jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2010/9/22 8ObA63/09m

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.09.2010

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden sowie die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer und die fachkundigen Laienrichter Prof. Mag. Dr. Thomas Keppert und Franz Kisling als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ljubica L*****, vertreten durch Dr. Roland Gerlach, Dr. Sieglinde Gahleitner, Mag. Eva Graf-Hohenauer, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei Regina L*****, vertreten durch Dr. Christian Widl, Rechtsanwalt in Wien, wegen 1.315,80 EUR brutto zuzüglich 2.000 EUR netto sA (Revisionsinteresse: 938,40 EUR brutto zuzüglich 700 EUR netto), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. August 2009, GZ 8 Ra 80/09g-27, womit über Berufungen beider Streitteile das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 14. November 2008, GZ 8 Cga 41/08v-19, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt und beschlossen:

Spruch

Der Revision wird teilweise Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil, das in seinem klagestattgebenden Teil unangefochten in Rechtskraft erwachsen ist (Punkt 1.), wird im Umfang der Abweisung des Klagebegehrens (Punkt 2.) teilweise mit der Maßgabe bestätigt, dass es als Teilurteil zu lauten hat:

„Das Mehrbegehren, die beklagte Partei sei schuldig, der klagenden Partei 700 EUR netto samt 11,19 % Zinsen seit 8. 12. 2007 zu zahlen, wird abgewiesen."

Die hierauf entfallende Entscheidung über die Verfahrenskosten des Rechtsmittelverfahrens bleibt der Endentscheidung vorbehalten.

Im Übrigen, soweit also mit der angefochtenen Entscheidung das Mehrbegehren auf Zahlung von 938,40 EUR brutto sA abgewiesen wurde (Punkt 2.), wird das angefochtene Urteil aufgehoben und die Rechtssache in diesem Umfang an das Erstgericht zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung zurückverwiesen.

Die auf diesen Teil des Rechtsstreits entfallenden Kosten des Rechtsmittelverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Entscheidungsgründe:

Die am 2. 6. 1992 geborene Klägerin war als Lehrling im Lehrberuf Friseurin und Perückenmacherin ab 28. 8. 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Die Lehrzeit sollte vom 28. 8. 2007 bis 27. 8. 2010 dauern. Der Ehemann der Beklagten hat von dieser eine Generalvollmacht und ist unter anderem für die Lohnverrechnung und sämtliche Büroarbeiten zuständig. Er hilft auch bei der Arbeit mit, macht Lehrlinge auf fachliche Fehler aufmerksam und zeigt ihnen Verschiedenes, um ihre Ausbildung zu verbessern.

Während des Lehrverhältnisses musste die Klägerin immer wieder Beschimpfungen durch die Beklagte und deren Ehemann erleiden, wie etwa: „Scheiß Tschuschin; dumm; keine Ahnung vom Leben“. Kurz bevor die Klägerin am 15. 11. 2007 erkrankte, beschimpfte der Ehemann der Beklagten sie als „deppert“. Er führte daraufhin mit allen Lehrlingen ein Gespräch, in dessen Verlauf er die Klägerin fragte, ob sie einen Freund habe, ob sie Jungfrau sei und ob ihr Freund Kondome verwende oder ob sie die Pille nehme. Der Klägerin war dieses etwa 20 Minuten dauernde Gespräch, dessen Inhalt die Beklagte mithörte, peinlich.

Der Vater der Klägerin teilte der Beklagten am 15. 11. 2007 telefonisch mit, dass die Klägerin erkrankt sei. Die Beklagte akzeptierte dies, bat aber, dass die Klägerin sich melden solle. Ob die Beklagte den Vater der Klägerin aufforderte, eine Krankenstandsbestätigung vorzulegen, ist nicht feststellbar. Als der Ehemann der Beklagten vom Krankenstand der Klägerin erfuhr, wurde er laut und sagte zu einem Kunden: „Das Scheiß-Tschuschenweib ist in Krankenstand gegangen.“ Dies wurde der Klägerin erzählt. Während der weiteren Dauer des Krankenstands meldeten sich weder die Beklagte noch deren Ehemann bei der Klägerin.

Am 7. 12. 2007 ging die Klägerin wieder zur Arbeit und übergab der Beklagten eine Krankenstandsbestätigung. Die Beklagte teilte ihr mit, dass sie kein Weihnachtsgeld erhalten werde, weil ihr Freund die Krankmeldung vorgenommen habe. In einem darauf folgenden Telefonat sagte der Ehemann der Beklagten zur Klägerin: „Scheiß Tschuschin. Deine Eltern sind deppert.“ Die Klägerin wollte darauf etwas erwidern, der Ehemann der Beklagten legte jedoch auf. Als die Beklagte von diesem Gespräch erfuhr, sagte sie: „Stimmt ja eh.“ Daraufhin verließ die Klägerin wortlos das Geschäft und legte zuvor den Spindschlüssel auf den Tisch.

