

## Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen / Die wichtigsten Rechtstipps rund um die Ausbildung

**Der erste Schritt ins Berufsleben ist immer aufregend. Wer sich nach der Schule für eine Ausbildung entscheidet, steht gleich vor mehreren Fragen: Was muss ich vor dem Start bedenken und wie bewerbe ich mich richtig? Wie läuft das mit der Bezahlung? Und was mache ich, wenn ich mit der Ausbildung nicht zufrieden bin? Diese und weitere Fragen beantwortet Dr. Stephan Renners, Partneranwalt von ROLAND Rechtsschutz, aus der Hammer Kanzlei Kahlert Padberg.**



Rechtsanwalt Dr. Renners

### **Im Bewerbungsgespräch lügen? - Das sollten Bewerber vor der Ausbildung wissen**

Eine Ausbildung soll es sein - so viel steht für den jungen Berufsanwärter fest. Doch was muss der künftige Azubi vor dem Ausbildungsstart wissen? „Schon bei der Bewerbung sollten angehende Auszubildende einiges beachten, zum Beispiel, dass es sich bei der ausgeschriebenen Stelle auch wirklich um einen anerkannten Ausbildungsberuf handelt. Ob das der Fall ist, kann man bei den zuständigen berufsständischen Kammern in Erfahrung bringen“, erklärt Rechtsanwalt Dr. Stephan Renners. Wer es dann bis ins Bewerbungsgespräch geschafft hat, muss viele Fragen beantworten. Aber wirklich jede? „Hier gilt das gleiche Prinzip wie in jedem Bewerbungsgespräch: Der Bewerber darf zur Notlüge greifen, wenn der potenzielle Ausbilder eine Frage stellt, die er nicht stellen darf - also

zum Beispiel nach einer Schwangerschaft oder einer Behinderung.“ Ansonsten gilt: Ehrlich währt am längsten.



Ausbildung\_Praktikum

### **Mindestlohn? Gehaltserhöhung? Urlaubsgeld? - Das können Azubis verlangen**

Das erste selbst verdiente Geld ist schon etwas Besonderes. Große Sprünge können Lehrlinge mit ihrem Gehalt aber kaum machen. Und auch der neue Mindestlohn ändert daran nichts. „Auf Ausbildungsverhältnisse ist das Mindestlohngesetz nicht anwendbar“, erklärt der ROLAND-Partneranwalt Dr. Stephan Renners. „Man kann aber natürlich versuchen, mit seinem

Arbeitgeber über das Gehalt zu verhandeln. Grundsätzlich muss die Ausbildung angemessen vergütet werden. Die Höhe bemisst sich hier am Alter des Auszubildenden.“ Deshalb steht also

mindestens einmal pro Jahr eine Gehaltserhöhung an. Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld haben Auszubildende hingegen nicht. „Wenn dies nicht explizit im Ausbildungsvertrag oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vereinbart wurde, kann der Lehrling keine derartigen Sonderzahlungen verlangen“, erklärt der Experte für Arbeitsrecht.

### **Lehrjahre sind keine Herrenjahre? - Was Azubis nicht akzeptieren müssen**

Lange Arbeitszeiten? Langweilige Aufgaben? Und dann soll der Kfz-Lehrling auch noch sein eigenes Werkzeug mitbringen? Dass Lehrjahre keine Herrenjahre sind, stimmt so nicht. Denn die Rahmenbedingungen einer Ausbildung sind gesetzlich klar geregelt. So zum Beispiel die Arbeitszeiten: „Unter anderem dürfen Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren nicht mehr als acht Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche arbeiten“, betont der Rechtsexperte. Auch muss der Azubi sein Arbeitsmaterial nicht selbst anschaffen. „Ausbildungsmittel, wie insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, muss der Arbeitgeber seinem Auszubildenden zur Verfügung stellen“, so der Anwalt weiter. Sonderausstattung am Arbeitsplatz oder einen Zuschuss zu den Fahrtkosten muss der Ausbilder hingegen nicht übernehmen. Auch bei den Inhalten der Ausbildung gibt es gesetzliche Grenzen. „Die Aufgaben, die dem Azubi gestellt werden, müssen dem Ausbildungszweck dienen.“ Wird die angehende Zahnarzthelferin also nur mit Botengängen betraut und darf sie dem Arzt nie über die Schulter schauen, verfehlt dies das Ausbildungsziel. Wer allerdings gelegentlich einen Kaffee kochen oder Akten sortieren soll, sollte dem Ausbilder nicht gleich mit dem Anwalt drohen, sondern erst einmal freundlich nach größeren Herausforderungen fragen.

### **Im Job vergriffen? - Wie der Auszubildende aus dem Vertrag herauskommt**

Sich in jungen Jahren für den Job fürs Leben zu entscheiden, ist keine leichte Aufgabe. Und nicht selten stellen Azubis fest, dass der vermeintliche Traumjob doch nicht das Richtige ist. Aber wie kommt man aus dem ungeliebten Job wieder raus? „Im besten Fall stellt der Auszubildende noch in der Probezeit fest, dass er mit dem Beruf die falsche Wahl getroffen hat. Denn dann kann er einfach fristlos kündigen“, erklärt Rechtsanwalt Dr. Renners. Das gilt natürlich ebenso für den Arbeitgeber, wenn dieser feststellt, dass der Auszubildende in diesem Berufsfeld nicht gut aufgehoben ist oder nicht die Erwartungen erfüllt. „Ist die Probezeit abgelaufen und möchte eine Vertragspartei das Verhältnis fristlos kündigen, muss diese in der schriftlichen Kündigung einen wichtigen Grund angeben.“ Taucht der Lehrling aber einfach nicht mehr am Arbeitsplatz auf, weil ihn die Lust verlassen hat, muss er mitunter mit Konsequenzen rechnen. „Kann der Arbeitgeber zum Beispiel Aufträge nicht zu Ende bringen, weil der Auszubildende ohne triftigen Grund das Arbeitsverhältnis kündigt, könnte der Ausbilder Schadenersatz verlangen.“

### **Bravourös oder desaströs? - Was der Azubi gegen ein schlechtes Zeugnis tun kann**

Es ist geschafft! Die Ausbildung ist vorbei, alle Prüfungen sind bestanden. Doch wie geht es nun weiter? „Der Betrieb ist nicht verpflichtet, den Auszubildenden im Anschluss an die Lehre fest anzustellen“, so der Anwalt. Ist das der Fall, steht die Bewerbung um einen neuen Job an – mit dem Abschlusszeugnis als Aushängeschild. Doch was muss dort eigentlich drinstehen? „Das Zeugnis muss alle Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Der Auszubildende kann außerdem verlangen, dass der Arbeitgeber Angaben zum Verhalten und zu den Leistungen mit aufnimmt.“ Stellt das Zeugnis nicht zufrieden, hat der Azubi die gleichen rechtlichen Möglichkeiten wie jeder andere Arbeitnehmer auch: „Der Auszubildende kann eine Zeugniskorrektur einfordern. Bei einer erstrebten überdurchschnittlichen Beurteilung muss er allerdings beweisen, dass er tatsächlich bessere Leistungen erbracht hat, als in der Beurteilung angegeben wurden.“