



**BILDUNGSFORUM**  
Institut Dr. Rampitsch

# TITEL

Die Mediation gem. § 15a Berufsausbildungsgesetz

Dr. Peter Zeitler, 02.04.2021

Abschlussarbeit zum Lehrgang zum Mediator/zur Mediatorin  
Lehrgangsleitung: Mag. Gerda Ruppi-Lang

# Vorwort

Mit dieser Arbeit möchte ich die Gründe darstellen, die zur Entstehung des neuen Modells der Lehrlingsmediation geführt haben, deren Bedeutung für die Lehrvertragspartner, die Besonderheiten im Vergleich zur allgemeinen Zivilrechtsmediation einschließlich der Frage, wie sich die im Zivilrechtsmediationsgesetz verankerten Grundsätze der Freiwilligkeit und der Verschwiegenheit in diesem besonderen Mediationsverfahren wiederfinden. Nicht zuletzt möchte ich einige praktische Anregungen für Lehrberechtigte, Lehrlinge und Mediatoren geben und auf einige Tücken, die im Verfahren versteckt sein können, hinweisen. Welche Besonderheiten weist das im Berufsausbildungsgesetz vorgesehene Mediationsverfahren („Lehrlingsmediation“) auf?

Die Informationen habe ich durch Studium der einschlägigen Literatur, durch Befragungen der mit der Administration der Lehrlingsmediation befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lehrlingsstellen und durch eigene Wahrnehmungen erlangt.

Das Berufsausbildungsgesetz verwendet die Begriffe „Lehrberechtigter“, „Lehrling“ und „Ausbilder“ sowohl für Frauen als auch für Männer, zum Zwecke der einfachen Lesbarkeit und der richtigen Zitierung der Gesetzestexte habe ich diese Zuordnung übernommen. Auch andere Begriffe sind Maskulin formuliert, ich ersuche auch alle nicht männlichen Personen, sich angesprochen zu fühlen.

# Inhalt

Vorwort .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
<b>1. Das duale System der Berufsausbildung in Österreich.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Der Lehrvertrag.....</b>	<b>6</b>
2.1.1 Pflichten des Lehrberechtigten.....	6
2.1.2. Pflichten des Lehrlings.....	7
2.1.3. Inhalt der Ausbildung.....	7
2.1.4. Ausbilderqualifikation.....	8
2.2. Dauer des Lehrvertrages .....	8
2.2.1. Weiterverwendungszeit .....	9
2.2.2. Vorzeitige Auflösung.....	9
<b>3. Der Ausbildungsübertritt .....</b>	<b>11</b>
3.1. Gründe für die Entwicklung des Ausbildungsübertrittes.....	11
3.2. Das Jugendbeschäftigungspaket 2008 .....	17
3.2.1. Schritte zur Lehrlingsmediation.....	18
3.2.2. Fragen und Probleme, die im Laufe des Verfahrens auftreten können.....	21
<b>4. Besonderheiten des Verfahrens gem §15a BAG im Vergleich zur     Zivilrechtsmediation .....</b>	<b>25</b>
4.1. Merkmale der Lehrlingsmediation.....	25
4.1.1. Die Freiwilligkeit.....	26
4.1.2. Die Neutralität.....	27
4.1.3. Bereitschaft der Beteiligten.....	28
4.1.4. Interesse an einer gemeinsamen Konfliktlösung.....	29
4.1.5. Wunsch, eine außergerichtliche Lösung für den Konflikt zu erarbeiten.....	29
4.1.6. Informationsbereitschaft der Konfliktparteien.....	29
4.1.7. Augenhöhe und Vertraulichkeit.....	30
4.1.8. Zeitfaktor.....	31
<b>5. Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Ausbildungsübertritt..</b>	<b>32</b>
5.1. Erfahrungen der Lehrlingsstellen.....	32
5.2. Statistik.....	32
<b>6. Chancen der Mediation.....</b>	<b>33</b>
6.1. Wechsel des Lehrberufes oder des Schwerpunktes bzw. Modules.....	33
6.2. Lehrbetriebs- und Lehrlingscoaching.....	34
6.3. Kurse, Ausbildungsverbund.....	35
<b>Perspektive und Ausblick.....</b>	<b>36</b>
<b>Literaturverzeichnis, Abkürzungsverzeichnis, Quellenverzeichnis</b>	<b>38</b>

# 1. Das duale System der Berufsausbildung in Österreich:

Die Lehre als Ausbildungsweg ist besonders in den Ländern des deutschen Sprachraumes verbreitet. Ihr Grundprinzip besteht darin, dass betriebliche und schulische Ausbildung kombiniert erfolgt. Die Ausbildung in der Berufsschule begleitet die Ausbildung im Betrieb.

Ungefähr zwei Drittel des Ausbildungsinhaltes werden im Betrieb, ein Drittel wird in der Berufsschule vermittelt. Dieses System der dualen Ausbildung, das etwas mehr als 40% der Jugendlichen eines Jahrganges wählen, wird allgemein als ein wichtiger Grund für die in Österreich vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit und auch für den wirtschaftlichen Erfolg vieler Unternehmen angesehen. Ähnliches gilt für Deutschland, die Schweiz und Südtirol, wo ein fast identes Lehrlingssystem eingerichtet ist. Aus diesem Grunde suchen auch viele Staaten, in denen dieses duale System der Berufsausbildung noch nicht besteht, die Beratung von Experten, um in ihrem Bereichen vergleichbare Systeme einzurichten.

Ein Grundprinzip einer Lehre im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung in Österreich, auch in Deutschland, der Schweiz und Südtirol ist, dass sie auf einem Vertrag zwischen dem Ausbildungsunternehmen und dem Lehrling (im Falle dessen Minderjährigkeit des gesetzlichen Vertreters) beruht. Das unterscheidet die klassische Lehre von Berufspraktika, bei denen der Schulbesuch die organisatorische Grundlage ist und das jeweilige Berufspraktikum der Ergänzung des Schulunterrichtes dient.

## 2. Der Lehrvertrag:

Lehrvertragspartner sind das Unternehmen, im Berufsausbildungsrecht Lehrberechtigter (früher Lehrherr) genannt einerseits und der Lehrling andererseits. Der Lehrvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden. Minderjährige bedürfen zum wirksamen Abschluss eines Lehrvertrages der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.

Der Lehrvertrag ist eine Kombination aus Arbeits- und Ausbildungsvertrag.

### **1.1.1. Der Lehrberechtigte geht durch den Abschluss des Lehrvertrages vor allem folgende Verpflichtungen ein:**

- Er hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.
- Er hat den Lehrling nur zu solchen Tätigkeiten heranzuziehen, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind. Dem Lehrling dürfen keine Aufgaben zugewiesen werden, die seine Kräfte übersteigen
- Er hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zu verantwortungsbewusstem Verhalten anzuleiten und ihm diesbezüglich ein gutes Beispiel zu geben; er darf den Lehrling weder misshandeln noch körperlich züchtigen und hat ihn vor Misshandlungen oder körperlichen Züchtigungen durch andere Personen, insbesondere durch Betriebs- und Haushaltsangehörige, zu schützen.
- Er hat die Eltern oder sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen, und, sofern ein minderjähriger Lehrling in die Hausgemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommen wurde, auch von einer Erkrankung des Lehrlings ehestens zu verständigen.

-Er hat dem Lehrling die zum Schulbesuch erforderliche Zeit freizugeben und ihn zum regelmäßigen Schulbesuch anzuhalten sowie auf den Stand der Ausbildung in der Berufsschule nach Möglichkeit Bedacht zu nehmen.

-Des weiteren gibt es noch relativ umfangreiche Freistellungs- und Verständigungspflichten.

### **1.1.2. Die Pflichten des Lehrlings sind folgende:**

-Er hat sich zu bemühen, die für die Erlernung des Lehrberufes erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben;

-Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen und durch sein Verhalten im Betrieb der Eigenart des Betriebes Rechnung zu tragen.

-Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen.

-Sorgsamer Umgang mit den ihm anvertrauten Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten.

-Information des Lehrberechtigten über den Erfolg in der Berufsschule.

Der Lehrberechtigte hat den Abschluss jedes Lehrvertrages bei der zuständigen Lehrlingsstelle anzuzeigen. Die Lehrlingsstelle stellt den Kontakt zur Berufsschule her, die den Lehrling dann zum Unterricht für die vorgesehene Zeit einberuft.

