



Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses: Zum Gestaltungsrecht der Auszubildenden

► Mit dem Urteil vom 14. 1. 2009 führt das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zu einer möglichen Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses fort: Demnach verlängert sich ein Berufsausbildungsverhältnis *grundsätzlich* nicht bis zum erfolgreichen Ablegen der Abschlussprüfung, wenn diese erst nach Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit erfolgt. Ein ausführliches *obiter dictum* zur ergänzenden Auslegung von § 21 Abs. 1 S. 1 BBiG bei Abwesenheit einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen wirft allerdings Fragen auf. Im Beitrag werden grundlegende BAG-Entscheidungen der letzten zehn Jahre zum Ausbildungsende und zu Anschlussbeschäftigungen zu je unterschiedlichen Fallkonstellationen gesichtet. Auf dieser Grundlage werden offene Fragen mit Blick auf eine möglichst sichere Rechtsanwendung in der Praxis erörtert.

Sachverhalt

Die beklagte Stadtverwaltung bildete den Kläger auf der Grundlage eines Berufsausbildungsvertrags im Anwendungsbereich des Tarifvertrags für Auszubildende im öffentlichen Dienst v. 1. 10. 2005 (TVAöD) zum Verwaltungsfachangestellten aus. Am 27. 6. 2006 hatte der Kläger mit der mündlichen Prüfung seine letzte Prüfungsleistung erbracht, ohne dass ihm allerdings das Prüfungsergebnis mitgeteilt worden wäre. Nach Vertrag hätte die Ausbildung am 17. 8. 2006 enden sollen. Das Prüfungsamt gab dem Kläger sein Ergebnis erst einige Tage nach diesem Zeitpunkt bekannt, nämlich am 31. 8. 2006. In der Zwischenzeit hatte die Beklagte den Kläger weiter beschäftigt. Auf die Weitergabe des Prüfungsergebnisses und des ebenfalls übermittelten Zeugnisses an die Beklagte erklärte sie dem Kläger, sie wolle mit ihm kein Arbeitsverhältnis begründen. Daraufhin beantragte der Kläger festzustellen, dass zwischen ihm und der Beklagten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis seit dem 18. 8. 2006 – also unmittelbar an das vertragliche Ausbildungsende am 17. 8. 2006 anschließend – bestehe.

Entscheidungsgründe

Das Bundesarbeitsgericht entschied, zwischen den Parteien sei nie ein Arbeitsverhältnis begründet worden; es sei lediglich das Berufsausbildungsverhältnis für kurze Zeit verlängert worden. Nach § 24 Berufsbildungsgesetz (BBiG) gelte zwar ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet, wenn Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden. Der Kläger sei aber gar nicht als Arbeitnehmer tätig geworden, denn bis zum 31. 8. 2006 habe kraft tarifvertraglicher Regelung, nämlich gem. § 16 TVAöD, weiterhin ein Berufsausbildungsverhältnis zwischen den Parteien bestanden. Dabei wendet das BAG den zweiten Absatz der Tarifvorschrift, der das verspätete Ablegen der Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden der Auszubildenden betrifft (Vorbild war wohl BAG v. 30. 9. 1998, Az. 5 AZR 58/98), auf den Fall der verspäteten Bekanntmachung des Prüfungsergebnisses an. Das BAG ersetzt dabei den Begriff „Wiederholungsprüfung“ in



VANESSA MEYER

Rechtsstudentin, Praktikantin im Referat „Rechtsfragen der beruflichen Bildung, BIBB“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung



KARL ULRICH VOSS

Dr., Ministerialrat, Leiter des Referats „Rechtsfragen der beruflichen Bildung, BIBB“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Abs. 1 S. 2 der Vorschrift in entsprechender Anwendung durch „erstmalige Prüfung“. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich damit immer bis zum Abschluss des Prüfungsverfahrens, wenn der Auszubildende dies verlange (BAG v. 14.1.2009, Rz. 26). Genau das sei im vorliegenden Fall aus der Perspektive der ausbildenden Beklagten auch so zu verstehen gewesen. Die Beklagte habe dann diese verlängerte Berufsausbildungszeit bewusst nicht in einem Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt.