Noch am selben Tag suchte die Klägerin in Begleitung ihrer Eltern die Arbeiterkammer auf, wo ein mit 9. 12. 2007 datiertes Kündigungsschreiben mit folgendem Wortlaut aufgesetzt wurde:

„...Kündigung

Sehr geehrte Frau L*****!

Hiermit kündige ich meinen Lehrvertrag unter Einhaltung der einwöchigen Kündigungsfrist, aufgrund von Anzüglichkeiten und Ausländerfeindlichkeit seitens der Geschäftsführung.

Mit freundlichen Grüßen

Ljubica L*****“

Dieses Schreiben wurde (nur) von der Mutter der Klägerin eigenhändig unterzeichnet. Die Klägerin übermittelte es selbst per Post der Beklagten. Der Vater der Klägerin genehmigte die vorzeitige Auflösung in der Verhandlung vor dem Erstgericht am 17. 6. 2008.

Nachdem die Klägerin die Arbeiterkammer und die Gleichbehandlungsanwältin eingeschaltet hatte, führte der Ehemann der Beklagten in einem Schreiben vom 13. 2. 2008 unter anderem aus, dass die Klägerin am 7. 12. 2007 im Geschäft erschienen, aber nicht bereit gewesen sei, ihre Pflichten als Lehrling zu erfüllen. Wörtlich schrieb er unter anderem:

„... Sie beschimpften mich am Telephon und sagten, Herr L***** sei ausländerfeindlich ... Sie haben am 9. 12. 2007 eine Kündigung geschickt. Aber einen Lehrvertrag kann man nur lösen. Die Kündigung wurde von Ihnen nicht unterschrieben, das möchte die FA L***** festhalten. Nach Rücksprache mit meiner Vertretung, hat die FA L***** dann den LV mit 6. 12. 07, letzten Krankenstands (Arbeitstag) gelöst, mit ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt. Bis heute hat die FA L***** von Ihnen noch keine Krankenstandsbestätigung erhalten. Da Sie den Krankenstand nicht ordnungsgemäß gemeldet haben, haben Sie daher keinen Anspruch auf EGFZ. Bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt besteht auch kein Anspruch auf UE + SZ. ...“

Mit ihren verbundenen Klagen begehrt die Klägerin Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 8. 12. 2007 bis 8. 3. 2008 in Höhe von 938,40 EUR brutto und immateriellen Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) in Höhe von 2.000 EUR netto. Der weiters geltend gemachte Anspruch auf Zahlung von Lehrlingsentschädigung für den Zeitraum 1. 11. 2007 bis 7. 12. 2007 in Höhe von 377,40 EUR brutto wurde der Klägerin bereits rechtskräftig zugesprochen und ist im Revisionsverfahren nicht mehr zu behandeln.

Das Lehrverhältnis habe durch berechtigten vorzeitigen Austritt am 7. 12. 2007 geendet, weil die Klägerin von der Beklagten und deren Gatten beschimpft worden sei. Die Erklärung des Austritts entspreche dem Schriftformgebot des

§ 15 Abs 2 BAG. Gemäß § 152 ABGB könne der gesetzliche Vertreter des Kindes das Lehrverhältnis aus wichtigen Gründen vorzeitig lösen. Den Formerfordernissen des § 15 Abs 2 BAG sei Genüge getan, wenn der gesetzliche Vertreter die vorzeitige Auflösung des Lehrlings unterfertige. Die Klägerin sei aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit beschimpft und Anzüglichkeiten ausgesetzt worden, weshalb Schadenersatz nach dem GlBG gebühre.

Die Beklagte wandte dagegen ein, dass das Lehrverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt der Klägerin am 7. 12. 2007 geendet habe. Die Klägerin sei unentschuldigt seit 15. 11. 2007 nicht im Betrieb der Beklagten tätig gewesen. Sie habe ihren Krankenstand nicht gemeldet. Sie sei weder beschimpft noch über sexuelle Praktiken ausgefragt worden. Die Kündigung der Klägerin entspreche nicht dem Schriftformgebot des § 15 Abs 2 BAG, weil sie lediglich von ihrer gesetzlichen Vertreterin unterfertigt worden sei.