### **1.1.3. Inhalt der Ausbildung:**

Es handelt sich um eine duale Ausbildung, ca zwei Drittel der Inhalte werden im Betrieb vermittelt, ein Drittel in der Berufsschule.

Die Inhalte sowohl der betrieblichen als auch der schulischen Ausbildung sind durch Verordnungen festgelegt.

Für die betriebliche Ausbildung erlässt die Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort für jeden Lehrberuf durch Verordnung eine Ausbildungsordnung zumeist auf der Grundlage eines Gutachtens des Bundes-

Berufsausbildungsbeirates, eines Sozialpartnerorganes (§31 BAG). Die jeweilige Ausbildungsordnung legt fest, welche Inhalte der Ausbildungsbetrieb dem Lehrling zu vermitteln hat. In den letzten Jahren ging der Verordnungsgeber dazu über, die Ausbildungsordnungen kompetenzorientiert zu formulieren. Ergänzt wird jede Ausbildungsordnung durch eine Prüfungsordnung, für alle Lehrberufe gibt es eine Lehrberufsliste, die auch allfällige Verwandtschaften zwischen Lehrberufen, die gegenseitige Anrechnungen zur Folge haben, festlegt. In der Ausbildungsordnung ist auch die Dauer der Ausbildung, die gem. BAG zwischen zwei und vier Jahren betragen kann und im Normalfall drei Jahre betragen soll, festgelegt.

Der Bildungsminister hat einen zur Ausbildungsordnung passenden Lehrplan zu verordnen, dieser Verordnung gehen zumeist Gespräche mit den Interessenvertretern der betroffenen Branchen voraus.

#### **1.1.4. Ausbilderqualifikation:**

Lehrberechtigte oder von ihnen beauftragte Ausbilder müssen die erforderlichen Fachkenntnisse besitzen und die Ausbilderprüfung erfolgreich abgelegt haben. Die Ausbilderprüfung kann durch verschiedene Abschlüsse ersetzt werden. Der Betrieb muss für die Ausbildung im vorgesehenen Lehrberuf geeignet sein, dies wird von der Lehrlingsstelle überprüft.

#### **1.2. Dauer des Lehrvertrages:**

Jeder Lehrvertrag ist ein befristeter Vertrag, dessen Dauer insgesamt durch die Dauer des gewählten Lehrberufes bestimmt ist (§13 und § 6 BAG). Das Lehrverhältnis endet gem. §14 Abs 1 BAG mit Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Dauer der Lehrzeit. Durch Anrechnung von schulischen Ausbildungen oder von vorangegangenen Lehrausbildungen im selben oder einem verwandten Beruf kann die Dauer des Lehrverhältnisses in einem Ausbildungsbetrieb auch kürzer als die für einen Lehrberuf vorgesehene Dauer sein.

Das Lehrverhältnis endet somit im Normalfall mit Ablauf dieser Frist, es endet automatisch früher, wenn die Lehrabschlussprüfung vor dem berechneten Ende der Lehrzeit erfolgreich abgelegt wird. Dies ist nicht selten der Fall, da die von den Lehrlingsstellen angebotenen Prüfungstermine nicht immer mit dem vertraglichen Ende der Lehrzeit synchron sind.

### **1.2.1. Weiterverwendungszeit**

Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit im Betrieb drei Monate im erlernten Beruf weiter zu beschäftigen.

### **1.2.2. Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses**

Als befristetes Arbeitsverhältnis ist das Lehrverhältnis nicht kündbar, im Gegensatz zu anderen befristeten Arbeitsverhältnissen kann auch eine Kündigungsmöglichkeit im Sinne einer Höchstbefristung nicht wirksam vereinbart werden. § 14 Abs 3 BAG sieht vor, dass das Lehrverhältnis aus bestimmten Gründen vorzeitig endet.

Eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses durch Erklärung eines Vertragspartners ist nur innerhalb der Probezeit von drei Monaten, danach nur aus bestimmten, im § 15 BAG genannten Gründen, oder durch den seit 2008 bestehenden Ausbildungsübertritt möglich.

Die Auflösung bedarf zur Rechtswirksamkeit der Schriftform. Will ein minderjähriger Lehrling die Auflösung des Lehrverhältnisses erklären oder eine einvernehmliche Auflösung vereinbaren, bedarf er dafür der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters, jedoch keiner pflegschaftsgerichtlichen Zustimmung.

#### 1.2.2.1. Folgende Gründe berechtigen den Lehrberechtigten zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses:

a) wenn der Lehrling sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig macht oder der Lehrling länger als einen Monat in Haft, ausgenommen

Untersuchungshaft, gehalten wird;

b) wenn der Lehrling den Lehrberechtigten, dessen Betriebs- oder Haushaltsangehörige tätlich oder erheblich wörtlich beleidigt oder gefährlich bedroht hat oder der Lehrling die Betriebsangehörigen zur Nichtbefolgung von betrieblichen Anordnungen, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht;

c) wenn der Lehrling trotz wiederholter Ermahnungen die ihm auf Grund des BAG, des Schulpflichtgesetzes oder des Lehrvertrages obliegenden Pflichten verletzt oder vernachlässigt;

d) wenn der Lehrling ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis anderen Personen verrät oder es ohne Zustimmung des Lehrberechtigten verwertet oder einen seiner Ausbildung abträglichen Nebenerwerb betreibt oder ohne Einwilligung des Lehrberechtigten Arbeiten seines Lehrberufes für Dritte verrichtet und dafür ein Entgelt verlangt;

e) wenn der Lehrling seinen Lehrplatz unbefugt verlässt;

f) wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit die Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist; oder

g) wenn der Lehrling einer vereinbarten Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbundes infolge erheblicher Pflichtverletzung nicht nachkommt.

#### 1.2.2..2.Auch der Lehrling kann das Lehrverhältnis einseitig nur aus wichtigen Gründen lösen.

In der Praxis spielt diese Einschränkung aber keine Rolle, da gem § 15 Abs 4 lit g ein Grund zur Auflösung für den Lehrling dann gegeben ist, wenn er seinen Lehrberuf aufgibt. Die Rechtsprechung anerkennt diesen Grund auch dann, wenn der Lehrling

kurz nach der Auflösung ein neues Lehrverhältnis beginnt (9ObA153 08b).

### 1.2.2.3. Einvernehmliche Auflösung

Das Lehrverhältnis kann auch im Einvernehmen aufgelöst werden, zur Wirksamkeit einer solchen Auflösung muss, wenn sie nach Ablauf der Probezeit erfolgt, eine Amtsbestätigung eines Gerichts oder eine Bescheinigung einer Kammer für Arbeiter und Angestellte vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde. Darüber hinaus ist bei minderjährigen Lehrlingen die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

## **3. Der Ausbildungsübertritt**

### **3.1. Gründe für die Entwicklung des Ausbildungsübertrittes.**

Der Lehrvertrag kommt freiwillig zustande, dies bedeutet, dass die duale Berufsausbildung sowohl für die Ausbildungsbetriebe als auch für die Lehrlinge attraktiv sein muss, damit gute Fachkräfte in ausreichender Zahl ausgebildet werden können. Die Tatsache, dass das Lehrverhältnis nach der Probezeit nur aus wichtigen Gründen gelöst werden kann, führte lange Zeit hindurch immer wieder zu Diskussionen und wurde mehrfach als Ausbildungshindernis gesehen.

Für die Tatsache, dass das Lehrverhältnis nicht vorzeitig aufgekündigt werden kann, spricht, dass eine Lehrausbildung inhaltlich auf eine bestimmte Lehrzeit ausgelegt ist, der Ausbildungserfolg durch eine frühzeitige Beendigung vereitelt wird und dass der Ausbildungsbetrieb innerhalb der dreimonatigen Probezeit ausreichend Gelegenheit hat, die Eignung des Lehrlings zu beurteilen. Andererseits machen viele Ausbildungsbetriebe die Erfahrung, dass viele jungen Menschen nach dem Alter von fünfzehn Jahren, in dem die meisten Lehrverhältnisse beginnen, schwierige Phasen ihrer persönlichen Entwicklung durchlaufen und dadurch die Ausbildung und die Tätigkeit im Betrieb und in der Berufsschule nicht mit der erforderlichen Intensität wahrzunehmen.

