

# RECHT §§ GEDACHT

## Lehrlingsmediation

### Ein rechtlicher Überblick

Im Jahr 2008 wurde eine neue Form der Beendigung des Lehrverhältnisses eingeführt, das für die Dauer der Lehrzeit grundsätzlich nur durch Entlassung von ArbeitgeberInnenseite auflösbar ist: der „Ausbildungsübertritt“ gemäß § 15a Berufsausbildungsgesetz. Die dort vorgesehene „außerordentliche Auflösung“ kann unter Einhaltung einer einmonatigen Frist bis zum Ablauf des letzten Tages des zwölften bzw. 24. Monats der Lehrzeit erfolgen. Davor muss zwingend ein Mediationsverfahren unter Beiziehung einer eingetragenen Mediationsperson nach Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG) erfolgen. Damit wird bezweckt, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist. Bei Scheitern kann das Lehrverhältnis aber jedenfalls gelöst werden.

#### Hervorzuhebende Eckpunkte der Lehrlingsmediation:

- › Das Mediationsverfahren ist nur für den Lehrling freiwillig. Die/der Lehrberechtigte muss daran teilnehmen, da ansonsten die außerordentliche Lösungsmöglichkeit nicht besteht.
- › Die/der Lehrberechtigte hat dem Lehrling eine in der MediatorInnenliste des BMJ eingetragene Mediationsperson vorzuschlagen. Falls diese (unverzüglich) abgelehnt wird, sind zwei weitere eingetragene Mediationspersonen vorzuschlagen, von denen vom Lehrling unverzüglich eine auszuwählen ist. Erfolgt dies nicht, gilt der Erstvorschlag als angenommen.
- › In die Mediation sind folgende Personen einzubeziehen: die/der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch die gesetzliche Vertretung sowie, auf Verlangen des Lehrlings, auch eine Vertrauensperson.
- › Die Kosten des Mediationsverfahrens hat alleine die/der Lehrberechtigte zu tragen.
- › Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn entweder die/der Lehrberechtigte erklärt, das Lehrverhältnis fortzusetzen, der Lehrling nicht weiter auf der Fortsetzung des Lehrverhältnisses besteht oder die Mediationsperson die Mediation für beendet erklärt.
- › Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktags vor Ablauf des elften bzw.

23. Lehrmonats, sofern zumindest ein Mediationsgespräch stattgefunden hat, an dem der/die Lehrberechtigte oder eine mit der Ausbildung des Lehrlings betraute Vertretung beteiligt war.

Die Praxis zeigt, dass diese Beendigungsform von den ArbeitgeberInnen bislang kaum genützt, sondern weiterhin vornehmlich zur einvernehmlichen Lösung gegriffen wird. Die Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Wien für 2014 weist beispielsweise aus, dass nur in 0,3 % aller Lösungen ein Ausbildungsübertritt nach § 15a BAG ergriffen wird, während in 17,9 % der Fälle eine einvernehmliche Lösung erfolgt ([www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingsstatistik/w/LapKandidaten-2014.pdf](http://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingsstatistik/w/LapKandidaten-2014.pdf)). In wie vielen Fällen die Einleitung des Mediationsverfahrens zu einer Fortsetzung des Lehrverhältnisses führt, geht aus der Statistik leider nicht hervor.

Das Hinzuziehen von Mediationspersonen birgt in jedem Fall großes Potential, Lehrverhältnisse selbst im Konfliktfall aufrechtzuerhalten. Ebenso könnte im Zuge dieses Verfahrens sowohl von Lehrlingen wie auch von Lehrberechtigten gelernt werden, wie in Zukunft mit Konflikten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis produktiv umgegangen werden kann, ohne dieses sofort zu beenden. Um diese Vorteile nutzbar zu machen, ist eine Nachschärfung dieses Verfahrens notwendig. Dabei sollte insbesondere eine größere Anzahl verpflichtender Mediationstermine, die Ausweitung der dafür zur Verfügung stehenden Zeit sowie eine finanzielle staatliche Förderung und/oder ein Miteinbeziehen der SozialpartnerInnen erwogen werden.



AUTOR

**Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak**  
Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien

T: +43 1 4277-35604

[martin.risak@univie.ac.at](mailto:martin.risak@univie.ac.at)