrlings aufzulösen, dann werde dadurch eine Lehrstelle im Betrieb blockiert und die Aufnahme eines Ersatzes für den verhinderten Lehrling unmöglich gemacht. Das sei dem Lehrherrn, vielleicht bei einer kurzzeitigen Verhinderung zumutbar, keinesfalls aber bei einer Verhinderung von längerer Dauer. Die privilegierte Behandlung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten entspreche der ständigen Tendenz der arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzgebung; es sei dem Lehrherrn durchaus zumutbar, seine Interessen dann zurückzustellen, wenn sich der Lehrling die Berufskrankheit in seinem Betrieb zugezogen oder den Arbeitsunfall in seinem Betrieb erlitten habe. Da somit die Bereitschaft der Klägerin, für die auf die gesetzliche Lehrzeit noch fehlende Zeit einen Lehrvertrag abzuschließen, im konkreten Fall ohne rechtliche Bedeutung sei, müsse das Klagebegehren erfolglos bleiben. Gegenüber der Regelung des Paragraph 101, Ziffer eins, Litera c, GewO 1859 sei die „Schutzfrist“ von drei auf vier Monate verlängert und eine noch günstigere Sonderregelung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschaffen worden. Werde dem Lehrherrn – welcher ja gemäß Paragraph 8, Absatz 3, BAG keineswegs beliebig viele Lehrlinge aufnehmen dürfe – das Recht genommen, ein Lehrverhältnis trotz längerdauernder Arbeitsunfähigkeit des Lehrlings aufzulösen, dann werde dadurch eine Lehrstelle im Betrieb blockiert und die Aufnahme eines Ersatzes für den verhinderten Lehrling unmöglich gemacht. Das sei dem Lehrherrn, vielleicht bei einer kurzzeitigen Verhinderung zumutbar, keinesfalls aber bei einer Verhinderung von längerer Dauer. Die privilegierte Behandlung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten entspreche der ständigen Tendenz der arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzgebung; es sei dem Lehrherrn durchaus zumutbar, seine Interessen dann zurückzustellen, wenn sich der Lehrling die Berufskrankheit in seinem Betrieb zugezogen oder den Arbeitsunfall in seinem Betrieb

erlitten habe. Da somit die Bereitschaft der Klägerin, für die auf die gesetzliche Lehrzeit noch fehlende Zeit einen Lehrvertrag abzuschließen, im konkreten Fall ohne rechtliche Bedeutung sei, müsse das Klagebegehren erfolglos bleiben.

Das Urteil des Berufungsgerichtes, nach dessen Ausspruch der Wert des von der Abänderung betroffenen Streitgegenstandes S 2.000,-- übersteigt, wird von der Klägerin seinem ganzen Inhalt nach mit Revision wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten; der Revisionsantrag geht auf Wiederherstellung des Ersturteils.

Die Beklagte hat sich am Revisionsverfahren nicht beteiligt.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Gemäß § 15 Abs 3 lit f BAG liegt ein Grund, der den Lehrherrn zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigt, dann vor, wenn „der Lehrling in einem zusammenhängenden Zeitraum von mehr als vier Monaten oder in einem Lehrjahr insgesamt mehr als vier Monate durch eine Krankheit an der Arbeit verhindert ist, sofern diese Krankheit nicht durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde oder es sich dabei nicht um eine Berufserkrankung handelt und der Lehrling nicht bereit ist, für die auf Grund des § 13 Abs 3 auf die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit fehlende Zeit einen Lehrvertrag bei diesem Lehrherrn abzuschließen“. Gemäß Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG liegt ein Grund, der den Lehrherrn zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigt, dann vor, wenn „der Lehrling in einem zusammenhängenden Zeitraum von mehr als vier Monaten oder in einem Lehrjahr insgesamt mehr als vier Monate durch eine Krankheit an der Arbeit verhindert ist, sofern diese Krankheit nicht durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde oder es sich dabei nicht um eine Berufserkrankung handelt und der Lehrling nicht bereit ist, für die auf Grund des Paragraph 13, Absatz 3, auf die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit fehlende Zeit einen Lehrvertrag bei diesem Lehrherrn abzuschließen“.

