

# LU\_GERICHTE 7Q 19 3 vom 13. Juli 2020

LU Gerichte, 2020-07-13, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu\\_gerichte\\_7Q\\_19\\_3](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_7Q_19_3)

FR: LU\_GERICHTE 7Q 19 3 du 13 juillet 2020

IT: LU\_GERICHTE 7Q 19 3 del 13 luglio 2020

## Regeste

Ein durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geschlossenes Lehrverhältnis kann aus wichtigem Grund nach Art. 346 Abs. 2 OR fristlos aufgelöst werden. Bei Vorliegen sicherer Anzeichen, dass die lernende Person die Lehrabschlussprüfung nicht bestehen kann, besteht nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, das Lehrverhältnis aufzulösen. | Art. 337 und Art. 346 OR; § 19 PG; 8 PVO. | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung Rechtsgebiet: Personalrecht Entscheiddatum: 13.07.2020 Fallnummer: 7Q 19 3 LGVE: Gesetzesartikel: Art. 337 und Art. 346 OR; § 19 PG; 8 PVO. Leitsatz: Ein durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geschlossenes Lehrverhältnis kann aus wichtigem Grund nach Art. 346 Abs. 2 OR fristlos aufgelöst werden. Bei Vorliegen sicherer Anzeichen, dass die lernende Person die Lehrabschlussprüfung nicht bestehen kann, besteht nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, das Lehrverhältnis aufzulösen. Rechtskraft: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Entscheid: A. A absolvierte seit dem 15. August 2016 die berufliche Grundbildung als Printmedienverarbeiterin beim Kanton Luzern in der Bildungseinrichtung C. Nachdem A das erste Lehrjahr hatte wiederholen müssen, löste die Arbeitgeberin C das Arbeitsverhältnis Mitte März 2019 fristlos auf. Zur Begründung wurde vorgetragen, dass A namentlich die praktischen Anforderungen der Lehre nicht erfüllen könne. B. Im April 2019 reichte A Klage ein. Sie verlangte zur Hauptsache, der Kanton Luzern sei zur Zahlung von Schadenersatz und Genugtuung zu verpflichten. Das Kantonsgericht wies die Klage ab. Aus den Erwägungen:

### E. 4.1

Nach § 19 Abs. 1 des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (PG; SRL Nr. 51) kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beiderseits ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich gemäss § 19 Abs. 4 PG nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Damit sind die Bestimmungen von Art. 377 ff. des Obligationenrechts (OR; SR 220) angesprochen, die folglich kraft Verweisung als kantonales öffentliches Recht gelten (LGVE 2003 II Nr. 2 E. 2b; Urteil des Kantonsgerichts Luzern 7Q 19 1 vom 3.6.2020 E. 4.1). Für die Folgen der fristlosen Entlassung besteht mit dem Verweis in § 19 Abs. 4 PG demnach eine besondere gesetzliche Grundlage. Das Obligationenrecht regelt die vermögensrechtlichen Folgen sowohl bei gerechtfertigter (Art. 337b OR) als auch bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 337c OR). Nachfolgend gilt es damit zu überprüfen, ob für die Auflösung des Lehrverhältnisses ein wichtiger Grund vorgelegen hat.

## **E. 4.2**

Gemäss § 1 Abs. 3 PG kann der Regierungsrat jedoch durch Verordnung die Dienstverhältnisse für besondere Funktionen, insbesondere für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter abweichend regeln. Hiervon hat der Regierungsrat in § 8 der Verordnung zum Personalgesetz (PVO; SRL Nr. 52) Gebrauch gemacht, der vorsieht, dass die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts zum Lehrvertrag einzuhalten sind. Damit sind die Bestimmungen von Art. 344 ff. OR gemeint, die durch den Verweis ebenfalls als kantonales öffentliches Recht gelten. Nach Art. 355 OR sind auf den Lehrvertrag ergänzend die allgemeinen Vorschriften über den Einzelarbeitsvertrag anwendbar. Vorliegend ist nicht ganz klar, welchen Umfang der Verweis auf das OR in § 8 PVO umfasst. Gemäss Wortlaut auf jeden Fall anwendbar sind die zwingenden Bestimmungen zum Lehrvertrag und damit auch Art. 346 OR, der sich mit der vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses befasst (vgl. Art. 361 OR). In Abs. 2 ist festgehalten, dass das Lehrverhältnis beim Vorliegen wichtiger Gründe im Sinn von Art. 337 OR fristlos aufgelöst werden kann und es sind drei solcher Gründe aufgezählt, die sich spezifisch aus dem Lehrverhältnis ergeben.