Das Erstgericht sprach der Klägerin Lehrlings- und Kündigungsentschädigung in der begehrten Höhe sowie einen Betrag von 1.300 EUR netto an immateriellem Schadenersatz nach dem GlBG zu. Ausgehend von den bereits wiedergegebenen Feststellungen führte es aus, dass die Klägerin - insbesondere im Hinblick auf ihre Jugend - durch das Verhalten des Gatten der Beklagten iSd § 6 Abs 2 GlBG sexuell belästigt worden sei. Im Rahmen einer Globalbemessung erweise sich ein Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von 1.300 EUR netto als angemessen. Die Klägerin habe ihre Erkrankung der Beklagten unverzüglich bekannt gegeben. Der Austritt der Klägerin sei berechtigt erfolgt, weil sie vom Ehemann der Beklagten beschimpft worden sei und die Beklagte schuldhaft unterlassen habe, sie davor zu schützen. Die von § 15 Abs 2 BAG geforderte Schriftform sei gewahrt. Die Mutter habe die als Austrittserklärung zu wertende Beendigungserklärung unterschrieben, der Vater habe als weiterer gesetzlicher Vertreter seine Zustimmung zu dieser erteilt. Der Klägerin gebühre Kündigungsentschädigung gemäß § 1162b ABGB in der von ihr begehrten und von der Beklagten nicht substantiiert bestrittenen Höhe.

Das Berufungsgericht gab der von der Klägerin gegen dieses Urteil erhobenen Berufung nicht, hingegen jener der Beklagten teilweise Folge. Es bestätigte das Urteil des Erstgerichts im Umfang der Zuerkennung der Ansprüche auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 337 EUR brutto sA und auf Schadenersatz nach dem GlBG in Höhe von 1.300 EUR sA sowie im Umfang der Abweisung des Mehrbegehrens nach dem GlBG in Höhe von 700 EUR. Im Übrigen änderte es das Ersturteil ab und wies das Begehren auf Kündigungsentschädigung in Höhe von 938,40 EUR brutto sA ab. Die Klägerin habe ihren Austritt - dessen inhaltliche Berechtigung von der Beklagten nicht mehr bezweifelt werde - nicht wirksam erklärt, weil sie das Schreiben vom 9. 12. 2007 nicht selbst unterfertigt habe. Die Unterschriften der Eltern könnten das Fehlen der Unterschrift der Klägerin nicht ersetzen. Der Klägerin stehe daher kein Anspruch auf Kündigungsentschädigung zu. Hingegen sei der Klägerin die begehrte Lehrlingsentschädigung zuzuerkennen. Die Beklagte bezweifle auch nicht mehr, dass die Klägerin iSd § 6 Abs 2 GlBG sexuell belästigt und darüber hinaus iSd § 21 GlBG belästigt worden sei. Die Beklagte habe dagegen keine Abhilfe geschaffen. Das Erstgericht habe die Höhe des Schadenersatzes entsprechend den Umständen des konkreten Falls zutreffend bemessen.

Die ordentliche Revision ließ das Berufungsgericht unter Hinweis auf den Einzelfallcharakter der Entscheidung nicht zu.

Gegen dieses Urteil richtet sich die außerordentliche Revision der Klägerin mit dem Antrag, die bekämpfte Entscheidung im Sinne einer gänzlichen Stattgebung des Klagebegehrens abzuändern.

Die Beklagte beantragte in der ihr freigestellten Revisionsbeantwortung, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zur Bemessung von immateriellem Schadenersatz nach dem GlBG im Fall einer Mehrfachdiskriminierung fehlt. Auch zum Verhältnis der Bestimmungen des § 15 Abs 2 BAG und des § 152 ABGB sind klarstellende Ausführungen erforderlich. Die Revision ist teilweise auch berechtigt.

A) Die Zuerkennung von Lehrlingsentschädigung (Entgeltfortzahlung) sowie eines Betrags von 1.300 EUR netto aus dem Titel des Schadenersatzes nach dem GlBG ist bereits rechtskräftig. Im Revisionsverfahren ist nur mehr der Anspruch auf Zahlung von Kündigungsentschädigung sowie das abgewiesene Mehrbegehren an Schadenersatz nach dem GlBG zu behandeln.

B) Zum Anspruch auf immateriellen Schadenersatz nach dem GlBG:

1. Im Revisionsverfahren ist nicht mehr strittig, dass die Klägerin sowohl iSd § 6 Abs 1 Z 2 GlBG sexuell belästigt, als auch aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit iSd §§ 17, 21 Abs 1 Z 2 GlBG diskriminiert wurde, weil die Beklagte

jeweils schuldhaft den Belästigungen der Klägerin durch ihren Ehemann nicht entgegengetreten ist. Strittig ist nur mehr die Höhe (das Mehrbegehren) des von der Klägerin aus diesem Titel begehrten Schadenersatzanspruchs.

