



Berufsausbildung

Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung

Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§ 24 BBiG). Dies setzt jedoch voraus, dass der Ausbildende Kenntnis sowohl vom Bestehen der Abschlussprüfung als auch von der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat.

Das Baugewerbe profitiert von gut ausgebildeten Fachkräften. Im Rahmen der Ausbildung sind jedoch zahlreiche arbeitsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Grundsätzlich endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Besteht ein Auszubildender bereits vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis aber schon mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§ 24 BBiG).

Die Weiterbeschäftigung des Auszubildenden nach Beendigung seiner Ausbildung kann aber nur dann zum Entstehen eines Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Ausbildende Kenntnis vom Ausbildungsende und von der Weiterbeschäftigung hat. So urteilte das Bundesarbeitsgericht in der vorliegenden Entscheidung.

Dem Urteil liegt der folgende Sachverhalt zu Grunde:

Der klagende Arbeitnehmer schloss mit dem beklagten Arbeitgeber im August 2011 einen Berufsausbildungsvertrag über die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten in der Zeit vom 1. September 2011 bis 31. August 2014. Für den Beklagten, bei dem nur der Landrat und sein Stellvertreter zum Abschluss von Berufsausbildungs- und Arbeitsverträgen berechtigt waren, unterzeichnete der Landrat den Vertrag. Am 22. August 2014 legte der Kläger erfolgreich die mündliche Ergänzungsprüfung ab. Der Prüfungsausschussvorsitzende unterrichtete den Kläger noch am selben Tag über Ergebnis und Bestehen der Ergänzungsprüfung. In einem von der Ausbildungsleiterin mit „im Auftrag“ unterzeichneten und im Kopfbogen mit dem Zusatz „Der Landrat“ versehenen Schreiben vom 25. August 2014 bestätigte der Beklagte dem Kläger, dass dieser bis zum 29. August 2014 Auszubildender sei und die Ausbildung mit der Zeugnisausgabe an diesem Tag ende. Vom 25. bis zum 29. August 2014 war der Kläger somit beim Beklagten tätig und erhielt für diese Zeit eine Ausbildungsvergütung.

Am 29. August 2014 schlossen die Parteien einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 30. August 2014 bis zum 29. August 2015; dieser Vertrag wurde bis zum 29. August 2016 verlängert.

Mit seiner im September 2016 eingegangenen Klage wandte sich der Kläger gegen die Befristung des Arbeitsvertrages. Er vertrat die Auffassung, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG der sachgrundlosen Befristung entgegen stehe. Durch seine Weiterbeschäftigung nach Bestehen der Abschlussprüfung sei vielmehr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 24 BBiG begründet worden. Die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses nach § 24 BBiG setze gerade nicht die Kenntnis des Arbeitgebers vom Bestehen der Abschlussprüfung voraus.



Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, während das Landesarbeitsgericht das Urteil abänderte und die Klage abwies. Die Revision des Klägers hatte schließlich Erfolg.

Dem Urteil sind die folgenden Leitsätze zu entnehmen:

1. Ein früheres Berufsausbildungsverhältnis unterfällt dem Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht, da ein Berufsausbildungsverhältnis gerade kein Arbeitsverhältnis in diesem Sinne darstellt.
2. Ein vorzeitiges Ende des Ausbildungsverhältnisses tritt nur dann ein, wenn das Prüfverfahren abgeschlossen und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist.
3. Hängt das Bestehen der Abschlussprüfung nach Abschluss des Prüfverfahrens indes nur noch davon ab, dass der Auszubildende eine Ergänzungsprüfung in einem bestimmten Prüfbereich erfolgreich ablegt, tritt das vorzeitige Ende des Berufsausbildungsverhältnisses mit der verbindlichen Mitteilung des (Gesamt-)Ergebnisses in diesem Fach ein.
4. Der Eintritt der Fiktion des § 24 BBiG setzt voraus, dass der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis weiterarbeitet und dies mit Wissen des Ausbildenden geschieht.
5. Daneben muss grundsätzlich die positive Kenntnis des Ausbildenden von der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vorliegen. Bei einer (vorzeitigen) Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 24 Abs. 2 BBiG genügt die Kenntnis vom Bestehen der Abschlussprüfung.

Das Urteil hat folgende praktische Auswirkungen:

Das Bundesarbeitsgericht konnte die Frage bislang offen lassen, ob es bei der Fiktion des § 24 BBiG auf das subjektive Element der Kenntnis des Ausbildenden ankommt. Dies hat das Gericht durch das vorliegende Urteil nun entschieden. Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so ist somit besonders darauf zu achten, dass das Ausbildungsverhältnis bereits mit der Bekanntgabe des Ergebnisses endet und eine Weiterbeschäftigung die Fiktion des § 24 BBiG auslösen kann.

So war es auch in dem vorliegenden Fall. Nach der Weiterbeschäftigung im Anschluss an die beendete Ausbildung war es dem Betrieb schließlich nicht mehr möglich, eine sachgrundlose Befristung im Anschluss an die Ausbildung zu vereinbaren. Eine solche ist generell nur dann zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2018 ist [hier](#) einzusehen.