### **E. 4.2.1**

Gemäss Art. 346 Abs. 2 OR kann der Vertrag fristlos aufgelöst werden, wenn der für die Bildung verantwortlichen Fachkraft die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten oder persönlichen Eigenschaften zur Bildung der lernenden Person fehlen (lit. a), die lernende Person nicht über die für die Bildung unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Anlagen verfügt oder gesundheitlich oder sittlich gefährdet ist; die lernende Person und gegebenenfalls deren gesetzliche Vertretung sind vorgängig anzuhören (lit. b), oder die Bildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen zu Ende geführt werden kann (lit. c). Wie das Wort "namentlich" ausdrückt, handelt es sich hierbei nicht um eine abschliessende Aufzählung der Gründe (vgl. BGer-Urteil 4C.370/2004 vom 23.12.2004 E. 2.1).

### **E. 4.2.2**

Als wichtiger Grund nach Art. 337 OR gilt der Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist die fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGer-Urteile 4A\_188/2014 vom 8.10.2014 E. 2.3, 4A\_531/2012 vom 19.12.2012 E. 7.1) oder in Verbindung mit anderen Vorfällen einen wichtigen Grund darstellen (Urteil des Obergerichts Zürich LA110042-O/U vom 5.7.2012 E. 4.2).

### **E. 4.2.3**

Weder die PVO noch die Bestimmungen betreffend den Lehrvertrag im OR enthalten eine abweichende Regelung für die Rechtsfolge der fristlosen Kündigung, weshalb hierfür die Bestimmungen von Art. 337b und 337c OR anwendbar bleiben.

### **E. 4.3**

Bei der Beurteilung, ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist überdies zu berücksichtigen, dass der Lehrvertrag auf feste Dauer geschlossen wird und nach Ablauf der Probezeit keine Möglichkeit mehr besteht, das Arbeitsverhältnis mit einer ordentlichen Kündigung aufzulösen (vgl. § 9 Abs. 3 PG; Emmel, Hand Komm. zum Schweizer Privatrecht [Hrsg. Huguenin/Müller-Chen], 3. Aufl. 2016, Art. 346 OR N 1). Die fristlose Kündigung sollte dennoch als aussergewöhnliches Mittel gelten und restriktiv Anwendung finden (BGer-Urteil 4A\_188/2014 vom 8.10.2014 E. 2.3).

### **E. 5.1**

Die Beklagte macht geltend, bereits im ersten Lehrjahr sei festgestellt worden, dass die Klägerin den praktischen Anforderungen nicht genüge, weshalb das Lehrjahr wiederholt werden musste. Auch im Wiederholungsjahr sei jedoch keine Verbesserung in den praktischen, betrieblichen Leistungen festgestellt worden. Aufgrund der mangelnden fachlichen Qualitäten, der fehlenden Bereitschaft, die Lehre an der C weiterzuführen, sowie des Verhaltens (Nichteinhalten von Terminen ohne Entschuldigung, zwischenzeitlich fehlende Bereitschaft im Lehrbetrieb zu arbeiten, Nichtrespektieren der Fachkompetenz und Leistungsbeurteilung der Ausbilderinnen, Anspruchshaltung mit unerfüllbaren Forderungen) und der von ihr verschuldeten "lehrfreien Zeit", sei eine Beendigung der Lehre nicht mehr möglich. Damit stützt sie sich für die Rechtfertigung der fristlosen Kündigung sowohl auf den in Art. 346 Abs. 2 lit. b OR genannten Grund als auch auf Art. 337 OR, womit zu prüfen ist, ob die Kündigung gestützt auf eine der beiden Bestimmungen gerechtfertigt war. Die Klägerin bringt dagegen vor, die Voraussetzungen für die Auflösung des Lehrverhältnisses aus wichtigem Grund seien nicht erfüllt gewesen. Sie verweist auf den Praxiskommentar zum Arbeitsvertrag und den darin zitierten Entscheid des gewerblichen Schiedsgerichts Basel, das verlange, wenn ein Scheitern an der Lehrabschlussprüfung drohe, müsse das Nichtbestehen der Prüfung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit abzusehen sein. Die Klägerin macht damit sinngemäss geltend, für die Vertragsauflösung aus wichtigem Grund sei immer vorausgesetzt, dass das Nichtbestehen der Abschlussprüfungen klar absehbar ist. Dies sei vorliegend nicht der Fall, was sich bereits aus dem Umstand ergebe, dass sie an einem internationalen Wettbewerb mit 31 Jurierten den 10. Platz erreichte.

