

## BERUFSAUSBILDUNG

### Kein »Anlernvertrag« für anerkannte Ausbildung

Die Ausbildung für einen anerkannten Ausbildungsberuf muss in einem Berufsausbildungsverhältnis stattfinden. Andere Vertragsformen sind unzulässig. Ein Malermeister hatte anstelle eines Ausbildungsvertrages einen »Anlernvertrag« für Maler- und Lackierer geschlossen und eine deutlich niedrigere Vergütung von 500 Euro brutto im Monat vereinbart. Nach der Kündigung verlangte die Klägerin vom Malermeister die Differenz zum Mindestlohn für ungelernete Arbeitnehmer.

Das BAG gab der Klage statt. Zwar ist es nach dem Berufsbildungsgesetz generell unzulässig, die Ausbildung in einem »Anlernvertrag« zu regeln. Trotz des fehlerhaften Vertrages ist die Beschäftigung aber faktisch wie ein Arbeitsverhältnis zu behandeln, sodass der Arbeitgeber die übliche Vergütung schuldet. ■ **BAG vom 27. Juli 2010 – 3 AZR 317/08**

## ÜBERSTUNDEN

### Pauschale Abgeltung kann unwirksam sein

Eine Klausel in einem Formulararbeitsvertrag, wonach »erforderliche Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind«, ist unwirksam. Ein Beschäftigter könne aus so einer Vertragsklausel nicht eindeutig erkennen, welche Arbeitsleistung er ohne zusätzliche Vergütung erbringen muss. Die Klauseln müssen dem sogenannten Transparenzgebot genügen, also klar und verständlich sein. Im konkreten Fall müssen dem Arbeitnehmer die Überstunden ausbezahlt werden. ■

**BAG vom 1. September 2010 – 5 AZR 517/08**

## Mehr Wissen

Der »Kittner 2011« Mitte Februar erscheint die 36. Auflage der »Arbeits- und Sozialordnung« von Michael Kittner. Die Sammlung bietet Betriebsräten über 100 für die Unternehmenspraxis relevante Gesetzestexte und Verordnungen. Die neueste Ausgabe enthält neben Hilfen für die Praxis aktuelle Neuerungen, etwa die Rechtsprechung zur Tarifeinheit und zum Leiharbeitsrecht. Zum gedruckten »Kittner« gibt es einen kostenlosen Online-Zugriff auf rund 900 höchstrichterliche Entscheidungen der Ausgaben 2009, 2010 und 2011. **Michael Kittner: »Arbeits- und Sozialordnung«. 2011, Bund-Verlag, ca. 1650 Seiten, 26,90 Euro.**

## Jetzt gewinnen

Die Redaktion verlost zehn Exemplare der »Arbeits- und Sozialordnung«. Schreibt bis zum 10. Februar eine E-Mail mit dem Betreff »Kittner 2011« an:

► [direkt@igmetall.de](mailto:direkt@igmetall.de)

## URLAUB

### Keine Reduzierung bei Übergang in Teilzeit

Der Urlaubsanspruch aus einer Vollzeittätigkeit reduziert sich nicht bei einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung. Voraussetzung ist aber, dass für den Beschäftigten keine Möglichkeit bestanden hat, den Urlaub noch während der Vollzeittätigkeit zu nehmen. ■

**EUGH vom 22. April 2010 – C-486/08**

## INTERNET

### Zugang auch für einzelne Betriebsratsmitglieder

Ein Betriebsrat kann vom Arbeitgeber auch für einzelne Betriebsratsmitglieder einen Zugang zum Internet sowie die Einrichtung einer eigenen E-Mail-Adresse verlangen. Weil alle Betriebsratsmitglieder an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, ist lediglich das Internet freizuschalten und eine E-Mail-Adresse einzurichten. Ausnahme: Berechtigte Belange – etwa Kosten – des Arbeitgebers stehen dem entgegen. ■

**BAG vom 14. Juli 2010 – 7 ABR 80/08**

## KURZARBEIT

### Pauschale Klausel im Arbeitsvertrag unwirksam

Eine Klausel im Arbeitsvertrag, die dem Arbeitgeber das Recht zur einseitigen Anordnung von Kurzarbeit ohne Ankündigungsfrist gibt, ist unwirksam. Die fehlende Frist benachteiligt die Klägerin unangemessen, da der Arbeitgeber von einem auf den anderen Tag Kurzarbeit hätte anordnen können. Zudem gab es keinerlei Festlegungen zum Umfang der Kurzarbeit und zum betroffenen Personenkreis. ■

**LAG Berlin-Brandenburg vom 7. Oktober 2010 – 2 Sa 1230/10**

## KÜNDIGUNG

### Fristlose Kündigung nur als schärfste Reaktion

Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn mildere Mittel als Reaktion auf die eingetretene Vertragsstörung ausscheiden. Zu den mildereren Mitteln zählen die Abmahnung und die ordentliche Kündigung. Hat ein Arbeitgeber eine unwirksame außerordentliche Kündigung ausgesprochen, so kann diese in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden, wenn dies dem mutmaßlichen Willen des Arbeitgebers entspricht und dieser Wille auch dem Kündigungsempfänger erkennbar war. ■

**BAG vom 12. Mai 2010 – 2 AZR 845/08**

## VERSETZUNG

### Vorbehalt muss angemessen sein

Behält sich ein Arbeitgeber in einem von ihm formulierten Arbeitsvertrag vor, einseitig die vertraglich vereinbarte Tätigkeit unter Einbeziehung geringwertiger Tätigkeiten zu Lasten des Arbeitnehmers zu ändern, so ist dies unwirksam. Das ist mit einer Änderungskündigung möglich. ■

**BAG vom 26. August 2010 – 10 AZR 275/09**

## BETRIEBSÜBERGANG

### Dynamische Tarifrechte gelten weiter

Dynamische Verweisklauseln auf Tarifverträge binden auch Betriebserwerber. Sie sind individualrechtlich verpflichtet, auch künftige Tarifverträge anzuwenden und können sich nicht darauf berufen, dadurch in ihrer negativen Koalitionsfreiheit oder anderweitig eingeschränkt zu werden. ■

**BAG vom 23. September 2009 – 4 AZR 331/08**