Es gibt, wie oben dargestellt, den Auflösungsgrund der Pflichtverletzung. Allerdings ist die Beweisführung nicht immer einfach und das finanzielle Risiko relativ groß. Erklärt der Lehrberechtigte die Auflösung aus einem der wichtigen Gründe, hat der Lehrling, wenn er den Grund als nicht gegeben ansieht, die Möglichkeit, eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einzubringen. Dort muss der Lehrberechtigte dann das Vorliegen des Lösungsgrundes nachweisen. Gelingt dies nicht, dann kann dem Lehrling Schadenersatz in Höhe des Lehrlingseinkommens bis zum Ende der vorgesehenen Lehrzeit und des Entgeltes für die anschließende Weiterbeschäftigungszeit gem § 18 Abs 1 BAG zugesprochen werden, wobei er sich

das anrechnen lassen muss, was er nach Ablauf von drei Monaten nach der rechtswidrigen Auflösung verdient oder verdienen könnte.

Da die duale Berufsausbildung sowohl für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen als auch für das qualitativ und quantitativ hochstehende Potenzial an Fachkräften als wichtig angesehen wird und vor allem in den 1990er Jahren eine Abnahme der Lehrlingszahlen zu beobachten war, machte man sich allgemein Sorgen um die Zukunft der Lehrlingsausbildung. Das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) führte 2007 eine Untersuchung über hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme durch, die im April 2007 veröffentlicht wurde.

Die dieser Studie zugrundeliegende Befragung zeigte, dass sich die Gründe für die Einschränkung bzw. (vorübergehende) Einstellung der Lehrlingsausbildung vor allem auf drei Ursachenkomplexe zurückführen lassen:

- Schwierigkeit der Lösbarkeit eines Lehrverhältnisses, auch wenn sich der Jugendliche als ungeeignet erweist
- Kosten der Ausbildung
- Mangel an geeigneten Bewerbern

Von über 80 Prozent der Betriebe wurde der Behauptung zugestimmt „Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen“. „Nach der dreimonatigen Probezeit ist es erfahrungsgemäß sehr schwierig, ein Lehrverhältnis zu beenden, auch wenn sich herausstellt, dass Eignung und Neigung des Jugendlichen für den Beruf nicht ausreichend gegeben sind.“

Das Ergebnis der Befragung ist in folgender Tabelle (Seite 8 der genannten Publikation) dargestellt:

Behauptungen	Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden (n=67)	Betriebe, die derzeit nicht ausbilden (n=81)
Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen	86	83
Rechtliche Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen	55	82
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb	55	50
Die Lehrlingsausbildung ist insgesamt für den Betrieb zu teuer geworden	48	63
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert	47	64
Wir konnten Lehrstellen nicht besetzen	27	-
Es fehlt ein Lehrberuf, der genau auf unseren Fachkräftebedarf passt	11	-
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss	7	14
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass es dafür (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt	5	12
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass die Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt	3	5
Die Wirtschaftslage der Branche ist unsicher, daher bilden wir nicht mehr aus	-	34
Durch die Berufsschulzeiterweiterung waren die Lehrlinge zu wenig im Betrieb. Darum bilden wir nicht mehr aus	-	36

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Die Antworten auf die Frage, unter welchen Umständen wieder mehr Lehrlinge

aufgenommen würden, stellen sich wie folgt dar (Seite 25 der Publikation):

**TABELLE 14b:**

**VERÄNDERTE RAHMENBEDINGUNGEN:**

**Unter welchen Umständen würden Sie wieder Lehrlinge aufnehmen?**

(Betriebe, die derzeit nicht ausbilden, n=81)

Behauptungen	%
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages	87
Bewerbung von geeigneten Jugendlichen	79
Verringerung des Verwaltungsaufwandes	76
Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit dem Lehrbetrieb	74
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	73
Steigender Personalbedarf im Unternehmen	62
Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung	43
Senkung der Lehrlingsentschädigung	43
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe	20

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

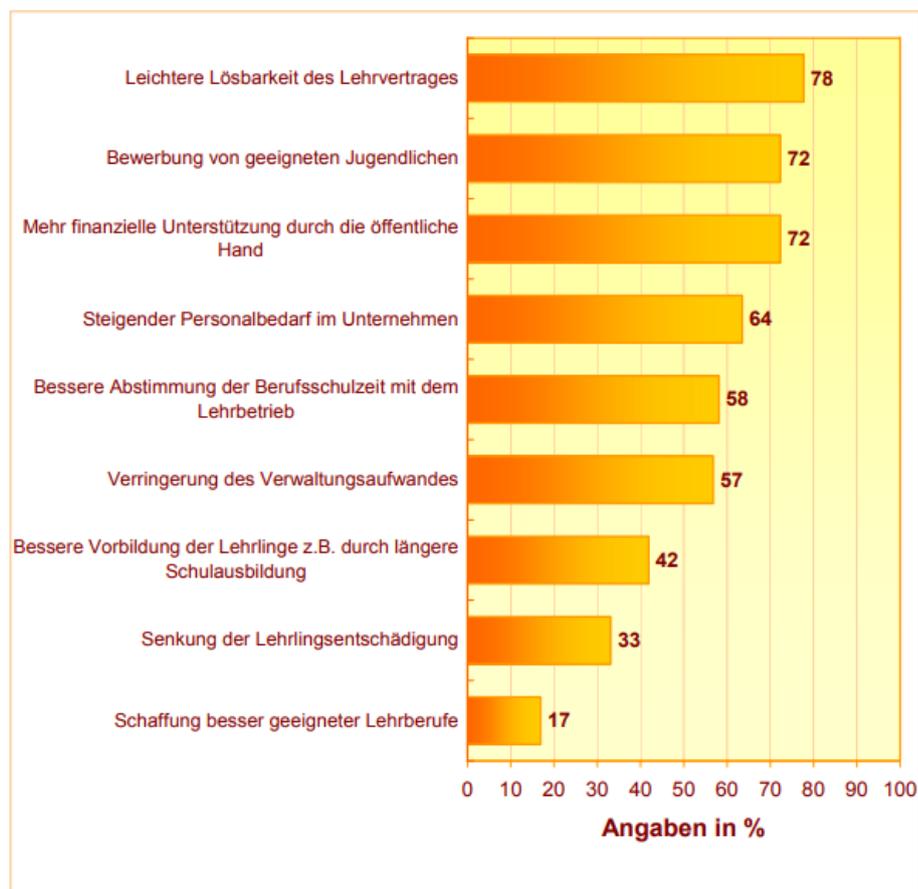
Das Ergebnis der Befragung ist in der folgenden Grafik zusammengefasst, wobei die Antworten der Betriebe, die derzeit eingeschränkt und die derzeit nicht ausbilden, zusammengefasst sind:

Schlussfolgerungen

GRAFIK 1:

**Fördernde Faktoren der Lehrlingsausbildung**

Unter welchen Umständen würden Sie wieder / wieder mehr Lehrlinge aufnehmen?  
(Betriebe, die derzeit eingeschränkt bzw. derzeit nicht ausbilden, n=148)



Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

### **3.2. Das Jugendbeschäftigungspaket 2008**

Um Anreize für die Bereitstellung von Lehrplätzen zu geben, wurde im Regierungsprogramm 2007 eine leichtere Lösbarkeit von Lehrverhältnissen vorgesehen.

In der Folge erarbeitete die damalige Bundesregierung eine Regierungsvorlage für ein Jugendbeschäftigungspaket, das unter anderem eine Schaffung der gesetzlichen Grundlage für eine beidseitige Auflösbarkeit des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten oder den Lehrling zum Ende des ersten (bei längerer Lehrzeit auch des zweiten) Lehrjahres und gleichzeitig die Festlegung einer Verpflichtung des Arbeitsmarktservice zur Vermittlung des Jugendlichen auf einen alternativen Ausbildungsplatz vorsah.

Durch den neu eingefügten § 15a wurde im BAG eine neue Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eingeführt, der sogenannte „Ausbildungsübertritt“.

Es handelt sich um eine neue Form der Auflösung eines Lehrverhältnisses, die sowohl dem Lehrberechtigten als auch dem Lehrling zur Verfügung steht. Es ist eine Auflösung durch eine Erklärung eines der beiden Vertragspartner, die an bestimmte Schritte gebunden ist und die Mitwirkung des jeweils anderen Vertragspartners vorsieht.

Obwohl auch der Lehrling einen Ausbildungsübertritt verlangen kann, tun dies üblicherweise nur Lehrberechtigte, da der Lehrling de facto immer das Lehrverhältnis beenden kann mit der Begründung, dass er den Lehrberuf aufgibt. Es könnte allerdings für den Lehrling auch Sinn machen, da die Mediation, die auf Kosten des Ausbildungsbetriebes stattfindet, für ihn wertvolle Ergebnisse bringen könnte.