### **E. 5.2**

Aus den Akten zeichnet sich folgendes Bild:

#### **E. 5.2.1**

In der Kursbewertung des ersten "Überbetrieblichen Kurses" (ÜK) im Dezember 2016 wurde die Leistung der Klägerin als gut beurteilt. Als Bemerkung ist jedoch festgehalten, dass der Umgang mit Klebstoffen geübt werden muss, damit die Arbeiten sauberer und genauer werden. Zwei Monate später fand am 2. Februar 2017 mit der Klägerin und ihren beiden Berufsbildnerinnen ein Standortgespräch statt. Im Protokoll dazu ist als allgemeine Bemerkung notiert, dass sich die Arbeitsqualität, die Arbeitsweise und das Einrichten des Arbeitsplatzes verbessern müssen, und die einfachsten Arbeiten nun alleine und in guter Qualität erledigt werden sollten. Es wird gefolgert, dass es wohl nicht am Können liege, denn unter Druck verbessere sich die Arbeitsweise und Qualität. Als Massnahme wurde vereinbart, dass die Klägerin am Donnerstag und Freitag im vorderen Raum neben D arbeitet, damit sie schneller und besser unterstützt werden kann. Zudem ist vermerkt, dass

sich bis Ende April eine Verbesserung zeigen müsse, damit der Lehrplan bewältigt werden kann, sowie, dass bei gleichbleibenden Ergebnissen die Situation neu beurteilt und externe Fachleute beigezogen würden, um zu schauen, wie die Ausbildung weitergeführt werden kann. Im Bildungsbericht vom 20. April 2017 wurden die Leistungen der Klägerin wie folgt eingeschätzt: für die Fachkompetenz, bei der Ausbildungsstand, die Arbeitsqualität, die Arbeitsmenge und das -tempo sowie die Umsetzung der Berufskennntnisse beurteilt werden, erhielt sie jeweils ein "C", was bedeutet, dass die Anforderungen knapp erfüllt und Fördermassnahmen notwendig sind. Als Bemerkung wurde unter anderem festgehalten, dass die Ausbildungsziele noch nicht erreicht sind, die Arbeitsqualität grossen Schwankungen unterliegt und logische Zusammenhänge der Abfolgen einzelner Arbeitsschritte noch zu wenig umgesetzt werden können. Betreffend die Methodenkompetenz wurden die Arbeitstechnik und der Umgang mit Mitteln und Betriebseinrichtungen mit "B" = "Anforderungen erfüllt" bewertet, das vernetzte Denken und Handeln und die Lern- und Arbeitsstrategie wiederum mit "C". Es wurde angemerkt, dass die Planung der Arbeitsschritte vorausschauender und die einzelnen Arbeitsschritte zuerst überlegt und festgelegt sein sollten. In der Sozialkompetenz und der Selbstkompetenz wurden die Anforderungen gut erfüllt. Sie wurden überwiegend mit "A" und damit als "Anforderungen übertroffen" bewertet. Unter "Diverses" ist notiert, dass die Entscheidung für das weitere Vorgehen und allenfalls eine Lehrverlängerung um ein Jahr Ende Mai erfolgen soll. Diese insgesamt eher negativ ausfallende Beurteilung erfolgte im zweiten Semester des ersten Lehrjahrs und untermauert, dass die Klägerin von Beginn an mit den praktischen Anforderungen und Fertigkeiten des Berufs Mühe hatte. Das Zeugnis der Berufsschule für das erste Lehrjahr, datiert vom 17. Juli 2017, attestiert der Klägerin eine gute schulische Leistung. Dennoch beschlossen die Parteien zusammen mit den Eltern der Klägerin anfangs Juni 2017, dass das erste Lehrjahr wiederholt werden sollte.

