

Trainee ist kein geschützter Begriff

F&Z am Sonntag
2.13. Juli 2007

Einerseits soll er lernen, andererseits soll er arbeiten. Damit ist rechtlich vieles unklar.

Alles wäre vielleicht einfacher, wenn „Trainee“ ein geschützter Begriff wäre. Zumindest in der Welt der Juristen, die vor allem das Berufsausbildungsverhältnis kennen und mittlerweile auch Schubladen für Praktikanten, Volontäre oder Referendare gefunden haben. Wo nur hin mit den Trainees? In der Praxis scheeren sich die Unternehmen und die Trainees nicht viel um irgendwelche rechtlichen Einordnungen. Die Mehrheit der Unternehmen bietet befristete Verträge an – und zwar keine Ausbildungsverträge, sondern in ihrer Nomenklatur Arbeitsverträge. Sechs Monate, zwölf, 18 Monate oder zwei Jahre – die Befristung geht so lange, wie das Traineeprogramm dauern soll. Große Firmen werben gerne damit, dass sie unbefristet einstellen.

Fachleute im Berufsausbildungsrecht hingegen legen Wert auf die Feststellung, dass es sich bei einem Traineevertrag um ein „berufsausbildungsähnliches Rechtsverhältnis“ handelt. Was also das Arbeitsgericht dazu sagen würde, wenn ein Traineevertrag gerichtlich zu überprüfen wäre, ist offen. Der Wiesbadener Arbeitsrechtler Ivo Natzel, der selbst einst als Trainee angefangen hat, meint, dass Trainees nicht den Arbeitnehmerbegriff ausfüllen, denn ein Arbeitnehmer solle eine Arbeitsleistung erbringen. „Das steht hier aber nicht im Vordergrund.“ Beim Trainee gehe es um das Lernen, er werde zu Ausbildungszwecken beschäftigt. Daher gehörten Trainees in dieselbe „Schublade“ wie Praktikanten, Volontäre und Referendare. Mit der Folge, dass die Arbeitsleistung nicht die Hauptpflicht des Trainees ist

– und die Vergütung nur eine Nebenleistungspflicht des „Ausbildenden“.

Auch für das Kündigungsrecht ergeben sich Unterschiede: Ist die maximale Probezeit von sechs Monaten abgelaufen, können die Parteien von befristeten Arbeitsverträgen nur noch außerordentlich kündigen. Es muss ein wichtiger Grund gegeben sein, der die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Unbefristete Arbeitsverträge können jederzeit ordentlich, das heißt, zu den normalen Fristen gekündigt werden, allerdings steht der Trainee nach sechs Monaten meistens unter dem gesetzlichen Kündigungsschutz. Qualifiziert man das Ganze als berufsausbildungsähnlich, darf nach der Probezeit, die übrigens nur vier Monate betragen darf, nur der Trainee mit einer Frist von vier Wochen kündigen. Der Firma bleibt nur die Kündigung aus wichtigem Grund.

Der Leipziger Arbeitsrechtsanwalt Roland Gross sagt voraus, dass das Problem um den Traineebegriff demnächst häufiger relevant werden könnte. Denn immer öfter wecke dieser Begriff bestimmte Vorstellungen. Wenn das Unternehmen die ausbildenden Aspekte vernachlässige, könnte der Trainee möglicherweise die Lehrleistungen einklagen oder sogar Schadensersatz verlangen. Auch die Betreiber der Internetseite www.trainee-gefuesster.de befassen sich mit dem Problem, dass manche Unternehmen Trainees nur als billigere Arbeitskräfte haben wollen. In Zusammenarbeit mit Unternehmen bauen sie gerade an einer Datenbank von 600 Traineeprogrammen, die dem Etikettenschwindel vorbeugen soll. CAROLINE FREISFELD