Das Erstgericht hat mit Recht darauf verwiesen, daß diese Regelung, rein sprachlich gesehen, sowohl im Sinne des Rechtsstandpunktes der Klägerin als auch im Sinne der gegenteiligen Ansicht der Beklagten verstanden werden kann, wenngleich eine rein grammatikalische Interpretation dieser Bestimmung nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes eher jene Auslegung des § 15 Abs 3 lit f BAG zu bestätigen scheint, welche die Klägerin von Anfang an vertreten hat: Bei der Erörterung der Frage, ob das mit den Worten: „... und der Lehrling nicht bereit ist, ...“ beginnende Satzglied nur eine zusätzliche negative Bedingung für den Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Berufserkrankung ist oder aber eine allgemeine Einschränkung des im Obersatz normierten Entlassungsrechtes des Lehrherrn enthält, darf nämlich nicht außer acht gelassen werden, daß auch in diesem zweiten Teil des Konditionalsatzes die Negation „nicht“ wiederholt wird („..., sofern ... nicht ... Arbeitsunfall ... oder ... Berufserkrankung ... und der Lehrling nicht bereit ist, ... abzuschließen“). Damit wird aber, rein sprachlich gesehen, das Entlassungsrecht des Lehrherrn bei längerdauernder Krankheit des Lehrlings von zwei selbständigen, voneinander unabhängigen negativen Voraussetzungen abhängig gemacht: Das Erstgericht hat mit Recht darauf verwiesen, daß diese Regelung, rein sprachlich gesehen, sowohl im Sinne des Rechtsstandpunktes der Klägerin als auch im Sinne der gegenteiligen Ansicht der Beklagten verstanden werden kann, wenngleich eine rein grammatikalische Interpretation dieser Bestimmung nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes eher jene Auslegung des Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG zu bestätigen scheint, welche die Klägerin von Anfang an vertreten hat: Bei der Erörterung der Frage, ob das mit den Worten: „... und der Lehrling nicht bereit ist, ...“ beginnende Satzglied nur eine zusätzliche negative Bedingung für den Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Berufserkrankung ist oder aber eine allgemeine Einschränkung des im Obersatz normierten Entlassungsrechtes des Lehrherrn enthält, darf nämlich nicht außer acht gelassen werden, daß auch in diesem zweiten Teil des Konditionalsatzes die Negation „nicht“ wiederholt wird („..., sofern ... nicht ... Arbeitsunfall ... oder ... Berufserkrankung ... und der Lehrling nicht bereit ist, ... abzuschließen“). Damit wird aber, rein sprachlich gesehen, das Entlassungsrecht des Lehrherrn bei längerdauernder Krankheit des Lehrlings von zwei selbständigen, voneinander unabhängigen negativen Voraussetzungen abhängig gemacht:

a) es darf kein Arbeitsunfall und keine Berufserkrankung vorliegen und

b) der Lehrling darf nicht bereit sein, für die fehlende Zeit einen Lehrvertrag bei diesem Lehrherrn abzuschließen.

Ist auch nur eine dieser beiden Bedingungen nicht erfüllt – weilentweder ein Arbeitsunfall oder eine Berufserkrankung vorliegt oder der Lehrling zum Vertragsabschluß bereit ist –, dann kann der Lehrherr den Lehrvertrag nicht vorzeitig

auflösen. Daß der Gesetzgeber dabei die beiden Satzglieder des Konditionalsatzes nicht mit „oder“, sondern mit „und“ verbunden hat, spricht entgegen der Meinung des Berufungsgerichtes nicht gegen, sondern für diese Auslegung, weil die Verbindung mehrerer negativer Bedingungen durch das Bindewort „und“ bei gleichzeitiger Wiederholung der Negation „nicht“ genau den gleichen Sinn ergibt wie der Gebrauch des Bindewortes „oder“ ohne eine solche Wiederholung: Der Konditionalsatz: „..., wenn nicht a und nicht b vorliegen“ sagt nichts anderes als der Konditionalsatz: „..., wenn nicht a oder b vorliegen“; beide Formulierungen bringen zum Ausdruck, daß nur das Fehlen von a und b die im Obersatz normierte Rechtsfolge auslöst, während – anders ausgedrückt – das Vorhandensein von a oder b den Eintritt dieser Rechtsfolge verhindert.

Entgegen der vom Berufungsgericht gebilligten Meinung der Beklagten läßt daher das Fehlen eines Beistrichs nach dem Wort „handelt“ keineswegs zwingend darauf schließen, daß sich der dem Bindewort „und“ folgende Satzteil als zusätzliche Bedingung nur auf den mit „sofern“ beginnenden Nebensatz beziehe; der Wortlaut des Gesetzes bietet vielmehr keinen Anhaltspunkt dafür, daß dem Gesetzgeber bei der Formulierung dieser Bestimmung ein Interpunktionsfehler oder auch nur ein Redaktionsversehen unterlaufen wäre.