### **3.2.1. Schritte zur Lehrlingsmediation:**

#### 3.2.1.1. Auflösungserklärung

Sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können das Lehrverhältnis zum Ablauf des letzten Tages des 12. Monats der Lehrzeit und zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von drei, dreieinhalb oder vier Jahren einseitig außerordentlich auflösen. Dabei sind die Frist von einem Monat sowie ein mehrstufiges Verfahren einzuhalten.

Diese Auflösungsmöglichkeit besteht nicht bei Personen, die unter einem besonderen Kündigungsschutz stehen.

#### 3.2.1.2. Mitteilung der Auflösungsabsicht

Der Lehrberechtigte hat spätestens am Ende des 9. bzw. 21. Lehrmonats die Mitteilung über die Absicht einer außerordentlichen Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens nachweislich dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und (soweit existent) dem Betriebsrat sowie dem Jugendvertrauensrat zu übermitteln.

Der Lehrling kann in der Folge die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich ablehnen, die Ablehnung aber innerhalb einer Frist von 14 Tagen schriftlich widerrufen.

#### 3.2.1.3. Auswahl eines Mediators/einer Mediatorin:

Der Lehrberechtigte hat einen Mediator/eine Mediatorin vorzuschlagen. Diese(r) muss in der Liste der Mediatoren eingetragen sein. Lehnt der Lehrling den Mediator unverzüglich ab, hat der Lehrberechtigte zwei weitere Mediatoren vorzuschlagen. Wählt der Lehrling keine dieser Personen unverzüglich aus, gilt der Erstvorschlag als

angenommen.

#### 3.2.1.4. Mediationsverfahren

Aufgabe des Mediators/der Mediatorin ist es, als fachlich ausgebildeter, neutraler Vermittler die Kommunikation zwischen Lehrberechtigtem und Lehrling mit dem Ziel zu fördern, eine selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen. Der Lehrberechtigte hat den Mediator spätestens am Ende des 10. bzw. 22. Lehrmonats mit der Mediation zu beauftragen. In die Mediation sind einzubeziehen:

- der Lehrberechtigte,
- der Lehrling,
- bei Minderjährigkeit des Lehrlings der gesetzliche Vertreter und
- auf Verlangen des Lehrlings eine Person seines Vertrauens.

Die Kosten des Mediationsverfahrens trägt der Lehrberechtigte.

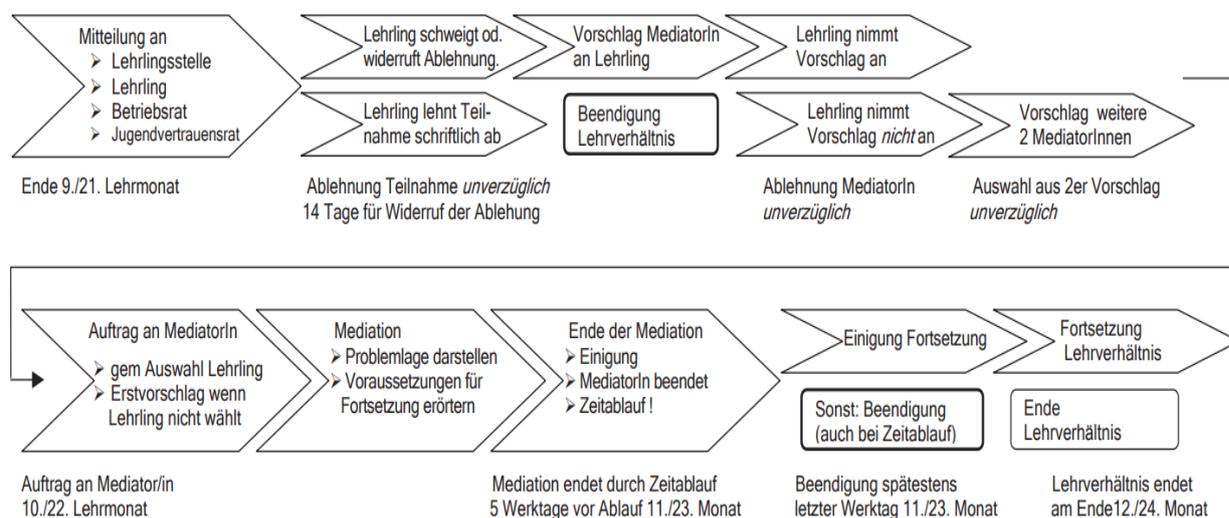
Das Mediationsverfahren endet spätestens mit Beginn des 5. Werktages vor Ablauf des 11. bzw. 23. Lehrmonats durch Zeitablauf. Unter Werktagen sind die Tage von Montag bis Samstag, jedoch nicht auf diese Tage fallende Feiertage oder Sonntage zu verstehen. Voraussetzung für das "automatische" Ende des Mediationsverfahrens ist zumindest ein Mediationsgespräch unter Teilnahme des Lehrberechtigten oder des Ausbilders. Dem Lehrling muss die Teilnahme am Mediationsgespräch ermöglicht werden. Ein Ende der Mediation tritt vor diesem Zeitpunkt ein, wenn der Lehrberechtigte sich zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses bereit erklärt, oder der Lehrling erklärt, nicht weiter auf der Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen, oder der Mediator das Mediationsverfahren für beendet erklärt.

Wird im Zuge des außerordentlichen Auflösungsverfahrens eine einvernehmliche Auflösung vereinbart, setzt diese voraus, dass der Lehrling eine Bescheinigung über seine Belehrung durch Gericht oder Arbeiterkammer vorlegt.

### 3.2.1.5. Auflösungserklärung und Ende des Lehrverhältnisses

Die schriftliche Auflösungserklärung muss dem Lehrling - ist dieser minderjährig auch dem gesetzlichen Vertreter – spätestens am letzten Tag des 11. bzw. des 23. Lehrmonats zugehen. Das Lehrverhältnis endet dann am letzten Tag des 12. bzw. des 24. Lehrmonats. Wird das Schriftstück per Post übermittelt, muss es entsprechend frühzeitig abgesendet werden. Die Auflösung ist erst nach Übergabe bzw. Zustellung an den Lehrling der schriftlichen Auflösungserklärung wirksam. Der Zeitpunkt des Poststempels ist unbeachtlich. In möglichen Konfliktfällen ist daher eine Zusendung durch einen Boten gegen Empfangsbestätigung dringend zu empfehlen. Der Lehrberechtigte hat schriftlich, unverzüglich nach Auflösungserklärung, die Lehrlingsstelle und innerhalb von 14 Tagen nach Ende des Lehrverhältnisses die Berufsschule zu verständigen.

In der folgenden Grafik aus dem Merkblatt der WKÖ sind die einzelnen Schritte dargestellt:



Quelle: [https://www.wko.at/branchen/information-consulting/unternehmensberatung\\_buchhaltung-informationstechnologie/wirtschaftsmidiation/Lehrlingsmediation-Lehrberechtigte.pdf](https://www.wko.at/branchen/information-consulting/unternehmensberatung_buchhaltung-informationstechnologie/wirtschaftsmidiation/Lehrlingsmediation-Lehrberechtigte.pdf)

Beispiel:

Beginn des Lehrverhältnisses am 1.9. des 1. Jahres

Mitteilung der Auflösungsabsicht bis spätestens 31.5. des Folgejahres

Auftrag an Mediator bis spätestens 30.6. des Folgejahres

Ende des Mediationsverfahrens durch Zeitablauf am 27.7. des Folgejahres

Zugang der schriftlichen Auflösungserklärung bis spätestens 31.7. des Folgejahres

Ende des Lehrverhältnisses am 31.8. des Folgejahres

3.2.1.6.Förderungen: In Kärnten fördert die Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft die Lehrlingsmediation bis zu 300.- € pro Fall, in den anderen Bundesländern gibt es keine Förderung

### **3.2.2. Fragen und Probleme, die im Laufe des Verfahrens auftreten können:**

3.2.2.1.Unterschied zwischen abstrakter Dauer der Lehrzeit in einem Beruf und der konkreten Dauer eines Lehrverhältnisses:

In vielen Fällen dauert die konkrete Lehrzeit in einem Betrieb viel kürzer als es der abstrakten Lehrzeit, die in der Ausbildungsordnung festgelegt ist.

Dies kann vor allem in folgenden Fällen auftreten:

- Anrechnung auf Grund einer Vorlehre im selben Beruf: Zeiten einer Lehre in einem anderen Betrieb sind voll anzurechnen.