2. Die Revisionswerberin führt dazu aus, dass die erlittene Mehrfachdiskriminierung nicht ausreichend berücksichtigt worden sei. Nach der Richtlinie 2004/113/EG müssten die innerstaatlichen Rechtsfolgen einer Diskriminierung abschreckende und pönalisierende Wirkung haben, sodass der gesamte begehrte Schadenersatzbetrag zuzuerkennen sei. Im Fall einer Mehrfachdiskriminierung könne nicht mit einer Gesamtbemessung des Schadenersatzes vorgegangen werden. Vielmehr sei der für jede Diskriminierungsform jeweils heranzuziehende Mindestschadenersatz zuzuerkennen. Bei der Bemessung des Schadens sei darüber hinaus das besondere Abhängigkeitsverhältnis des Lehrlings zu berücksichtigen.

3. Damit vermag die Revisionswerberin jedoch keine Unrichtigkeit der Beurteilung ihres Anspruchs durch die Vorinstanzen aufzuzeigen.

4. Die die Fälle der Mehrfachdiskriminierung regelnden Bestimmungen der §§ 12 Abs 13, 26 Abs 13 GlBG idF BGBl I 2008/98 sind auf den hier zu beurteilenden Sachverhalt, der sich vor dem 1. 8. 2008 verwirklicht hat, noch nicht anzuwenden (§ 63 Abs 4 GlBG).

Nach der Rechtsprechung ist der durch sexuelle Belästigung verursachte immaterielle Schaden im Weg einer Globalbemessung für die durch die (fortgesetzte) Belästigung geschaffene Situation in ihrer Gesamtheit - und nicht für jede einzelne Belästigungshandlung gesondert - nach den auch sonst im Schadenersatzrecht angewandten Grundsätzen auszumessen (RIS-Justiz RS0111431). Nichts anderes kann für die Ausmessung eines immateriellen Schadenersatzanspruchs nach § 26 Abs 11 GlBG gelten, der ein „Pendant" (Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG § 26 Rz 60) zu § 12 Abs 11 GlBG ist (sieht man von der vor der Nov 2008 geringeren Höhe des Mindestschadenersatzanspruchs ab). Hier wurden aber beide Belästigungstatbestände verwirklicht.

5 . Liegt wie im hier zu beurteilenden Sachverhalt eine Mehrfachdiskriminierung vor, die sich nicht in einem einheitlichen Sachverhalt, sondern in mehreren Angriffen verwirklicht hat, stellt sich zum einen die Frage, ob eine getrennte Betrachtung jedes einzelnen Sachverhalts vorzunehmen ist oder ob die Beurteilung im Rahmen einer Gesamtbetrachtung vorzunehmen ist, zum anderen - damit verbunden - die Frage, ob für die einzelnen Diskriminierungstatbestände vorgesehene Mindestschadenersatzbeträge zu kumulieren sind oder nicht.

Windisch-Graetz (Probleme der Mehrfachdiskriminierung in der Arbeitswelt, DRdA 2005, 238) spricht sich - soweit hier von Interesse - für eine Gesamtbemessung des durch eine Mehrfachdiskriminierung erlittenen Gefühlsschadens aus. Der Sachverhalt sei in seiner Gesamtheit zu beurteilen. Dabei werde der für die persönliche Beeinträchtigung gebührende Schadenersatz umso höher sein müssen, je stärker die Diskriminierung sei und je vielfältiger sie begründet werde. Die Mindestsätze bei sexueller Belästigung und bei Belästigungen seien jedoch nicht automatisch zu kumulieren. Auch Ludwig, (Schadenersatz bei intersektioneller Diskriminierung, DRdA 2009, 276 [278]) spricht sich - insbesondere für die neue Rechtslage - für eine Gesamtbemessung des durch die Mehrfachdiskriminierung erlittenen Gefühlsschadens aus. Klete?ka (in Rebhahn, GlBG § 12 Rz 62) differenziert: Seiner Ansicht nach ist - wenn unterschiedliche Rechtsgüter betroffen sind - eher von getrennten Sachverhalten auszugehen, als bei identischem Rechtsgut. Finden zB über einen längeren Zeitraum verteilt sexuelle Belästigungen statt, werde man dennoch nur einmal die Mindestgrenze zu beachten haben. Es sei der Gesamtsachverhalt zu berücksichtigen und eine Globalbemessung vorzunehmen, bei der natürlich zu berücksichtigen sei, dass in der Regel ein wiederholter Angriff auch zu höheren ideellen Schäden führen werde. Dasselbe gelte auch dann, wenn manche der Belästigungen „nur" als geschlechtliche Belästigungen anzusehen seien. Werde mit einem einheitlichen Akt eine Person aus unterschiedlichen Gründen diskriminiert, seien ebenfalls die Höchst- und Mindestbeträge nur einmal zu berücksichtigen. Auch hier sei aber bei der Globalbemessung der mehrfachen Diskriminierung Rechnung zu tragen. Handle es sich aber um mehrere Angriffe auf unterschiedliche Rechtsgüter, die in keinem Zusammenhang miteinander stehen, sei in Bezug auf die Ober- und Untergrenzen eine Trennung vorzunehmen. Ein solcher Fall liege zB dann vor, wenn der Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin einmal sexuell belästige, dieses Verhalten in weiterer Folge zwar einstelle, aber einige Monate später dieselbe Arbeitnehmerin mit rassistischen Äußerungen verletze (so auch zur neuen Rechtslage Hopf/Mayr/Eichinger aaO § 12 Rz 141).

