



ZL Aktuell Arbeitsrecht 16/2010

I. ArbG Berlin: Urlaubsanspruch erlischt bei Pflege eines erkrankten Kindes im Urlaubszeitraum

Mit Urteil vom 17.06.2010 (Az. 2 Ca 1648/10) hat das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin entschieden, dass ein Urlaubsanspruch auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs ein erkranktes Kind pflegen muss.

Stellt der Arbeitnehmer im Falle der erforderlichen Pflege eines erkrankten Kindes einen entsprechenden Antrag, entfällt seine Pflicht zur Arbeitsleistung bereits aufgrund Gesetzes (§ 45 Abs. 3 SGB V). Deswegen kann die mit der Gewährung des Urlaubs für den gleichen Zeitraum bezweckte Freistellung von der Arbeit nicht mehr erreicht werden. Man spricht in einem solchen Fall von einer sogenannten Unmöglichkeit, die von keiner der Parteien zu vertreten ist. Dies führt nach Ansicht des Arbeitsgerichts im vorliegenden Fall dazu, dass der Urlaubsanspruch erlischt.

Auch die Regelung in § 9 Bundesurlaubsgesetz, wonach der Urlaubsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers im Urlaubszeitraum trotz Unmöglichkeit ausnahmsweise nicht erlischt, führt hier zu keinem anderen Ergebnis. Die Regelung stellt nach Ansicht des Gerichts nämlich eine abschließende Ausnahmenvorschrift dar. In allen anderen Fällen trägt der Arbeitnehmer das Risiko urlaubsstörender Ereignisse selbst.

Sofern der Arbeitnehmer wegen der erforderlichen Pflege eines erkrankten Kindes einen Antrag auf Arbeitsfreistellung im Sinne des § 45 Abs. 3 SGB V stellt, entfällt neben dem Urlaubsanspruch auch der Vergütungsanspruch für die Zeit der Pflege. Der Arbeitnehmer hat jedoch einen Anspruch auf Krankengeld gegenüber seiner Krankenkasse.

II. BAG: „Anlernverträge“ zur Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sind unzulässig und daher nichtig

Mit Urteil vom 27.7.2010 (Az. 3 AZR 317/08; bisher nur als Pressemitteilung veröffentlicht) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass sogenannte „Anlernverträge“ zur Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf unzulässig und daher nichtig sind. Die Ausbildung muss grundsätzlich in einem Berufsausbildungsverhältnis gemäß Berufsbildungsgesetz stattfinden. Soweit ein solches nicht vereinbart werden soll, steht es den Vertragsparteien grundsätzlich frei, auch ein Arbeitsverhältnis zu begründen.

Haben die Parteien dennoch einen „Anlernvertrag“ geschlossen, ist dieser für den Zeitraum seiner Durchführung zum Schutz des Auszubildenden wie ein Arbeitsverhältnis zu behandeln (sog. „faktisches Arbeitsverhältnis“). Dies führt unter anderem dazu, dass der Arbeitgeber gemäß § 612 Abs. 2 BGB die für das Arbeitsverhältnis übliche Vergütung zahlen muss.

Zu der weitergehenden Frage, ob der Arbeitgeber in einem solchen Fall ohne Weiteres vorzeitig den Vertrag beenden kann, hat sich das Gericht nicht geäußert. Vor dem Hintergrund des Schutzzwecks des Berufsbildungsgesetzes, wonach der Vertrag vom Arbeitgeber grundsätzlich nur aus wichtigem Grund gekündigt werden kann, dürfte eine vorzeitige Beendigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber nicht ohne Weiteres bestehen.

III. IAB: Zahl der offenen Stellen ist um zehn Prozent gestiegen

Laut einer aktuellen Pressemitteilung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist im zweiten Quartal 2010 die Zahl der offenen Stellen gegenüber dem Vorjahresquartal um rund 10 Prozent angestiegen. Demnach gab es 977.000 offene Stellen, davon 805.000 am ersten Arbeitsmarkt. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anstieg ausschließlich Westdeutschland betrifft, wo die Auftragszuwächse in der Industrie zu erhöhtem Einstellungsbedarf führten.

Fragen können Sie gerne an die folgenden Ansprechpartner des Teams Arbeitsrecht richten:

Dr. Johann Kurreck, München
Dr. Barbara Putzhammer, München
Florian Ziegler, München

Dr. Jan Küpperfahrendberg, München
Dr. Robert K. Strecker, München

Sven Herweg, München
Tanja Peraic, M.C.L., Frankfurt

ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft, Partnerschaftsregister AG München PR 579

Weitere Pflichtangaben finden Sie auf der Webseite der ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft unter <http://zl-legal.de/footer/impressum/>. Der Newsletter richtet sich an Geschäftsfreunde und Bekannte der ZIRNGIBL LANGWIESER Rechtsanwälte Partnerschaft. Sein Inhalt ist nicht als Rechtsrat zu verstehen und ohne vorherige Beratung auch nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Eine Haftung für den Inhalt der Beiträge kann trotz gewissenhafter Bearbeitung nicht übernommen werden. Sofern der Newsletter Links zu fremden Angeboten enthält, macht sich ZIRNGIBL LANGWIESER diese fremden Seiteninhalte nicht zu Eigen. ZIRNGIBL LANGWIESER hat keinen Einfluss auf die fremden Seiteninhalte, übernimmt dafür keinerlei Verantwortung und distanziiert sich ausdrücklich davon. Sollten durch die fremden Inhalte Rechte oder gesetzliche Vorschriften verletzt werden, wird ZIRNGIBL LANGWIESER den Link unverzüglich beseitigen, sobald ihr die Rechtsverletzung bekannt gemacht wurde.

Wenn Sie unseren Newsletter ZL Aktuell nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn unter munich@zl-legal.de abbestellen.

Büro München
Brienner Straße 9
D-80333 München
Tel: +49 (89) 2 90 50 – 0
munich@zl-legal.de

Büro Berlin
Kurfürstendamm 54/55
D-10707 Berlin
Tel: +49 (39) 88 03 31 – 0
berlin@zl-legal.de

Büro Frankfurt am Main
Platz der Republik 6
D-60325 Frankfurt/Main
Tel: +49 (69) 5 89 99 58 – 0
frankfurt@zl-legal.de

Büro Wien
Esslinggasse 9
A-1010 Wien
Tel: +43 (1) 90 10 10
wien@zl-legal.at