

## **Fallstricke bei Befristung im Anschluss an die Ausbildung**

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,  
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Viele Unternehmen scheuen sich in der jetzigen wirtschaftlichen Situation, einen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern dessen Arbeitskraft nicht zwingend erforderlich ist. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen und deren Kündigungen dessen Kriterien genügen müssen. Andererseits möchte mancher Arbeitgeber dem jungen Menschen helfen, zumindest einige Berufserfahrung zu sammeln.

Aus diesem Motiv heraus kommt es in vielen Fällen zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags im Anschluss an eine Ausbildung. Dies ist nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG auch erlaubt. Nach dieser Vorschrift liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

### **Einmalige Befristung erlaubt, Verlängerung nicht**

Aber Vorsicht: Während bei Befristungen ohne sachlichen Grund es möglich ist, bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren einen befristeten Arbeitsvertrag bis zu dreimal zu verlängern, ist dies bei einer Befristung im Anschluss an eine Ausbildung nicht möglich. Hier ist nur eine einmalige Befristung – unabhängig von der Befristungsdauer – erlaubt (BAG vom 10.10.2007, 7 AZR 795/06).

Die Richter des BAG entschieden folgenden Fall: Die Klägerin absolvierte an einer Fachhochschule eine Ausbildung zur Bürokommunikationsfrau. Diese schloss sie am 23.07.2003 erfolgreich ab. Am 15.08.2003 schloss die Klägerin mit dem Beklagten Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag, nach dem sie als Zeitangestellte bis zum 23.07.2004 eingestellt wurde. Am 26.05.2004 vereinbarten die Parteien eine Vertragsverlängerung bis zum 26.01.2005. Eine weitere Vertragsverlängerung bis zum 23.07.2005 wurde am 09.12.2004 schriftlich vereinbart. Am 12.08.2005 reichte die Klägerin beim zuständigen Arbeitsgericht eine Feststellungsklage und meinte, die letzten Befristungen seien wegen Fehlen eines Sachgrundes unwirksam. Die Voraussetzungen des § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG lägen nicht vor.

In erster und zweiter Instanz verlor die Arbeitnehmerin, vor dem Bundesarbeitsgericht siegte sie dann. Denn die Richter des BAG hielten die letzte Befristung vom 09.12.2004 zum 23.07.2005 für unwirksam, da sie nicht durch einen sachlichen Grund im Sinne von § 14 Absatz 1 TzBfG gerechtfertigt war. Das Arbeitsverhältnis hatte daher nicht geendet und bestand weiterhin – und zwar als unbefristetes Arbeitsverhältnis fort.

### **Geprüft wird immer nur die letzte Befristung**

Bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen wird grundsätzlich nur die in dem zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung gerichtlich überprüft. Dies ist ständige Rechtsprechung des BAG. Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien dem Arbeitnehmer bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrags das Recht vorbehalten haben, die in dem früheren Vertrag vereinbarte Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annex zu dem vorangegangenen Vertrag handelt, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunktes modifiziert werden sollte.

Beide Ausnahmefälle lagen nach Ansicht des BAG im zu entscheidenden Fall nicht vor. Es handelte sich bei der letzten Befristung insbesondere nicht um einen Annexvertrag zum Erstvertrag. Denn nach Ansicht des BAG liegt ein Annexvertrag nicht schon dann vor, wenn der letzte und der vorletzte Vertrag in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt. Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzutreten. Diese liegen aber nur dann vor, wenn der Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts betrifft, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Den Parteien darf es bei Abschluss des Annexvertrags also nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen.

#### *Beispiel:*

*Die Parteien gingen bei Abschluss des ersten Vertrags davon aus, dass das Studium am 15.09. beginnt. Tatsächlich beginnt es erst am 15.10.. In diesem Fall gilt eine Vertragsverlängerung vom 15.09. bis zum 15.10. als*

*Annexvertrag. Dann wird auch die erste Befristungsabrede auf ihre Wirksamkeit gerichtlich überprüft.*

In den Vertragsänderungen im Streitfall konnten die Richter keinen Annexvertrag erkennen. Zum einen weil eine Verlängerung um jeweils circa sechs Monat keine geringfügige Änderung des ursprünglichen Enddatum ist, zum anderen, weil keine Anpassung an Umstände erfolgte, die bei Abschluss des Erstvertrags nicht absehbar waren. Nach eigenem Vorbringen des (öffentlichen) Arbeitgebers hatte dieser nämlich von Anfang an geplant, die Vertragslaufzeit bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auszudehnen, wenn die entsprechenden Haushaltsmittel zur Verfügung standen und die Leistungen der Klägerin den Anforderungen entsprachen. Daher war eine Vertragsverlängerung bereits bei Abschluss des Erstvertrags absehbar.

Dem Arbeitgeber half auch nicht ein Verweis auf die Befristungsregelung in § 14 Absatz 2 TzBfG – also eine Befristung ohne sachlichen Grund. Dieser Ausweg war ihm verwehrt, weil er sich im Arbeitsvertrag nicht auf diese Vorschrift bezogen hatte. Er hatte ausdrücklich auf § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG zur Rechtfertigung der Befristung verwiesen.

Nach dieser Vorschrift war aber nur der Erstvertrag durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Für alle anderen Ergänzungsverträge konnte die Vorschrift nicht mehr als sachlicher Grund herhalten.

Nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ist nur ein einmaliger Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach Ende der Ausbildung oder des Studiums zulässig. Eine Vertragsverlängerung, d. h. eine während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags getroffene Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, mit der der ursprüngliche Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben wird, enthält – ebenso wie der Neuabschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags – eine eigenständige Befristung. Diese kann dann nicht mehr auf § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG gestützt werden. Ein anderer sachlicher Grund im Sinne des § 14 Absatz 1 TzBfG kann allerdings zur Rechtfertigung einer weiteren Befristung herangezogen werden.

### **Fazit:**

Im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung oder an ein Studium kann ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden. Wird die

Befristungsabrede ausdrücklich auf § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG gestützt, kann dieser Vertrag nicht verlängert werden. Es ist nur eine einmalige Befristung möglich. Möchte der Arbeitgeber sich weitere Befristungen vorbehalten, sollte er bei einer Beschäftigung im Anschluss an ein Studium die Befristungsabrede auf § 14 Absatz 2 TzBfG stützen.

**Fallstricke bei Befristung im Anschluss an die Ausbildung:** erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 18, 2009, Seite XV ff.; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

[Zur Bestellung der RdW-Hefte und der Broschüren direkt beim Boorberg Verlag.](#)