- Anrechnung der Ausbildung in verwandten Lehrberufen: § 5 Abs 4 BAG sieht vor, dass Lehrberufe, wenn gleiche oder ähnliche Roh- oder Hilfsstoffe und Werkzeuge verwendet werden oder Tätigkeiten zu verrichten sind, die gleiche oder ähnliche Arbeitsgänge erfordern, verwandt zu stellen sind. Dies geschieht mit Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort und findet sich in der Lehrberufsliste. Die Konsequenz ist, dass es eine teilweise Anrechnung im Falle des Umstieges von einem zu einem verwandten Lehrberuf gibt.

-Doppellehre: gem §5 Abs 6 BAG ist die Ausbildung in zwei Lehrberufen gleichzeitig zulässig (häufiges Beispiel:Koch/Restaurantfachmann). Gem § 6 Abs 2 BAG beträgt die Dauer der Gesamtlehrzeit in diesem Fall die Hälfte der Gesamtdauer der beiden festgesetzten Lehrzeiten, vermehrt um ein Jahr, höchstens vier Jahre.

-Anrechnung von Schul- und Studienabschlüssen. Maturanten z.B.: wird generell ein Jahr angerechnet.

Eine Anrechnung bedeutet, dass die Lehrzeit im Betrieb kürzer als die generell für einen Lehrberuf festgelegte Lehrzeit ist. Dies hat eine unmittelbare Auswirkung auf die Anwendung des §15 BAG. Werden zum Beispiel zwei Jahre angerechnet, steht der Lehrling zu Beginn seines zweiten Lehrverhältnisses bereits im 25. Lehrmonat, der neue Lehrberechtigte hat somit keine Möglichkeit der Auflösung gem §15a BAG. Eine Tatsache, die durch die Probezeit von drei Monaten entschärft ist.

Möglicher Widerruf der Ablehnung der Teilnahme am Mediationsverfahren: lehnt der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich ab, ist das Mediationsverfahren als Voraussetzung für die Beendigung nicht mehr erforderlich. Für diese Ablehnung hat der Lehrling keine Frist, er kann sie auch noch während des Mediationsverfahrens erklären. Der Lehrling hat allerdings die Möglichkeit, seine Ablehnung binnen 14 Tagen zu widerrufen, ohne Gründe dafür angeben zu müssen. Damit wird die Mediation wieder zur Voraussetzung für eine rechtswirksame außerordentliche Auflösung. Das kann dann zum Problem werden, wenn innerhalb der 14tägigen Widerrufsfrist Fristen abzulaufen drohen. Solche Fristen gelten für die Beauftragung des Mediators und die Beendigung des Mediationsverfahrens.

Ein Verzicht des Lehrlings auf sein Recht, die Ablehnung der Mediation zu widerrufen wäre unwirksam.

#### 3.2.2.2 Verständigungspflichten:

Gem §15a Abs 3 BAG muss der Lehrberechtigte, wenn er das Lehrverhältnis lösen will, spätestens am Ende des neunten,bzw. 21. Lehrmonats dem Lehrling, der

Lehrlingsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat sowie dem Jugendvertrauensrat die Auflösung des Lehrverhältnisses und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens mitteilen.

„Gegebenenfalls“ bedeutet, dass die Verständigung nur erforderlich ist, wenn diese Organe im Betrieb errichtet und auch für den Lehrling zuständig sind. Zu beachten sind vor allem die unterschiedlichen Kompetenzbereiche für den Arbeiter- und den Angestelltenbetriebsrat.

Der gesetzliche Vertreter des Lehrlings muss von der Mitteilung gem §15 Abs 3 BAG nicht umfasst sein. Natürlich schadet es nichts, wenn auch er verständigt wird, keinesfalls sollte nur der gesetzliche Vertreter verständigt werden, dies wäre unwirksam.

### 3.2.2.3. Auswahl des Mediators:

Hierfür sieht das Gesetz ein ausgewogenes Verfahren vor: Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling eine in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Person für die Durchführung des Mediationsverfahrens vorzuschlagen. Der Lehrling kann die genannte Person unverzüglich ablehnen. In diesem Fall hat der Lehrberechtigte zwei weitere in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Personen vorzuschlagen, von denen der Lehrling unverzüglich eine Person auszuwählen hat. Wählt der Lehrling keine Person aus, ist der Erstvorschlag angenommen.

Der Lehrberechtigte hat den Mediator spätestens am Ende des zehnten Lehrmonats bzw. am Ende des 22. Lehrmonats zu beauftragen.

Unverzüglich bedeutet, dass der Lehrling Zeit haben muss, um Rücksprache mit einer Vertrauensperson oder seiner Interessenvertretung zu halten, länger allerdings nicht.

Damit nicht unnötige Zeit verstreicht, sollte der Lehrberechtigte sich vor der Erstellung des Vorschlages vergewissern dass die Mediatorin bzw. der Mediator, die/den er vorschlagen möchte, auch zur Übernahme des Auftrages bereit ist.

Der Lehrberechtigte könnte gleich mit dem Erstvorschlag zwei weitere eingetragene Mediatorinnen oder Mediatoren nennen, um Verzögerungen zu vermeiden. Es muss

jedoch klar aus dem Vorschlag hervorgehen, wer als erster gereiht ist.

Eine Co-Mediation ist im BAG nicht ausdrücklich vorgesehen, aber sicher nicht ausgeschlossen. Möchte der Lehrberechtigte, dass zwei Personen mediieren, dann sollte er dies bereits in den Vorschlägen an den Lehrling erwähnen, ansonsten kann dies auch zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart werden.

#### 3.2.2.4. Verschwiegenheit:

Die Mediatorin oder der Mediator unterliegt der Verschwiegenheitspflicht gem §18 ZivMediatG über die Tatsachen, die ihm im Rahmen der Mediation anvertraut oder sonst bekannt werden, er hat die im Rahmen der Mediation erstellten oder ihm übergebenen Unterlagen vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für seine Hilfspersonen und Personen, die er allenfalls zur Ausbildung beizieht. Diese Verschwiegenheitspflicht steht unter Strafsanktion. Der Lehrling hat gem §10 Abs 1 BAG Geschäfts – und Betriebsgeheimnisse zu wahren. Gem §15a Abs5 BAG hat der Lehrling das Recht eine Person seines Vertrauens der Mediation beizuziehen. Grundsätzlich ist die Person, wenn sie nicht aus dem selben Betrieb wie der Lehrling stammt, nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet. Der Lehrberechtigte kann sie auch nicht zwingen, sich vertraglich einer Verschwiegenheitspflicht zu unterwerfen. Dies nicht zwingend gegebene Verschwiegenheitspflicht der Vertrauensperson kann für den Erfolg der Mediation zum Problem werden, nämlich dann, wenn der Lehrberechtigte sich dadurch zurückhält und nicht wirklich an der Mediation teilnimmt oder der Lehrling unter Berücksichtigung seiner Verschwiegenheitspflicht Informationen nicht einbringen kann. Aufgabe des Mediators wird es besonders in diesen Fällen sein, die Verschwiegenheitspflicht zu thematisieren. Es ist sicher hilfreich, mit den beigezogenen Personen schriftliche Vereinbarungen über die Verschwiegenheit zu schließen, auch wenn die Frage der möglichen Konsequenzen im Falle einer Verletzung dieser Verpflichtung nicht geklärt ist.

## **4. Besonderheiten des Verfahrens gem § 15a BAG im Vergleich zur Zivilrechtsmediation im Allgemeinen:**

Im §1 Abs 1 Zivilrechtsmediationsgesetz sind einige Voraussetzungen für die Mediation genannt:

- die Freiwilligkeit der Parteien
- die fachliche Ausbildung des Mediators
- die Neutralität des Mediators
- die Anwendung anerkannter Methoden
- die systematische Förderung der Kommunikation zwischen den Parteien mit dem Ziel, eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen.