Die Klägerin selbst hat im vorliegenden Fall einen einheitlichen Anspruch auf Schadenersatz geltend gemacht, der sämtliche von ihr erlittenen Diskriminierungen erfasst und zwischen den einzelnen Rechtsgütern nicht differenziert.

Eine abschließende Beurteilung der dargestellten Fragen ist hier nicht erforderlich. Der von der zweiten Instanz ausgemessene Schadenersatzbetrag übersteigt ohnedies die Summe der hier in Betracht kommenden Mindestsätze nach den §§ 12 Abs 11, 26 Abs 11 GlBG aF und ist unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze der Bemessung ideellen Schadenersatzes und der vom Berufungsgericht zutreffend gewichteten Umstände des konkreten Falls auch bei - soweit hier überhaupt denkbar - getrennter Betrachtung der sexuellen und der ethnisch motivierten Belästigung der Klägerin nicht zu beanstanden.

6. Der Revision war daher in diesem Umfang nicht Folge zu geben und das angefochtene Urteil als Teilurteil zu bestätigen. Im Hinblick auf den völlig unzweifelhaften und eindeutigen Entscheidungswillen des Berufungsgerichts, die Abweisung des Schadenersatzmehrbegehrens (und nicht nur des darauf entfallenden Zinsenbegehrens) durch das Erstgericht zu bestätigen, war dem Spruch dabei eine klarstellende Fassung zu geben.

7. Der Kostenvorbehalt beruht in diesem Teil der Entscheidung auf § 52 Abs 2 ZPO.

C) Zum Anspruch auf Kündigungsentschädigung:

1. Die Auflösung des Lehrvertrags bedarf gemäß § 15 Abs 2 BAG zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform (bei minderjährigen Lehrlingen in den Fällen der Abs 1 und 4 überdies der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters). Die Auflösungserklärung muss von der Lehrvertragspartei, welche die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags bewirken will, in der Regel eigenhändig unterzeichnet werden (RIS-Justiz RS0052724; Berger/Fida/Gruber, BAG, § 15 Rz 34). An dieser Voraussetzung fehlt es im konkreten Fall, weil die Klägerin die Auflösungserklärung nicht eigenhändig unterzeichnet hat. Dass ihre Mutter die Auflösungserklärung „im Vollmachtsnamen der Klägerin" (4 Ob 97/81 = RIS-Justiz RS0021550) unterfertigt habe, wurde nicht vorgebracht und auch nicht festgestellt.

