

Sind Anlern-Verträge zulässig?

In Ausbildungsberufen muss nach Verordnung ausgebildet werden – Untertarifliche Bezahlung nicht erlaubt

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Wer einen Lehrling unter Vertrag nimmt, verpflichtet sich zur Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte. Doch es gibt Arbeitgeber, die diese Verpflichtung und das festgelegte Gehalt umgehen möchten – durch Anlernverträge.

Ein Arbeitsverhältnis ist das auf Grund eines rechtswirksamen Arbeitsvertrages entstehende Rechtsverhältnis. Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Leistung der vereinbarten Arbeit, die des Arbeitgebers die Gewährung der vereinbarten Arbeitsvergütung.

Berufsausbildungsverhältnis heißt das auf Grund des Berufsausbildungsvertrages entstehende Rechtsverhältnis. Der Ausbilder vermittelt dem Auszubildenden die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang; siehe § 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Nach dem sogenannten Ausschließlichkeitsgrundsatz darf für einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden; siehe §§ 4 Abs. 2, 5 BBiG. Ein Verstoß gegen den Ausschließlichkeitsgrundsatz führt zur Nichtigkeit des Vertrages.

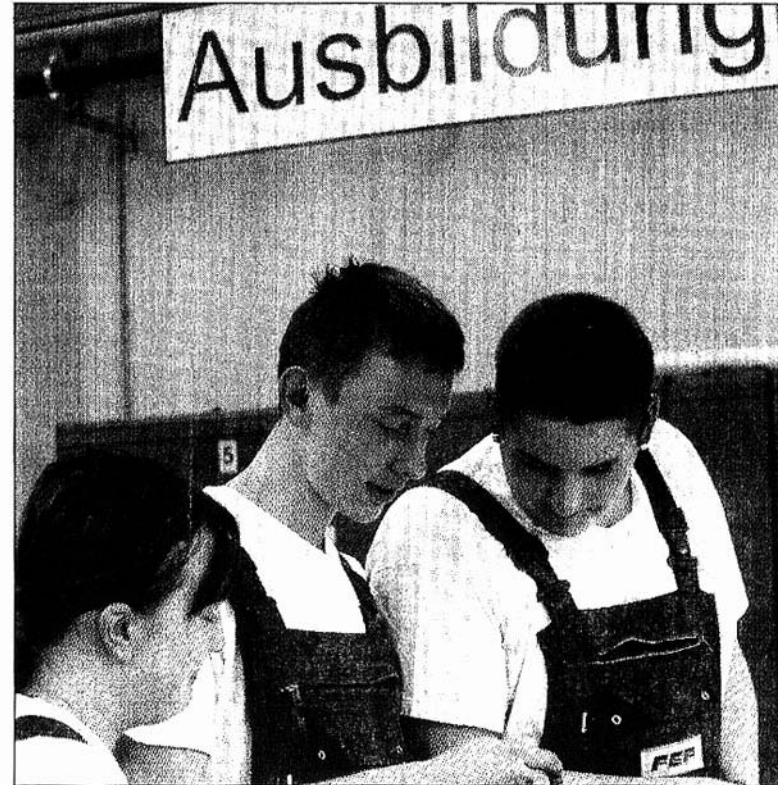
Zwischen einem Malermeister und der späteren Klägerin war es nicht zum Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages gekommen. Daraufhin schloss er mit ihr einen „Anlernvertrag“ im Beruf „Maler und Lackierer“ und vereinbarte mit ihr eine Vergütung, die deutlich hinter der für Arbeitnehmer üblichen Mindestvergütung zurückblieb.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen verurteilte den Malermeister zur Zahlung der in Arbeitsverhältnissen üblichen Entlohnung für die Zeit der Tätigkeit der Klägerin. Die Revision des Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) blieb erfolglos.

Das BAG hat geurteilt, dass statt eines Berufsausbildungsverhältnisses auch ein Arbeitsverhältnis begründet werden kann. Es ist jedoch unzulässig, die Ausbildung in einem anderen Vertragsverhältnis als einem Berufsausbildungsverhältnis, etwa einem „Anlernverhältnis“, durchzuführen. Derartige Verträge sind wegen Gesetzesverstößes gegen das BBiG nach § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig.

Dennoch eingegangene „Anlernverhältnisse“ sind für die Zeit ihrer Durchführung laut BAG als faktische Arbeitsverhältnisse wie ein Arbeitsverhältnis zu behandeln. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB übliche Vergütung zu zahlen hat.

Das BAG hatte in diesem Fall nicht zu entscheiden, ob sich der



Die Ausbildung in einem anderen Vertragsverhältnis als einem Berufsausbildungsverhältnis, etwa einem „Anlernverhältnis“, durchzuführen, ist unzulässig. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Foto: dpa

Arbeitgeber ohne weiteres vorzeitig aus dem faktischen Arbeitsverhältnis lösen kann. Der Schutzzweck des Berufsbildungsgesetzes spricht

nach Auffassung des BAG wohl eher dagegen.

Urteil des BAG vom 27. Juli 2010, Aktenzeichen 3 AZR 317/08