### **E. 5.2.2**

Im Wiederholungsjahr verbesserten sich die Leistungen der Klägerin nicht wie erhofft. So ist unter anderem im Bericht zum ÜK, den die Klägerin zum zweiten Mal besuchte, festgehalten, dass die Fortschritte nur klein seien. Die Bewertung fiel zudem schlechter aus als im Vorjahr. Dem Instruktor ist zuzustimmen, dass ihr die Aufgaben leichter fallen sollten als den übrigen Lernenden, die erst gerade mit der Lehre begonnen hatten. Im Bildungsbericht von April 2018 sind die Leistungen der Klägerin jedoch deutlich besser beurteilt worden, als das Jahr zuvor. Die Fachkompetenz wurde durchgehend mit einer "B" (Anforderungen erfüllt) und die Methodenkompetenz zwischen "A" (Anforderungen übertroffen) und "B" bewertet. Es ist vermerkt, dass nachdem bis im Dezember keine wesentliche Verbesserung stattgefunden hatte, die Ausbildungsziele schliesslich erreicht werden konnten. Die Ausbilderinnen sehen der Zukunft positiv entgegen, aber es sei weiterhin viel Unterstützung und Fleiss notwendig, damit die Klägerin ihre Ziele erreiche. Insbesondere an einer durchgehenden Qualität müsse weiterhin gearbeitet werden und es wird moniert, dass die Arbeitstechniken noch nicht alle präzise eingesetzt werden können. Auch die Arbeitskoordination und das Ineinanderfliessen von Arbeiten müsse weiterentwickelt werden. Die Bemerkungen lassen erkennen, dass trotz der Wiederholung des Lehrjahrs noch nicht alles sitzt und nach wie vor Defizite vorhanden waren. Dies deckt sich mit der Aussage der Beklagten, die Beurteilung sei positiver ausgefallen, um die Klägerin zu motivieren. Im April 2018 konnte die Klägerin beim Internationalen Bucheinbandwettbewerb für Auszubildende mitmachen und erreichte von 31 Jurierten den 10. Platz. Die schulischen Leistungen der Klägerin waren für das wiederholte Lehrjahr gut

bis sehr gut.

### **E. 5.2.3**

Zu Beginn des zweiten Lehrjahrs fand im August 2018 eine praktische Zwischenprüfung zur Standortbestimmung des Ausbildungsstands der Klägerin statt. Die Testergebnisse fielen grösstenteils ungenügend aus. Dies, obwohl es sich bei den gestellten Aufgaben – mit einer Ausnahme – um Arbeiten handelte, die in den vergangenen zwei Jahren zu den täglichen Arbeiten der Klägerin gehörten oder zumindest oft geübt wurden, was von der Klägerin nicht bestritten wird. Im Bildungsbericht vom 27. August 2018 fiel die Beurteilung der Fach- und Methodenkompetenz entsprechend dahingehend aus, dass die Anforderungen nur knapp (Bewertung mit C) oder nicht erfüllt (Bewertung mit D) wurden. Die Ausbilderinnen kommen zum Schluss, dass es keinen Sinn mache die Lehre weiterzuführen. Als Bemerkung ist festgehalten, dass seit März nochmals mit viel Zeit und Geduld versucht wurde, die Klägerin weiterzubringen, aber zu wenig hängen bleibe und die Arbeiten ungenügend seien. Das Ziel der LAP (Lehrabschlussprüfung) könne wohl nicht erreicht werden. Dieser Bericht wurde weder von der Klägerin noch von ihren Eltern unterzeichnet.

### **E. 5.2.4**

Am 11. September 2018 fand unter anderem mit der Klägerin, ihren Eltern, beiden Ausbilderinnen, dem stellvertretenden Direktor der C, dem Ausbildungsberater der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung E, dem Schulberater für Berufsbildung und Gymnasien F und G von der Fachstelle Berufsbildung der Dienststelle Personal ein Gespräch betreffend die Gefährdung des Lehrverhältnisses statt. Dem Protokoll des Gesprächs kann entnommen werden, dass der Lehrbetrieb die Ausbildung und das Lehrverhältnis als gefährdet erachtete und den erfolgreichen Abschluss der Lehre in Frage stellte. Von der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung wurde eine Auflösung der Lehre in der damaligen Situation jedoch nicht unterstützt. Es wurde daher vereinbart, dass die Situation in sechs Monaten nochmals beurteilt wird, wobei sowohl der Lehrbetrieb als auch E der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung eine Lehrweiterführung auch in sechs Monaten als fraglich einschätzten. In der Zwischenzeit sollte die Klägerin mit Hilfe der Berufsberatung ihre berufliche Wahl und Orientierung klären und nach Möglichkeit bei einer ausgewiesenen Fachperson ein externes Praktikum absolvieren, damit eine neutrale Person eine Situationsbeurteilung abgeben kann. Das entsprechend von der C bei der H GmbH organisierte einwöchige Praktikum trat die Klägerin am vereinbarten Termin jedoch nicht an. Nachdem sie den Termin zwei Mal verschoben hatte, war die H GmbH, trotz persönlicher Intervention des Direktors der C, nicht mehr bereit, ein Praktikum anzubieten.