Die Rechtsordnung kennt - neben § 15 BAG - auch andere Fälle, in denen ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis nur schriftlich aufgelöst werden kann. Bei derartigen Formgeboten handelt es sich nach herrschender Auffassung nicht bloß um Ordnungsvorschriften, sondern um eine Wirksamkeitsvoraussetzung (so zB Preiss in ZellKomm zu § 15 BAG Rz 3, 14 ua; Berger/Fida/Gruber, BAG zu § 15 Erl 34 f ua). Das Gebot der Schriftlichkeit bedeutet nach § 886 ABGB im Allgemeinen „Unterschriftlichkeit", es sei denn, das Gesetz sieht ausdrücklich eine Ausnahme vor. Dies ist hier nicht der Fall. „Unterschriftlichkeit" erfordert in der Regel die eigenhändige Unterschrift unter dem Text (Gschnitzer in Klang IV/12 269; Rummel in Rummel ABGB³ § 886 Rz 1 uva; RIS-Justiz RS0017221; zuletzt etwa 9 ObA 14/08m). Das Erfordernis der Schriftform soll - neben anderen Zwecken - gewährleisten, dass aus dem Schriftstück der Inhalt der Erklärung, die abgegeben werden soll und die Person, von der sie ausgeht, hinreichend zuverlässig entnommen werden können (9 ObA 14/08m; 1 Ob 525/93 = JBl 1994, 119 ua). Dem Empfänger der schriftlichen Erklärung soll die Möglichkeit der Überprüfung geboten werden, dass das Schreiben tatsächlich von der zur Abgabe der Erklärung berechtigten Person stammt, was insbesondere durch die Unterschrift verifiziert werden kann. Gerade im hier zu beurteilenden Fall, in dem es um die Unterscheidung zwischen einer Auflösungserklärung des - wie noch zu zeigen sein wird - hiezu nicht berechtigten gesetzlichen Vertreters geht, kommt diesem Umstand naturgemäß besondere Bedeutung zu. Eine rechtswirksame Auflösungserklärung des Lehrverhältnisses durch die Klägerin iSd § 15 BAG liegt hier daher nicht vor.

2. Die Klägerin berief sich allerdings ausdrücklich auf das Auflösungsrecht des gesetzlichen Vertreters aus wichtigem Grund gemäß § 152 Satz 2 ABGB. § 152 ABGB lautet: „Soweit nicht anderes bestimmt ist, kann sich ein mündiges minderjähriges Kind selbständig durch Vertrag zu Dienstleistungen verpflichten, ausgenommen zu Dienstleistungen aufgrund eines Lehr- oder sonstigen Ausbildungsvertrages. Der gesetzliche Vertreter des Kindes kann das durch den Vertrag begründete Rechtsverhältnis aus wichtigen Gründen vorzeitig lösen."

2.1 Schon bei einer wörtlichen Auslegung ergibt sich, dass sich das Auflösungsrecht des gesetzlichen Vertreters auf die in § 152 Satz 1 ABGB genannten Dienstverträge, nicht aber auf den dort ausdrücklich ausgenommenen Lehrvertrag bezieht. Dies wird auch nahezu einheitlich von der Lehre vertreten (Drs in ZellKomm §§ 151-154 Rz 26; Thunhart in Klang, ABGB³ § 152 Rz 9; Feil, Rechtsverhältnisse zwischen Eltern und Kindern nach dem KindRÄG [1989] § 152 Rz 3; Dullinger, Anmerkung zu 9 ObA 53/03i in JBl 2005, 395 [397]; wohl auch Nademleinsky in Schwimann, ABGB³ § 152 Rz 5; Stabentheiner in Rummel³ § 152 Rz 5; Gitschthaler, Handlungsfähigkeit minderjähriger und besachwalteter Personen, ÖJZ 2004/4, 81 [86]).

2.2 Auch eine historische Auslegung des § 152 Satz 2 ABGB iSd § 6 ABGB führt zu diesem Ergebnis.

2.3 Vor dem Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes mit dem BGBl 1969/142 (im Wesentlichen mit 1. 1. 1970) waren die wesentlichen Bestimmungen über das Lehrverhältnis in der GewO 1859 enthalten. § 101 GewO idF RGBl 1885/22 regelte die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses. Danach konnte das Lehrverhältnis aus den im Gesetz genannten Gründen vorzeitig entweder vom Lehrherrn (§ 101 Z 1 GewO) oder aber „von Seite des Lehrlings, beziehungsweise seiner gesetzlichen Vertreter" (§ 101 Z 2 GewO 1859) aufgelöst werden. Das Auflösungsrecht des gesetzlichen Vertreters für den Lehrvertrag war daher ausdrücklich in der Gewerbeordnung geregelt, nicht aber in den Vorgängerbestimmungen des § 152 ABGB, den §§ 152, 246 ABGB idFRGBl 1916/69 (3. Teilnovelle). § 246 ABGB aF sah jedoch - wie nunmehr auch § 152 ABGB idgF - ein gesetzliches Auflösungsrecht des gesetzlichen Vertreters für Dienstverträge vor. Diese Bestimmung lautete (auszugsweise): „Auch ohne Einwilligung seines Vormundes kann der Minderjährige sich selbständig durch Vertrag zu Dienstleistungen verpflichten, und nur aus wichtigen Gründen kann der Vormund den vom Minderjährigen geschlossenen Vertrag vorzeitig lösen. (...)"