Darüber hinaus hat die Lehre über die Mediation noch weitere wesentliche Merkmale herausgearbeitet: (vgl Webseite Mediation.at)

- Bereitschaft aller Beteiligten, am Mediationsprozess mitzuwirken und Einbeziehung aller Konfliktparteien, die - in der Regel - auch anwesend sind,
- Interesse an der gemeinsamen Konfliktlösung,
- Wunsch, eine außergerichtliche Lösung für den Konflikt zu erarbeiten,
- jeder Beteiligte muss die Chance erhalten, seine Interessen, Bedürfnisse und Wünsche auszudrücken,
- alle Konfliktparteien müssen sich bereit erklären, alle sachlichen Daten bzw. relevanten Fakten zur Verfügung zu stellen und müssen zu Beginn der Mediation über die gleichen Informationen verfügen.
- Positionen, Macht und Einfluss dürfen keinen Einfluss auf das Verfahren haben,

- Vertraulichkeit, Respekt und Fairness während des Mediationsprozesses,
- ausreichend Zeit, um eine Lösung des Konflikts zu entwickeln, die für alle Beteiligten akzeptabel ist,
  - die Anwesenheit einer vermittelnden Dritten Partei (dem Mediator/der Mediatorin), die alle Gespräche vertraulich behandelt und neutral und allparteiisch ist,
  - die MediatorInnen haben ein hohes Maß an Wertschätzung, Toleranz, Akzeptanz gegenüber allen Beteiligten am Prozess,
  - eine entwickelte Lösung im Rahmen des Mediations-Verfahrens ist erst dann bindend, wenn alle Beteiligten mit der Lösung einverstanden sind,
  - der Mediations-Prozess kann von allen Beteiligten jederzeit beendet werden.

#### **4.1. Im Folgenden soll das Zutreffen der aufgezählten Merkmale der Mediation auf die Lehrlingsmediation im Einzelnen überprüft werden:**

##### **4.1.1. Die Freiwilligkeit:**

Im Falle des Verfahrens über den Ausbildungsübertritt stellt sich die Freiwilligkeit der Mediation in einem besonderen Licht dar: will der Lehrberechtigte das Lehrverhältnis gem §15a lösen, muss er eine Mediation initiieren. Damit ist die Freiwilligkeit zunächst relativiert, da sie ja eine notwendige Bedingung für die außerordentliche Auflösung darstellt.

Der Lehrling initiiert die Mediation im Regelfall nicht, er kann sie auch ablehnen, wenn er eine entsprechende Mitteilung des Lehrberechtigten erhalten hat.

Im Vergleich zur Mediation allgemein, bei der ja die Freiwilligkeit ausdrücklich Teil der Definition ist, steht sie bei der Lehrlingsmediation in Frage.

Bei näherem Hinsehen verblasst der Unterschied allerdings schnell: in beiden Fällen entsteht der Bedarf zur Mediation nicht aus heiterem Himmel, sondern vor dem Hintergrund einer Konfliktsituation. Es gibt immer eine Alternative, die Mediation kann in beiden Fällen unterlassen oder frühzeitig beendet werden. In beiden Fällen hat die Wahl der Alternative zur Folge, dass der Konflikt nicht durch die Mediation

entschärft oder gelöst wird. Der Unterschied besteht darin, dass im Falle des § 15a BAG die Konsequenzen der Entscheidung für oder gegen die Mediation gesetzlich determiniert sind. Die im Zivilrechtsmediationsgesetz verankerte Freiwilligkeit bedeutet keine Beliebigkeit oder Belanglosigkeit, sondern die Entscheidungsmöglichkeit der potenziellen Medianden mit entsprechenden Folgen. Der Unterschied zu einem gerichtlichen Verfahren besteht darin, dass man sich der Mediation in jeder Phase entziehen kann, dem Gerichtsverfahren zumindest auf Seite der beklagten Partei zumeist nicht.

Beide Lehrvertragspartner haben Alternativen zur Mediation gem §15a BAG: Der Lehrberechtigte hat das Lehrverhältnis weiterzuführen, er kann auch über eine einvernehmliche Auflösung außerhalb der Mediation verhandeln oder, wenn er einen Auflösungsgrund gem § 15 Abs 3 erkennt, das Lehrverhältnis aus einem wichtigen Grund lösen, mit dem an früherer Stelle beschriebenen Risiko.

Der Lehrling hat ein im BAG verankertes Ablehnungsrecht mit einer Widerrufsmöglichkeit. Die Konsequenz seiner Ablehnung ist die Beendigung des Lehrverhältnisses ohne Mediation. Wichtig für ihn ist, dass er nicht in die Arbeits- und Ausbildungslosigkeit abstürzt, sondern im Wege des Arbeitsmarktservice ein Ausbildungsübertritt in ein anderes Lehrverhältnis oder in eine überbetriebliche Ausbildung garantiert ist. Es gibt somit keinen Druck für ihn, das Lehrverhältnis unter allen Bedingungen fortzusetzen, er sollte sich aber bemühen, durch aktives Mitwirken im Rahmen der Mediation Chancen zur Aufrechterhaltung seines Lehrplatzes zu nützen.

#### **4.1.2. Die Neutralität des Mediators:**

Gem §15a Abs 4 BAG ist das Zivilrechtsmediationsgesetz anzuwenden. Dies sieht ausdrücklich die Neutralität des Mediators vor. Ein eingetragener Mediator ist sicherlich in der Lage, dies Neutralität zu wahren, auch wenn gem §15a Abs 5 BAG seine Auswahl auf einem Vorschlag des Lehrberechtigten beruht und dieser seine Kosten trägt.

#### **4.1.3. Bereitschaft aller Beteiligten, am Mediationsprozess mitzuwirken und Einbeziehung aller Konfliktparteien, die - in der Regel - auch anwesend sind:**

Die grundsätzliche Bereitschaft an der Teilnahme an einer Mediation zur gemeinsamen Lösungsfindung gilt als eine der Grundvoraussetzungen für einen Erfolg, dies gilt auch für die Lehrlingsmediation. Ist diese Bereitschaft, sich in die Mediation einzubringen, gegeben? Im Unterschied zur Mediation allgemein schließen der Lehrberechtigte und der Lehrling üblicherweise keinen Mediationsvertrag miteinander ab. Beide Lehrvertragspartner müssen nicht höchstpersönlich am Mediationsverfahren teilnehmen. Auf Seite des Lehrberechtigten ist es denkbar, dass er das Mediationsverfahren nur formal ablaufen lässt, um die Vorgaben des § 15a BAG zu erfüllen. Auch beim Lehrling kann diese Bereitschaft in Frage stehen, wenn er sich in das Mediationsverfahren durch die Schritte des Lehrberechtigten hineingezwungen fühlt, ohne zunächst den Sinn und seine Chancen daraus zu erkennen.

Hier liegt es an der Persönlichkeit, der Überzeugungskraft und am Können der Mediatorin bzw. des Mediators, die Medianden aus ihrer allfälligen Reserve herauszuholen und dem Prozess Leben und einen erfolgreichen Verlauf zu geben.

Was die höchstpersönliche Teilnahme am Verfahren betrifft, ist diese auf Seiten des Lehrberechtigten nicht erforderlich und auch nicht immer sinnvoll. In einem großen Unternehmen, in dem die Unternehmensleitung nicht unmittelbar mit der Mehrzahl der Beschäftigten und auch nicht mit den Lehrlingen zusammenarbeitet, hat es viel mehr Sinn, wenn eine Person aus dem unmittelbaren Arbeits- und Ausbildungsumfeld des Lehrlings an der Mediation teilnimmt als ein Vorstandsmitglied. Wobei es wichtig ist, dass die Person, die auf Seite des Lehrberechtigten an der Mediation teilnimmt, einen ausreichenden Entscheidungsspielraum übertragen bekommt und nicht immer rückfragen muss. Die Teilnahme des Lehrlings sollte schon gegeben sein. Dies lässt sich auch aus dem Wortlaut des § 15a Abs 5 ablesen und zwar aus dem Wort „auch“ im vierten Satz. Demnach ist bei Minderjährigkeit des Lehrlings auch der gesetzliche Vertreter

und auf sein Verlangen auch eine Vertrauensperson beizuziehen. Hier ist die Unmittelbarkeit wichtig.

#### **4.1.4. Interesse an der gemeinsamen Konfliktlösung:**

Dieses ist im Falle der Mediation gem §15a BAG nicht selbstverständlich, da der Lehrberechtigte die Mediation nur als formal erforderlichen Schritt auf dem Wege zur Auflösung sehen könnte, auch der Lehrling könnte reserviert sein, da die Einleitung des Verfahrens nicht sein Wunsch ist. Auch hier liegt es an der Mediatorin bzw. dem Mediator, Schwung in die Sache zu bringen und die Medianden davon zu überzeugen, dass ein inhaltlicher Einstieg in das Mediationsverfahren für beide Vertragspartner wertvolle Chancen bietet.

