

Die wichtigsten Rechtstipps rund um die Ausbildung

Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen

Köln. (nut/gms) 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 eines großen Deutschen Rechtsschutzversicherers, aus der Hammer Kanzlei Kahlert Padberg.

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.

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 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 dieses nicht ex-

plizit im Ausbildungsvertrag oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vereinbart wurde, kann der Lehrling keine derartigen Sonderzahlungen verlangen“, erklärt der Experte für Arbeitsrecht.

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.

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.



Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ sagt der Volksmund. Und in der Tat hat der Azubi einige Rechte, die er einfordern sollte. Foto: ROLAND

„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.“

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.“

Liebe Grüße von ...

Eine Grußanzeige in Ihrer Sonntags-Zeitung: Die schönste Überraschung zum Frühstück.

Ihre Anzeige erscheint in der gesamten Stadt Wilhelmshaven, im nördlichen Landkreis Friesland sowie im Landkreis Wittmund.

Motive sw

Motive Farbe

A Diese Anzeige kostet in sw 11,00 €. (2-spaltig/30 mm)
Diese Anzeige kostet in Farbe 15,50 €. (2-spaltig/30 mm)

B Diese Anzeige kostet in sw 17,00 €. (2-spaltig/60 mm)
Diese Anzeige kostet in Farbe 24,50 €. (2-spaltig/60 mm)

C Diese Anzeige kostet in sw 7,00 €. (1-spaltig/30 mm)
Diese Anzeige kostet in Farbe 9,50 €. (1-spaltig/30 mm)

D Diese Anzeige kostet in sw 9,00 €. (1-spaltig/40 mm)
Diese Anzeige kostet in Farbe 12,50 €. (1-spaltig/40 mm)

Grüßen Sie doch mal Ihren Freund, Ihre Freundin, Ihren Ehepartner, Ihre Enkelkinder oder die Großeltern ... *... oder die coole Blonde aus der Disco!*

AUFTRAG

für eine private Grußanzeige in **Guten Morgen Sonntag**

Anzeigentext:

Anzeigenannahmeschluss ist donnerstags, 17 Uhr.

- Ich lege einen Verrechnungsscheck bei
- Ich erteile mein Einverständnis zum Einzug des Rechnungsbetrages durch SEPA Basislastschriftverfahren.

IBAN

BIC

Name des Kreditinstitutes

Name, Vorname

Straße, Hausnummer Telefon-Nr.

PLZ, Wohnort

Datum, Unterschrift

Größe: (A, B, C oder D) **Motive sw:** (1-10) oder **Motive farbig:** (11-20)

Bitte ausschneiden und absenden an:
Guten Morgen Sonntag
 Neue Rundschau Werbegesellschaft mbH
 26382 Wilhelmshaven, Börsenstraße 27
 26441 Jever, Wangerstraße 14
 26419 Schortens, Oldenburger Straße 9
 26409 Wittmund, Am Markt 18
 26427 Esens, Am Markt 3
 Geschäftsstelle Wilhelmshaven · Telefon (0 44 21) 4 00 86-29 · Fax (0 44 21) 4 00 86-98

Der folgende Artikel ist in dieser oder ähnlicher Form ebenfalls in folgenden Medien erschienen:

www.blick-punkt.com

www.aktiv-verzeichnis.de

www.assekuranz-info-portal.de, 17.08.2015

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.

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.

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.“

Mindestlohn, Gehalt, Urlaubsgeld

Wichtige Rechtstipps rund um die Ausbildung / Was können Azubis verlangen?

Ostprignitz-Ruppin: (mae) 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.

„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.

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 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.

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. Sonderausrüstung 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.

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 mit Konsequenzen rechnen.

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 drin stehen? „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.“

Jede Menge Fragen vor dem Start

Berufseinsteiger müssen einiges bedenken – von der Bewerbung bis zur Arbeitszeit

Der erste Schritt ins Berufsleben ist aufregend. Wer sich nach der Schule für eine Ausbildung entscheidet, steht gleich vor mehreren Fragen: Was muss ich vor dem Start bedenken und wie läuft das mit der Bezahlung – die Liste lässt sich fortsetzen.

„Schon bei der Bewerbung sollten angehende Auszubildende einiges beachten, etwa, ob es sich bei der Stelle auch wirklich um einen anerkannten Ausbildungsberuf handelt“, erklärt Rechtsanwalt Stephan Renners, Partner der Roland-Rechtsschutzversicherung. Ob dem so ist, kann man bei den zuständigen berufsständischen Kammern erfahren.



Geregelt: Arbeitszeit in der Lehre. FOTO: ROLAND-VERSICHERUNG

Bewerber darf zur Notzöge greifen, wenn der potenzielle Ausbilder eine Frage stellt, die er nicht stellen darf – etwa nach einer Schwangerschaft

nen Lehrlinge mit ihrem Gehalt aber kaum machen. Und auch der neue Mindestlohn ändert daran nichts. „Auf Ausbildungsverhältnisse ist

bildung angemessen vergütet werden, wobei das Alter des Auszubildenden eine Rolle spielt, so Renners. Daher stehe mindestens einmal pro Jahr eine Gehaltserhöhung an. Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld haben Auszubildende aber nicht.

Lehrjahre sind zwar bekanntlich keine Herrenjahre, dennoch muss der neue Azubi nicht alles akzeptieren. Das gilt etwa für 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 Renners. Auch muss der Auszubildende sein

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 Kahlerl Padberg.

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.

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.“

Kontakt: Dr. Jan Vaterrodt

Telefon 0221/8277-1590
www.roland-konzern.de

Der erste Schritt ins Berufsleben

RECHTSTIPPS rund um die Ausbildung

PRIGNITZ 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. „Schon bei der Bewerbung sollten angehende Auszubil-

dende 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.

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.



Die Rahmenbedingungen einer Ausbildung sind gesetzlich klar geregelt.

FOTO: FOTOLIA

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.

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.