### **E. 5.2.5**

Seit dem 8. Oktober 2018 blieb die Klägerin der Arbeit fern, wobei beschränkt für die Zeit vom 8. bis 22. Oktober 2018 ein ärztliches Zeugnis vorlag. Mit E-Mail vom 16. Oktober 2018 teilte sie dem Direktor der C mit, dass sie sich nicht mehr vorstellen könne, ihre Lehre in der C weiterzuführen bzw. dies nur in Frage käme, wenn sie einen neuen Lehrmeister hätte. Zwischen dem 18. Oktober 2018 und 8. November 2018 schnupperte die Klägerin in verschiedenen Betrieben. Die Beurteilung durch die Schnupperbetriebe fiel gemischt aus. Die I AG und die J AG setzten die Kreuze für die Eignung zum Beruf und für den Betrieb näher bei "bedingt geeignet" als bei "gut geeignet". Die K AG sah Potential in der Klägerin und beantwortete die Frage "Anstellung prüfen?" mit "Ja".

### **E. 5.3.1**

Den Akten kann entnommen werden, dass sich die mangelnden, dem Beruf als Printmedienverarbeiterin nicht genügenden, praktischen Fähigkeiten der Klägerin bereits im ersten Lehrjahr abzeichneten. Zwar trifft es zu, dass die Klägerin auch immer wieder Erfolge verbuchen konnte, wie beispielsweise die eingereichte Arbeit und die entsprechende Platzierung im internationalen Wettbewerb zeigen. Der Behauptung der Klägerin, es läge bereits durch den Umstand, dass sie in einem internationalen Wettbewerb den 10. Platz erzielte, nahe, dass die Voraussetzungen für die Kündigung aus wichtigem Grund nicht erfüllt seien, kann aber nicht gefolgt werden. Es ist nämlich einschränkend festzuhalten, dass die Klägerin in ihrem Wiederholungsjahr an dem Wettbewerb teilnahm und somit aufgrund der Kategorisierung nach Ausbildungsstand wohl über ein Jahr mehr Berufserfahrung verfügte als ihre Mitstreiterinnen und Mitstreiter. Überdies stellte gerade die fehlende Konstanz der Arbeitsqualität ein grosses Problem dar. So konnte die Klägerin früher Erlerntes teilweise nicht mehr abrufen, wie sich z.B. aus den Notizen der ersten beiden Standortgespräche oder der ungenügend gelösten Zwischenprüfung nach dem wiederholten ersten Lehrjahr zeigt (vgl. oben E. 5.2.3). Dies fiel nicht nur den Ausbilderinnen auf, sondern auch dem ÜK-Leiter, der in seinem Bericht von 2017 notierte, dass "kein Tag gleich wie der andere ist". Hinzu kommt, dass das erste Lehrjahr trotz guten Schulnoten wiederholt werden musste. Die Wiederholung ist damit ausschliesslich auf die defizitären praktischen Fähigkeiten der Klägerin zurückzuführen.