#### **4.1.5. Wunsch, eine außergerichtliche Lösung für den Konflikt zu erarbeiten:**

Es ist möglich, dass der Lehrberechtigte zu Beginn des Verfahrens den Schritt der Mediation nur „hinter sich bringen“ möchte, um zum erwünschten Ende des Lehrverhältnisses zu kommen. Auch hier sollte sich im Laufe des Mediationsverfahrens zeigen, dass beide Vertragspartner von einer gut geführten Mediation profitieren können und dass es für den Lehrberechtigten, der als Unternehmer wirtschaftlich denken muss, sinnvoll ist, die vorgeschriebene Investition einer Mediation auch sinnvoll zu nützen.

#### **4.1.6. Alle Konfliktparteien müssen sich bereit erklären, alle sachlichen Daten bzw. relevanten Fakten zur Verfügung zu stellen und müssen zu Beginn der Mediation über die gleichen Informationen verfügen:**

Hier kann es ein Problem im Zusammenhang mit Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen geben: Wie an früherer Stelle ausgeführt, ist die Vertrauensperson, die der Lehrling beiziehen kann, nicht ex lege zur Verschwiegenheit verpflichtet, im Gegensatz zu den anderen Beteiligten. Am wenigsten problematisch wäre es, wenn der Lehrling eine Vertrauensperson aus

dem Lehrbetrieb wählt, dies könnte eine Kollegin oder ein Kollege, möglicherweise auch ein Betriebsratsmitglied oder Mitglied des Jugendvertrauensrates sein. Sie alle sind durch das Arbeitsrecht zur Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen verpflichtet. Möchte der Lehrling eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter der Ak oder der Gewerkschaft beiziehen, sollte sich der Lehrberechtigte bei der betreffenden Person erkundigen, ob sie auf Grund ihres Arbeitsvertrages unter Verschwiegenheitspflicht steht. Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist dies der Fall. Ganz außer Frage ist es auch nicht, wie es mit der Verschwiegenheitspflicht des allenfalls beigezogenen gesetzlichen Vertreters des Lehrlings aussieht. Es spricht sehr viel dafür, dass die entsprechende Verpflichtung des Lehrlings auch für ihn gilt.

#### **4.1.7.Positionen, Macht und Einfluss dürfen keinen Einfluss auf das Verfahren haben - Vertraulichkeit, Respekt und Fairness während des Mediationsprozesses,**

In den Vorbereitungskursen zur Ausbilderprüfung und bei den Ausbilderprüfungen selbst wird sehr viel Wert auf einen kooperativen Führungsstil gelegt, dennoch ist die gleiche Augenhöhe zwischen den Vertragspartnern im normalen Lauf eines Lehrverhältnisses natürlich nicht gegeben. Im Mediationsverfahren ist dies anders, hier ist es die Aufgabe der Mediatorin oder des Mediators, darauf zu achten, dass beide ausgewogen zu Wort kommen, sie oder er kann dem jeweils schwächeren Medianden auch helfen und durch Transparentmachen der jeweiligen Positionen und Interessen ein gewisses Gleichgewicht herstellen. Durch aktives Zuhören, Perspektivenwechsel oder Doppeln ist es möglich, die Medianden im Laufe der Mediation aus der Ebene der Befindlichkeiten und der gegenseitigen Vorwürfe herauszuführen und den Weg zu einer gemeinsam getragenen Lösung zu ermöglichen.

**4.1.8. Zeitfaktor: ausreichend Zeit, um eine Lösung des Konflikts zu entwickeln, die für alle Beteiligten akzeptabel ist:**

Auch die Erfüllung dieser Vorstellung ist im Falle der Mediation gem §15a BAG nicht ganz einfach zu sehen. Der Lehrberechtigte hat den Mediator spätestens am Ende des zehnten Lehrmonats bzw. am Ende des 22. Lehrmonats zu beauftragen. Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktages vor Ablauf des elften bzw. 23. Lehrmonats, sofern zumindest ein Mediationsgespräch unter Beteiligung des Lehrberechtigten oder in dessen Vertretung einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

Damit stehen mindestens etwas mehr als drei Wochen für das Mediationsverfahren zur Verfügung. Dies führt zur dringenden Empfehlung an alle Beteiligten, die zur Verfügung stehenden Fristen nicht bis zum Ende auszureizen, sondern die einzelnen Schritte so früh wie möglich zu setzen. Für den Lehrberechtigten ist ein erfolgreicher Ausgang der Mediation, wie auch immer er aussieht, von großem Wert für den zukünftigen Ablauf der Ausbildung in seinem Betrieb. Der Lehrling kann sehr stark von der Mediation profitieren und sollte sich daher auch mit den ihm zustehenden Schritten, vor allem im Zusammenhang mit der Auswahl der Mediatorin bzw. des Mediators, nicht unnötig Zeit lassen.

Die Mediatorin oder der Mediator selbst werden sich sicher aus beruflichem Interesse bemühen, die zur Verfügung stehende Zeit bestmöglich zu nutzen. Lange Intervalle zwischen einzelnen Mediationssitzungen zur Informationsbeschaffung oder Abkühlung kann es im Falle der Lehrlingsmediation eher nicht geben. Für den Ausbildungsbetrieb spricht nichts dagegen, das Verfahren gem §15a BAG früher in Gang zu setzen als es die Termine des Berufsausbildungsgesetzes, die als „spätestens“ Termine gekennzeichnet sind, verlangen. Besteht Klarheit über die Situation, ist dies sogar dringend empfehlenswert, man gibt damit allen Beteiligten mehr Zeit für ein erfolgreiches Mediationsverfahren.

## **5. Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Ausbildungsübertritt**

### **5.1. Erfahrungen der Lehrlingsstellen**

Die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern haben bei der Lehrlingsausbildung generell und beim Ausbildungsübertritt im Besonderen wesentliche Aufgaben. Sie protokollieren die Lehrverträge, überprüfen die Eignung der Betriebe, überwachen die Qualität der Ausbildung, administrieren die Lehrabschlussprüfungen, stellen die Prüfungskommissionen zusammen, sie beraten sowohl die Ausbildungsbetriebe als auch die Lehrlinge. Und schließlich stellen sie im Falle eines Ausbildungsübertrittes den Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice her.

Als Dienststellen der Wirtschaftskammern haben sie innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation eine Sonderstellung: sie arbeiten im übertragenen Wirkungsbereich gem §7 Abs1 WKG, sie sind an Weisungen der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort gebunden und nicht ausschließlich den Mitgliedern der Wirtschaftskammer gegenüber verantwortlich, sondern erfüllen eine gesamtstaatliche Aufgabe. Daher beraten sie auch Lehrlinge.

In der Administration und der Beratung im Zusammenhang mit dem Ausbildungsübertritt haben sie eine wichtige Funktion.

Zunächst zu einigen Zahlen:

Zum Stichtag 31.12.2020 gab es in Österreich 108 416 Lehrlinge.

2019 gab es in Österreich 313 eingeleitete Verfahren gem §15 BAG, 2020 ging diese Zahl auf 224 zurück. In Schnitt haben dann 50 % dieser Verfahren eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses als Ergebnis, ca 53% dieser Verfahren eine einvernehmliche Auflösung, weitere 45 % werden durch den Lehrberechtigten gem §15a BAG gelöst. Selten gibt es im zeitlichen Zusammenhang mit dem Verfahren eine Auflösung aus wichtigem Grund oder eine Lösung durch den Lehrling.

Die Erfahrungen der Lehrlingsstellen sind, dass das Instrument des Ausbildungsübertrittes von den Ausbildungsbetrieben und auch den Lehrlingen als Chance gesehen wird. Zumeist werden ihnen von eröffneten Verfahren nur selten Probleme bekannt.

## **6.Chancen der Mediation**

Der große Vorteil gegenüber einer gerichtlichen Entscheidung besteht darin, dass es am Ende der Mediation keinen Sieger und keinen Verlierer geben muss. Beide Teile können gewinnen. Selbst das Ende des Lehrverhältnisses kann für den Lehrling ein Gewinn sein, wenn durch die Bemühungen des AMS und auch der Lehrlingsstelle ein echter Ausbildungsübertritt zustande kommt, das heißt, er kann in ein anderes Lehrverhältnis eintreten oder eine überbetriebliche Ausbildung beginnen.

Zwischen den beiden Möglichkeiten der unveränderten Weiterführung des Lehrverhältnisses und dessen Beendigung gibt es eine Fülle von Möglichkeiten, von denen ich einige aufzeigen darf:

### **6.1. Wechsel des Lehrberufes oder des Schwerpunktes bzw. des Modules im Betrieb:**

Es gibt in Österreich mehr als 200 Lehrberufe, viele von diesen Lehrberufen sind in sich differenziert, es gibt Modullehrberufe und Lehrberufe mit einzelnen Schwerpunkten.