2.4 Der Schaffung des Berufsausbildungsgesetzes gingen langwierige Verhandlungen voraus (vgl umfassend DRdA 1968, Sonderheft „Neuordnung der österreichischen Berufsbildung", 109). Noch im ersten Entwurf des Österreichischen Arbeiterkammertages vom Dezember 1951 sah der geplante § 28 Z 2 BAG ein - der damals geltenden GewO entsprechendes - gesetzliches Auflösungsrecht des gesetzlichen Vertreters des minderjährigen Lehrlings vor (DRdA 1968, 123). Dieses wurde jedoch nicht aufrecht erhalten, sondern durch das Erfordernis der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zur - durch den Lehrling erklärten - vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses ersetzt (vgl abgeänderter Entwurf des BM für Handel, Gewerbe und Industrie von 1967, DRdA 1968, 133). In der RV ist zu § 15 BAG ausdrücklich festgehalten, dass auf die geltende Rechtslage Bedacht genommen worden sei und die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bedürfe (876 BlgNR 11. GP, 41).

§ 15 BAG in der Stammfassung BGBl 1969/142 sah demgemäß nur mehr ein Recht des Lehrherrn und des Lehrlings zur vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrags vor. Insbesondere in § 15 Abs 4 BAG, der systematisch dem § 101 Z 2 GewO 1859 entspricht, war nur mehr von Gründen, die den Lehrling zur vorzeitigen Auflösung berechtigen, die Rede. § 15 Abs 1 BAG regelte neben dem Schriftformerfordernis das Erfordernis der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zu einer Auflösung des Lehrvertrags durch den Lehrling.

§ 15 BAG idgF hat die Systematik der Stammbestimmung beibehalten. Ausdrücklich normiert § 15 Abs 1 BAG nun, dass das Recht zur vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrags dem Lehrberechtigten und dem Lehrling zusteht.

2.5 Zeitlich nahe zur Schaffung des BAG wurden auch die Bestimmungen der §§ 151 ff ABGB mit dem VolljährigkeitsG BGBl 1973/108 einer gründlichen und ausführlich diskutierten Neuregelung unterzogen. Die geltende Fassung des § 152 ABGB ist (abgesehen von einer geringfügigen Änderung) seit dem BGBl 1973/108 in Kraft.

Noch in der RV (93 BlgNR 13. GP, 1, Unterstreichungen durch den Senat) lautete der Textvorschlag für den zweiten Halbsatz dieser Bestimmung wie folgt: „...; der gesetzliche Vertreter des Kindes kann einen von diesem geschlossenen Dienstvertrag vorzeitig nur dann lösen, wenn der Vertrag für das Kind nachteilig ist." Aus der Erl zur RV (93 BlgNR 13. GP, 17) ergibt sich in diesem Zusammenhang insbesondere, dass auf die Schaffung des BAG Bedacht genommen wurde. Denn sie führt aus, dass durch die geplante Änderung klargestellt werden sollte, dass der Abschluss oder die Auflösung eines Lehrvertrags nach wie vor der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bedürfe.

Der Justizausschuss (645 BlgNR 13. GP) schlug jene Textfassung vor, die dann als Gesetz beschlossen wurde. In seinem Bericht (645 BlgNR 13. GP, 4) begründete er die Änderung der Textfassung des § 151 ABGB vor allem damit, dass dadurch die Grundregel, nach der die Geschäftsfähigkeit mündiger Minderjähriger eingeschränkt sein solle, betont werde. § 152 ABGB stellt, soweit der Abschluss von Dienstverträgen erfasst ist, eine Ausnahme von dieser Grundregel dar (H. Pichler, Bemerkenswertes im neuen Recht der Geschäftsfähigkeit und der Ehemündigkeit ÖA 1973, 50 [52 f]). Zu § 152 ABGB hält der Justizausschuss nur fest, dass damit die bestehende Bestimmung des § 246 ABGB belassen werden sollte (645 BlgNR 13. GP, 4; den Gedanken der Fortführung heraushebend auch Lukas in Rauch-Kallat/J. Pichler, Entwicklungen in den Rechten der Kinder im Hinblick auf das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes [1994], 331). Die Lehre habe herausgearbeitet, dass es sich bei diesem Auflösungsrecht des gesetzlichen Vertreters um ein Recht handle, das aus seiner Erziehungspflicht abzuleiten sei. Die wichtigen Gründe, aus denen das vom Minderjährigen geschlossene Rechtsverhältnis vorzeitig aufgelöst werden könne, seien solche des Familienrechts.