### **E. 5.3.2**

Gemäss der vom Bundesgericht zitierten Lehrmeinung besteht beim Vorliegen sicherer Anzeichen, dass die lernende Person die Lehrabschlussprüfung nicht bestehen kann, nicht nur ein Recht, sondern sogar die Pflicht, das Lehrverhältnis aufzulösen (vgl. BGer-Urteil 4C.370/2004 vom 23.12.2004 E. 2.1 m.H.). Das von der Klägerin zitierte Urteil des gewerblichen Schiedsgerichts Basel vom 22. April 2010, wonach für die fristlose Lehrvertragsauflösung das Scheitern bei der Lehrabschlussprüfung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit abzusehen sein muss, bringt bloss näher zum Ausdruck, dass mit Rücksicht auf die Jugendlichkeit der Lernperson und ihrer spannungsbeladenen Lebensphase nicht jeder Leistungsabfall als Anlass genommen werden darf, das Lehrverhältnis vorzeitig zu beenden (Urteil des Gewerblichen Schiedsgericht Basel-Stadt vom 22.4.2010 E. 2, in: JAR 2011 S. 425). Gefordert ist, dass ernsthaft mit dem Scheitern gerechnet werden muss (Stahelin, Zürcher Komm., 4. Aufl. 2014, Art. 346 OR N 5b). Dies ist vorliegend der Fall. Bei den Defiziten der Klägerin handelt es sich nicht bloss um einen zwischenzeitlichen Leistungsabfall, sondern um eine über mehr als zwei Jahre beobachtete, mangelnde Eignung zum Beruf, die trotz Wiederholung des ersten Lehrjahrs und viel Mühe und Geduld seitens ihren Ausbilderinnen wie auch der Klägerin selbst nicht überwunden werden konnte. Im Zeitpunkt der Vertragsauflösung hatte die Klägerin noch nicht einmal die Hälfte der Lehrzeit absolviert und die Grundlagen, auf die die weitere Ausbildung aufbauen sollte, "sassen" nicht richtig und bereits Gelerntes konnte teilweise nicht mehr abgerufen werden. Seit Mitte des dritten Semesters blieb sie sodann dem Lehrbetrieb fern und konnte damit in den praktischen Belangen nicht weiter ausgebildet werden, was zu einem zusätzlichen Rückstand führte. Alles in allem war der erfolgreiche Abschluss der Lehre in den praktischen Bereichen höchst gefährdet und sehr unwahrscheinlich. Die fristlose Auflösung des Vertrags stützt sich damit auf den wichtigen Grund nach Art. 346 Abs. 2 lit. b OR.

#### **E. 5.4.1**

Neben den mangelnden praktischen Fähigkeiten nennt die Beklagte auch das Verhalten der Klägerin als Grund für die fristlose Lehrvertragsauflösung. Seit dem 8. Oktober 2018 war die Klägerin nicht mehr zur Arbeit erschienen. Für einzelne Zeiträume (8.10.-22.10.2018 und 12.11.-26.11.2018) liegen ärztliche Zeugnisse vor, welche eine Arbeitsunfähigkeit ohne Angabe von Gründen attestieren. Die Krankschreibung ist jedoch insofern fraglich, als die Klägerin während dieser Zeit in einem anderen Betrieb schnupperte, was gegen die attestierte Arbeitsunfähigkeit spricht. Für die übrige Zeit hätte, wie die Beklagte in ihrer Klageantwort festhält, eine Arbeitspflicht bestanden. Mit E-Mail vom 28. Oktober 2018 teilte die Klägerin sodann eigenmächtig mit, in den kommenden zwei Wochen nicht zur Arbeit zu erscheinen, um während dieser Zeit schnuppern zu gehen. Auf die zwei Wochen Schnuppern folgte die nächsten zwei Wochen eine Krankschreibung (12.11.-26.11.2018). Spätestens seit dem 26. November 2018 kam die Klägerin jedoch unentschuldigt nicht mehr zur Arbeit. In einem Entscheid vom 19. Dezember 2012 bestätigte das Bundesgericht, dass das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört worden war und die fristlose Kündigung des Lehrbetriebs zu Recht erfolgte, nachdem die Lehrtochter, im Bewusstsein der Problematik ihres krankheitsbedingten Fernbleibens von der Arbeit, nach erteilter Verwarnung und trotz drei Wochen bewilligter Ferien, dem Arbeitgeber in Aussicht stellte, sie beziehe noch weitere, unbewilligte Ferientage. Die Fortsetzung des Lehrverhältnisses für die verbleibenden zehn Monate wurde für den Betrieb als nicht mehr zumutbar betrachtet (BGer-Urteil 4A\_531/2012 vom 19.12.2012). Dieser Fall weist mit dem vorliegenden insofern Parallelen auf, als die Klägerin längere Zeit unentschuldigt der Arbeit fernblieb und ebenfalls mehrere Wochen krankheitsbedingt fehlte. Im Unterschied dazu wurde die Klägerin jedoch nie verwarnt bzw. ihr Verhalten nicht ausdrücklich gerügt und die Klägerin nicht explizit aufgefordert, wieder zur Arbeit zu erscheinen. Das unentschuldigte Fernbleiben der Klägerin wurde von der Beklagten somit toleriert. Dies zeigt sich deutlich an der Reaktion auf das E-Mail der Klägerin vom 28. Oktober 2018, in welchem diese mitteilte, statt zur Arbeit zu erscheinen zwei Wochen schnuppern zu gehen. Die Ausbilderin fragte in ihrer Antwortmail nur nach, welchen Betrieb die Klägerin besuchen werde, und wünschte ihr gutes Gelingen. Die Beklagte begründet ihre tolerante Haltung damit, dass eine einvernehmliche Auflösung in Aussicht gestanden habe und im Interesse der Klägerin die Suche nach einer neuen Lehrstelle ermöglicht werden sollte. So wurde der Klägerin bewusst Zeit gelassen, um die Berufsberatung zu intensivieren und eine Anschlusslösung zu suchen. Vor diesem Hintergrund und mangels einer Verwarnung ist das Fernbleiben von der Arbeit für sich alleine nicht als eine grobe Verfehlung und damit ein die Kündigung rechtfertigender wichtiger Grund zu betrachten.