Spricht also nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes schon eine rein sprachliche (grammatikalische) Auslegung des § 15 Abs 3 lit f BAG eher dafür, daß der Lehrherr das Lehrverhältnis wegen einer durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursachten Arbeitsverhinderung – gleichgültig welcher Dauer – überhaupt nicht auflösen kann, wegen einer sonstigen, mehr als vier Monate (zusammenhängend oder in einem Lehrjahr) währenden Krankheit aber nur bei mangelnder Bereitschaft des Lehrlings, für die auf die gesetzliche Lehrzeit noch fehlende Zeit (§ 13 Abs 3 BAG) einen Lehrvertrag bei diesem Lehrherrn abzuschließen, so führen auch eine Reihe weiterer, aus dem Regelungszweck der strittigen Bestimmung und zugleich auch aus dem Grundgedanken des Berufsausbildungsgesetzes abgeleiteter Erwägungen zu dem gleichen Ergebnis: Spricht also nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes schon eine rein sprachliche (grammatikalische) Auslegung des Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG eher dafür, daß der Lehrherr das Lehrverhältnis wegen einer durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursachten Arbeitsverhinderung – gleichgültig welcher Dauer – überhaupt nicht auflösen kann, wegen einer sonstigen, mehr als vier Monate (zusammenhängend oder in einem Lehrjahr) währenden Krankheit aber nur bei mangelnder Bereitschaft des Lehrlings, für die auf die gesetzliche Lehrzeit noch fehlende Zeit (Paragraph 13, Absatz 3, BAG) einen Lehrvertrag bei diesem Lehrherrn abzuschließen, so führen auch eine Reihe weiterer, aus dem Regelungszweck der strittigen Bestimmung und zugleich auch aus dem Grundgedanken des Berufsausbildungsgesetzes abgeleiteter Erwägungen zu dem gleichen Ergebnis:

Schon das Berufungsgericht hat mit Recht darauf verwiesen, daß mit der Schaffung des Berufsausbildungsgesetzes vor allem eine Verbesserung der sozialen Stellung des Lehrlings erreicht werden sollte. Dem entspricht es durchaus, daß nach der früheren Regelung (§ 101 Z 1 lit ? GewO 1859) schon jede drei Monate übersteigende, krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung des Lehrlings den Lehrherrn zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigte, während jetzt gemäß § 15 Abs 3 lit f BAG nicht nur diese „Schutzfrist“ auf vier Monate verlängert, sondern darüber hinaus auch eine Sonderregelung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschaffen und außerdem dem Lehrling die Möglichkeit eröffnet wurde, die Auflösung des Lehrverhältnisses durch Abschluß eines (zusätzlichen) Lehrvertrages für die fehlende – gemäß § 13 Abs 3 Satz 1 BAG nicht auf die gesetzliche Lehrzeit anrechenbare – Zeit abzuwenden. Ist der Lehrling dazu nicht bereit, dann kann der Lehrherr das Lehrverhältnis vorzeitig auflösen, weil der Gesetzgeber – wie aus dem Zusammenhang des § 13 Abs 3 BAG und des § 15 Abs 3 lit f BAG erhellt – die Fortsetzung eines Lehrverhältnisses, das nicht mehr zum Abschluß der Lehre führen kann, dem Lehrherrn offensichtlich nicht zumuten will. Daß aber andererseits dieses Recht, die vorzeitige Vertragsauflösung durch das Anbot einer Vertragsverlängerung abzuwenden – womit es dem Lehrling ermöglicht wird, seine Lehrzeit nach der krankheitsbedingten Unterbrechung bei demselben Lehrherrn zu beenden, bei dem er sie auch begonnen hat – nur bei Dienstverhinderung infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit zustehen sollte, wäre kaum verständlich, stünde doch eine solche Auslegung in offenkundigem Widerspruch zur jüngsten Entwicklung der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung, welche die Tatsache einer – wenn auch längerdauernden – Krankheit des Arbeitnehmers für sich allein nicht mehr als Entlassungsgrund anerkennt (vgl. dazu insbesondere die Neufassung des § 27 Z 5 AngG und des § 26 Z 4 GAngG durch das BG BGBl 1975/418 sowie die durch Art II, V und VIII EFZG bewirkten Gesetzesänderungen). Schon das Berufungsgericht hat mit Recht darauf verwiesen, daß mit der Schaffung des Berufsausbildungsgesetzes vor allem eine Verbesserung der sozialen Stellung des Lehrlings erreicht werden sollte. Dem entspricht es durchaus, daß nach der früheren Regelung