2.6 Damit ergibt sich aber auch historisch, dass der Gesetzgeber des Volljährigkeitsgesetzes nicht vor Augen hatte, ein - in der alten Gewerbeordnung ja ausdrücklich geregeltes - eigenes Recht des gesetzlichen Vertreters zur Auflösung

eines Lehrvertrags zu schaffen. § 152 Satz 2 ABGB - mag er auch nicht wie in der RV noch vorgesehen ausdrücklich vom Dienstvertrag, sondern nur vom Vertrag sprechen - bezweckt nur die Fortführung der alten Rechtslage nach dem ABGB, die aber gerade nicht die vorzeitige Auflösung von Lehrverträgen geregelt hat. Der Gesetzgeber hat vielmehr - mögen die Gründe dafür aus den Materialien auch nicht eindeutig hervorgehen - die bewusste Entscheidung getroffen, ein noch in der GewO 1859 ausdrücklich geregeltes Recht des gesetzlichen Vertreters zur vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrags mit der Schaffung des BAG 1969 nicht aufrecht zu erhalten.

3. Mangels eines eigenen Auflösungsrechts des gesetzlichen Vertreters konnte die fehlende rechtswirksame Erklärung der Auflösung des Lehrvertrags durch den Lehrling auch nicht durch die Unterschrift der Mutter und die (hier erst nachträglich erteilte) Zustimmung des Vaters ersetzt werden.

Die hier zu beurteilende Auflösungserklärung hat daher das Lehrverhältnis nicht beendet.

4. Bisher unbeachtet blieb aber, dass im vorliegenden Fall beide Teile von der bereits erfolgten Beendigung des Lehrverhältnisses ausgehen und dass in dem der Beklagten zuzurechnenden Schreiben ihres Ehemanns vom 13. 2. 2008 ausdrücklich auf die offenkundig erkannte Unwirksamkeit der Auflösungserklärung hingewiesen und ausgeführt wurde, dass die Beklagte den Lehrvertrag mit 6. 12. 2007 gelöst habe. Die Folgen dieses bislang unbeachteten Aspekts und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die noch offenen Ansprüche der Klägerin können allerdings mangels der dafür notwendigen Feststellungen (etwa über die näheren Umstände und den allfälligen Zugang der Beendigungserklärung der Beklagten) nicht beurteilt werden (vgl in diesem Zusammenhang etwa 9 ObA 309/92, wonach die Übersendung von Arbeitspapieren einschließlich einer Gebietskrankenkassenabmeldung mit dem Vermerk „vorzeitiger Austritt" durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer, der keine Austrittserklärung abgegeben hat, als Entlassung zu werten ist). Insoweit ist das Verfahren daher ergänzungsbedürftig. Der Sachverhalt wird mit den Parteien zu erörtern und ihnen Gelegenheit zu geben sein, zweckdienliches Vorbringen und allenfalls nötige Beweisanbote zu erstatten. Sollte sich im fortgesetzten Verfahren herausstellen, dass die Beklagte das Lehrverhältnis beendet hat, wird zu beachten sein, dass der von der Beklagten zur Rechtfertigung der Beendigung erhobene Vorwurf, die Klägerin habe den Krankenstand nicht gemeldet, nach den Feststellungen nicht zutrifft. Zu beachten wird ferner sein, dass die Beklagte, die offenkundig die Unwirksamkeit der Auflösungserklärung vom 9. 12. 2007 erkannte, auch erkennen musste, dass die Klägerin selbst von der Wirksamkeit dieser Auflösungserklärung ausging. Unter diesen Umständen lag es daher an ihr, zunächst die Klägerin unter Hinweis auf die Unwirksamkeit der Auflösung zum Dienstantritt aufzufordern. Erst im Falle der Fruchtlosigkeit einer derartigen Aufforderung ist es unter den gegebenen Umständen denkbar, das Fernbleiben des Lehrlings als einen die Beendigung des Lehrverhältnisses rechtfertigenden Grund zu qualifizieren. Schließlich wird zu beachten sein, dass der Lehrling nach der Rechtsprechung bei vorzeitiger oder grundloser Beendigung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten das Wahlrecht hat, entweder auf der Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu beharren oder Schadenersatzansprüche - darunter Kündigungsentschädigung - wegen der Auflösung des Lehrverhältnisses geltend zu machen (9 ObA 96/07v mwN; Berger/Fida/Gruber, BAG, § 15 Rz 36).

Da sich das Verfahren somit als ergänzungsbedürftig erweist, war in Stattgebung der Revision wie im Spruch ersichtlich zu entscheiden.

5. Der Kostenvorbehalt beruht auf § 52 Abs 1 ZPO.

Schlagworte

11 Arbeitsrechtssachen,

Textnummer

E95269

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2010:008OBA00063.09M.0922.000

Im RIS seit

04.11.2010

Zuletzt aktualisiert am

15.02.2013

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