Es kann sein, dass Schwierigkeiten beim Erlernen der Inhalte eines Lehrberufes vermieden werden können, indem die Lehrvertragspartner einvernehmlich auf ein anderes Modul eines Modullehrberufes, auf einen anderen Schwerpunkt eines Schwerpunktlehrberufes oder einen anderen Lehrberuf wechseln. Bei Wechsel von Modulen gibt es eine weitgehende Anrechnung, beim Schwerpunktwechsel eine volle Anrechnung und bei verwandten Lehrberufen eine weitgehende Anrechnung der bisher zurückgelegten Lehrzeit.

Es lohnt sich hier jedenfalls die Beratung der Lehrlingsstelle einzuholen, die Mitarbeiter dort haben den Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten, die die

unterschiedlichen Berufsbilder hier bieten.

Einen Überblick über alle Lehrberufe einschließlich der Module, Schwerpunkte und Verwandtschaften bietet die Lehrberufsliste, die unter anderem hier einsehbar ist:

<https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/lexicon.html>

Detaillierte Information auch über die Inhalte der Berufe gibt der Berufsinformationscomputer:

<https://lehrberufsliste.bic.at/index.php>

Im Falle des Wechsels auf einen verwandten Lehrberuf, auf einen anderen Schwerpunkt oder ein anderes Modul des selben Berufes ist auch keine neue Genehmigung (Feststellungsverfahren gem §3a BAG) erforderlich, sehr wohl jedoch eine Meldung an die Lehrlingsstelle.

## **6.2. Lehrbetriebs- und Lehrlingscoaching**

Im Coaching werden Lehrlinge sowie Ausbilderinnen und Ausbilder individuell beraten und begleitet. Es wird Hilfe zur Selbsthilfe geboten.

Es ist möglich, zuerst eine Beratung in Anspruch zu nehmen oder sich gleich zu einem persönlichen Erstgespräch anzumelden. Danach kann die Entscheidung fallen, ob ein Coaching gestartet werden soll.

Im Normalfall werden die Kosten dieses Coachings aus den Mitteln der Lehrlingsförderung getragen. Das Angebot ist nicht auf Lehrverhältnisse im Stadium des Ausbildungsübertrittes beschränkt.

Nähere Informationen geben die Lehrlingsstellen.

Für ganz Österreich zuständig ist die

Koordinationsstelle für Lehrlingscoaching und Lehrbetriebscoaching

c/o WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs

Karl-Popper-Straße 4, QBC 4 1100 Wien

T +43 (0)5 90 900-3147

E [dagmar.zwinz@lehrestattleere.at](mailto:dagmar.zwinz@lehrestattleere.at)

## **6.2.Unterstützende Maßnahmen durch Kurse, Ausbildungsverbund**

Wird ein Wechsel des Lehrberufes, des Modules oder eines Schwerpunktes in Aussicht genommen, kann es sein, dass der Ausbildungsbetrieb das Berufsbild nicht voll erfüllen kann. Auch wenn der Lehrberuf beibehalten wird, kann es sinnvoll sein, der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule zusätzliche Maßnahmen hinzuzufügen.

Ausbildungsverbund bedeutet, dass der Lehrberechtigte mit einem anderen Ausbildungsunternehmen oder einer Bildungseinrichtung vereinbart, dass ein Teil der betrieblichen Ausbildung ausgelagert oder ergänzt wird. Dies ist auch zwischen mehreren Betrieben eines Unternehmens möglich.

Ausbildungsverbünde (zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen). Es wird unterschieden zwischen verpflichtenden Ausbildungsverbänden, das sind solche, die erforderlich sind, damit insgesamt das in der für den Lehrberuf geltenden Ausbildungsvorschrift vorgesehene Berufsbild erfüllt werden kann, und freiwilligen Ausbildungsverbänden, das sind vertiefende und ergänzende Maßnahmen, ohne die der Betrieb das Berufsbild auch erfüllt.

Gefördert werden Ausbildungsverbünde und Zusatzausbildungen über das Berufsbild hinaus im Ausmaß von 75 Prozent der Kurskosten bis zu einer Gesamthöhe von 2.000 Euro. Zusätzlich können Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung bis zu einer Gesamthöhe im Ausmaß von 75 Prozent der Kurskosten bis zu einer Gesamthöhe von 500 Euro gefördert werden. Die geförderte Ausbildungszeit muss auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

Lehrlinge in COVID-19-Kurzarbeit werden ohne Deckelung gefördert.

## Perspektive und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Instrument der Mediation gem §15a Berufsausbildungsgesetz sowohl bei den Ausbildungsbetrieben als auch den Lehrlingen Anerkennung gefunden hat. Zunächst war der Ausbildungsübertritt eher ein Kompromiss als Ergebnis der Zielsetzung der Kündbarkeit des Lehrlings einerseits und der Beibehaltung des Bestandsschutzes andererseits. Langsam aber stetig entwickelt er sich zu einer Maßnahme, die ein wertvolles Instrument zur Verbesserung der Ausbildungssituation darstellen kann.

Es liegt in der Natur der Interessenpositionen der beteiligten Interessenvertretungen, dass die Möglichkeit des Ausbildungsübertrittes nicht besonders beworben wird: Die Arbeitgebervertretung möchte sich nicht dem Vorwurf ihrer Mitglieder aussetzen, einer recht komplexen Regelung zugestimmt zu haben und die Arbeitnehmervertretungen möchten nicht zusätzliche Lösungen von Lehrverhältnissen verursachen.

Die Tatsache, dass die Zahl der Ausbildungsübertritte nach wie vor nicht sehr groß ist, zeigt, dass die Ausbildungsbetriebe die Auflösung eines Lehrverhältnisses nur als letzte Möglichkeit sehen.

Letztlich geben die bisherig gemachten Erfahrungen Grund für die Zuversicht, dass alle Beteiligten mit Unterstützung der Lehrlingsstellen, des Lehrbetriebs- und Lehrlingscoaching gute Möglichkeiten finden, Schwierigkeiten im Laufe eines Lehrverhältnisses zu bewältigen und auch ein allfälliges Verfahren gem §15 a BAG so zu gestalten, dass es letztlich zu einer Verbesserung der Situationen aller Beteiligten führt.

Aus der Sicht der Qualität des Mediationsverfahrens wäre es wünschenswert, dass der für dieses Verfahren zur Verfügung stehende Zeitraum großzügiger bemessen ist. Selbstverständlich kann der Betrieb, wie vorhin erwähnt, auch früher mit dem

Diplomarbeit Lehrgang Bildungsforum - Mediation 37 Verfahren beginnen, dies sollte

auch in den individuellen Beratungen dargestellt werden. Hilfreich auch als Grundlage auch für allfällige legitische Maßnahmen wäre eine Evaluierung, zum Beispiel durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW)

# Literaturverzeichnis, Quellenverzeichnis

## Literatur:

*Risak*, Die Mediation im Arbeitsrecht, ÖJZ 2012/09, 389

*Risak*, Lehrlingsmediation, ein rechtlicher Überblick, Mediation Aktuell 01/2016, 17

*Winkler*, Eine neue Möglichkeit der Auflösung von Lehrverhältnissen, ZAS 2008/37

*Maska*, Der Ausbildungsübertritt: Mediation vs. Mediationsgespräch, ecolex 2009,153

*Rauch*, Die außerordentliche Auflösung von Lehrverhältnissen, ASOK 2008,350

*Burger*, 10 Stolpersteine auf dem Weg zum Ausbildungsübertritt, ZAS 2010/03,162

*Herdlitzka*, „Lehrlingsmediation“ - Ausbildungsübertritt nach § 15a BAG, Ansätze zur Prozessoptimierung auf Unternehmenseite am Beispiel Kärnten, ARGE

Bildungsmanagement, 2012

*Aust, Gittenberger, Knallnig-Prainsack, Strohmayer*, Berufsausbildungsgesetz mit Kommentar, ÖGB-Verlag

## Quellen:

*Schneeberger, Nowak*, Hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme, Ergebnisse einer Lehrbetriebsbefragung, IBW 2007/41

Lehrlingsmediation - WKO.at, <https://www.wko.at/branchen/information-consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/wirtschaftsmediation/Lehrlingsmediation.html>