(Paragraph 101, Ziffer eins, lit ? GewO 1859) schon jede drei Monate übersteigende, krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung des Lehrlings den Lehrherrn zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigte, während jetzt gemäß Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG nicht nur diese „Schutzfrist“ auf vier Monate verlängert, sondern darüber hinaus auch eine Sonderregelung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschaffen und außerdem dem Lehrling die Möglichkeit eröffnet wurde, die Auflösung des Lehrverhältnisses durch Abschluß eines (zusätzlichen) Lehrvertrages für die fehlende – gemäß Paragraph 13, Absatz 3, Satz 1 BAG nicht auf die gesetzliche Lehrzeit anrechenbare – Zeit abzuwenden. Ist der Lehrling dazu nicht bereit, dann kann der Lehrherr das Lehrverhältnis vorzeitig auflösen, weil der Gesetzgeber – wie aus dem Zusammenhang des Paragraph 13, Absatz 3, BAG und des Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG erhellt – die Fortsetzung eines Lehrverhältnisses, das nicht mehr zum Abschluß der Lehre führen kann, dem Lehrherrn offensichtlich nicht zumuten will. Daß aber andererseits dieses Recht, die vorzeitige Vertragsauflösung durch das Anbot einer Vertragsverlängerung abzuwenden – womit es dem Lehrling ermöglicht wird, seine Lehrzeit nach der krankheitsbedingten Unterbrechung bei demselben Lehrherrn zu beenden, bei dem er sie auch begonnen hat – nur bei Dienstverhinderung infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit zustehen sollte, wäre kaum verständlich, stünde doch eine solche Auslegung in offenkundigem Widerspruch zur jüngsten Entwicklung der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung, welche die Tatsache einer – wenn auch längerdauernden – Krankheit des Arbeitnehmers für sich allein nicht mehr als Entlassungsgrund anerkennt vergleiche dazu insbesondere die Neufassung des Paragraph 27, Ziffer 5, AngG und des Paragraph 26, Ziffer 4, GAngG durch das B G BGBl 1975/418 sowie die durch Artikel römisch zwei,, römisch fünf und römisch acht EFZG bewirkten Gesetzesänderungen).

Was aber die Sonderregelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten anlangt – welche nach der hier vertretenen Auslegung des § 15 Abs 3 lit f BAG in keinem Fall zum Anlaß einer vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses genommen werden können –, so ist eine derartige Privilegierung nicht nur sachlich durchaus gerechtfertigt; sie entspricht auch, wie das Berufungsgericht gleichfalls mit Recht hervorgehoben hat, der Tendenz des modernen Arbeits- und Sozialrechtes. Was aber die Sonderregelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten anlangt – welche nach der hier vertretenen Auslegung des Paragraph 15, Absatz 3, Litera f, BAG in keinem Fall zum Anlaß einer vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses genommen werden können –, so ist eine derartige Privilegierung nicht nur sachlich durchaus gerechtfertigt; sie entspricht auch, wie das Berufungsgericht gleichfalls mit Recht hervorgehoben hat, der Tendenz des modernen Arbeits- und Sozialrechtes.

Daß die hier vertretene Auffassung im Einzellall Härten für den Lehrherrn mit sich bringen kann – weil er die durch den erkrankten Lehrling blockierte Lehrstelle auch bei längerer Krankheitsdauer unter Umständen nicht neu besetzen kann –, soll keineswegs übersehen werden; eine solche (gewiß nicht übermäßig ins Gewicht fallende) Beeinträchtigung seiner geschäftlichen Interessen ist ihm aber umso eher zumutbar, als gemäß § 14 Abs 2 lit ? BAG die (dauernde) Unfähigkeit oder Untauglichkeit des Lehrlings, seine Verpflichtungen auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes oder des Lehrvertrages zu erfüllen, das Lehrverhältnis ohnehin auch schon vor dem Ablauf der vereinbarten Lehrzeit ex lege beendet. Daß die hier vertretene Auffassung im Einzellall Härten für den Lehrherrn mit sich bringen kann – weil er die durch den erkrankten Lehrling blockierte Lehrstelle auch bei längerer Krankheitsdauer unter Umständen nicht neu besetzen kann –, soll keineswegs übersehen werden; eine solche (gewiß nicht übermäßig ins Gewicht fallende) Beeinträchtigung seiner geschäftlichen Interessen ist ihm aber umso eher zumutbar, als gemäß Paragraph 14, Absatz 2, lit ? BAG die (dauernde) Unfähigkeit oder Untauglichkeit des Lehrlings, seine Verpflichtungen auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes oder des Lehrvertrages zu erfüllen, das Lehrverhältnis ohnehin auch schon vor dem Ablauf der vereinbarten Lehrzeit ex lege beendet.

Der berechtigten Revision der Klägerin war daher Folge zu geben und die angefochtene Entscheidung im Sinne der Wiederherstellung des Ersturteils abzuändern.

Die Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz der Kosten des Rechtsmittelverfahrens beruht auf §§ 41, 50 ZPO. Die Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz der Kosten des Rechtsmittelverfahrens beruht auf Paragraphen 41, 50, ZPO.

Textnummer

E800301

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1977:00400B00118.77.1018.000

Im RIS seit

30.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

30.01.2026

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