#### **E. 5.4.2**

Hingegen fällt ins Gewicht, dass die Klägerin selbst die Weiterführung der Lehre an der C ablehnte bzw. dies an die (unerfüllbare) Bedingung knüpfte, einen neuen Lehrmeister zu erhalten. Dass es für sie nicht mehr in Frage kam, an der C weiterzuarbeiten, bestätigte sie gegenüber dem Direktor der C am 16. Oktober 2018 in einer E-Mail schriftlich, nachdem dieser nochmals Hand geboten hatte, ernsthaft nach einer Lösung zu suchen. Auch dass die Klägerin sich weigerte, das Praktikum bei der H GmbH zu absolvieren, das zur Beurteilung ihrer Leistungen durch einen neutralen Betrieb und allenfalls als Chance für eine nahtlose Anschlusslösung hätte dienen können, wirkt sich negativ auf das Vertrauensverhältnis aus, genauso wie der Umstand, dass die Klägerin mit der Auflösung des Lehrvertrags

einverstanden war, von der C Zeit erhielt, um eine neue Lehrstelle zu suchen, nach eigenen Angaben auch ein Lehrstellenangebot erhielt, dieses nicht wahrnahm und stattdessen doch bei der C bleiben wollte, jedoch nur mit einem neuen Lehrmeister.

#### **E. 5.4.3**

Bei der Würdigung der Umstände ist auch die noch verbleibende Vertragsdauer zu berücksichtigen. Je länger sie ist, desto schwieriger ist die Wiederherstellung des erschütterten Vertrauensverhältnisses (Portmann/Rudolph, Basler Komm., 7. Aufl. 2020, Art. 346 OR N 4; TC FR, in: JAR 1999 S. 344). Vorliegend wurde das Lehrverhältnis zu Beginn des vierten Semesters aufgelöst. Bis zum Abschluss hätte die Lehre noch über zwei Jahre gedauert, mithin nochmals so lange wie das Anstellungsverhältnis bisher.

#### **E. 5.4.4**

Indem sich die Klägerin gegenüber dem Direktor der C wie auch gegenüber Dritten dahingehend äusserte, dass sie sich eine Weiterführung der Lehre nicht mehr vorstellen könne, mehrere Wochen unentschuldig dem Betrieb fernblieb, das für sie organisierte Praktikum in einem anderen Betrieb verweigerte und ihre Ausbilderinnen heftig kritisierte, wurde das Vertrauensverhältnis zerstört. Eine Wiederherstellung erscheint aufgrund der geschilderten Umstände als ausgeschlossen, insbesondere auch, weil die Klägerin selbst ihre Lehre nicht mehr bei der C fortführen wollte. Die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für weitere zwei Jahre konnte dem Lehrbetrieb damit nicht zugemutet werden. Damit liegt ein wichtiger Grund nach Art. 337 Abs. 2 OR für die sofortige Auflösung des Lehrvertrags vor.

#### **E. 6.1**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass trotz guter schulischer Leistung und zwischenzeitlichen singulären Lernerfolgen der erfolgreiche Abschluss der Lehre unwahrscheinlich erschien und die Klägerin mit ihrem Verhalten das Vertrauensverhältnis derart erschütterte, dass eine Weiterführung der Lehre der Beklagten nicht mehr zugemutet werden konnte. Damit lagen für die fristlose Kündigung wichtige Gründe vor. Die Kündigung war damit gerechtfertigt, weshalb kein Schadenersatz und keine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 1 OR geschuldet ist.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.