BAG-Entscheidungen zu verschiedenen Fallkonstellationen

Das Ergebnis ist im vorliegenden Fall angesichts der tarifvertraglichen Regelung nicht zu bezweifeln. Umso mehr Anlass zu kritischem Überdenken gibt das ausführliche *obiter dictum*, in dem das BAG grundlegende Entscheidungen zum Ausbildungsende, zu Anschlussbeschäftigungen und letztlich auch zur Vergütung von Auszubildenden und Ausgebildeten Revue passieren lässt. Mag auch die Absicht gewesen sein, künftigen gerichtlichen Auseinandersetzungen im nicht tarifvertraglich geregelten Fallspektrum vorzubeugen, so bleiben doch wichtige Fragen ausgespart, und es bleibt der Eindruck unerklärter Widersprüche in der aktuellen arbeitsgerichtlichen Judikatur. Werfen wir dazu einen Blick auf die vom BAG in den letzten Jahren beurteilten Fallgestaltungen und die dazu tragenden Erwägungen.

FALLGRUPPE A: KRANK GEWESEN UND DIE KAMMERPRÜFUNG VERPASST

In seiner Entscheidung vom 30.9.1998 (Az. 3 AZR 58/98) wendet das BAG den Rechtsgedanken aus § 21 Abs. 3 BBiG¹ analog an und verlängert das Berufsausbildungsverhältnis bis mindestens zum nächstfolgenden Prüfungstermin. Auch die praktische Ausbildung erhöhe die Chancen und ggfs. die Qualität des Abschlusses (BAG a. a. O., Rz. 13 f.). Wenn sogar das bewusste Fernbleiben von der Prüfung oder ein Täuschungsversuch die Verlängerung auslösen könnten, so habe das doch noch mehr bei unverschuldeten Versäumnissen zu gelten (ebd.). Auch sei diese Fallgestaltung keineswegs durch die Option der beantragten Ausbildungsverlängerung in § 8 Abs. 2 S. 1 BBiG² abschließend erfasst, denn diese Option betreffe außergewöhnliche Fallgestaltungen, die hier regelmäßig nicht vorlägen (a. a. O., Rz. 16-20; ein solcher Antrag war in diesem Fall sogar gestellt gewesen, s. Rz. 3).

1 Damals vergleichbar geregelt in § 14 Abs. 3 BBiG 1969

2 Damals § 29 Abs. 3 BBiG 1969

FALLGRUPPE B: DIE NACHVERTRAGLICHE KAMMERPRÜFUNG

Vertragslaufzeiten und der Prüfungsrhythmus der Kammern sollten zwar aufeinander abgestimmt sein, vgl. § 7 Abs. 1 S. 2 der Musterprüfungsordnung. Aber das klappt nicht immer wie gedacht. In den Auswirkungen kritisch sind Kammerprüfungen *nach* Ende der Vertragslaufzeit, sofern das Problem auch nicht im Einzelfall durch tarifvertragliche Weiterlaufens-Klauseln beseitigt ist (vgl. BAG v. 14.1.2009, Az. 3 AZR 427/07, Rz. 3, 24 ff.). Diese Fälle kommen zwar seltener vor, sind aber doch entscheidungserheblich, wie die Entscheidung des BAG vom 13.3.2007 (Az. 9 AZR 494/06) zeigt. Hier lag die Prüfung mehr als drei Monate nach Ausbildungsende; der genaue Zeitpunkt war bei Beginn der Ausbildung offen geblieben (vgl. BAG a. a. O., Rz. 2). Das BAG konnte keine planwidrige Lücke im BBiG erkennen, denn der Gesetzgeber habe die etwaigen Differenzen zwischen Ausbildungsende und Abschlussprüfung offenbar im Blick gehabt (Rz. 28 f.), wie die Zulassungsregelung § 43 Abs. 1 Nr. 1 (bis zu zwei Monate vor Beendigung der Vertragslaufzeit), die Beendigungsregel in § 21 Abs. 2, letztlich aber auch die Verlängerungsoption gem. § 8 Abs. 2 S. 1 BBiG zeige. Entschieden wurde dies jeweils zum sinngleichen Stand des BBiG vor 2005, dort § 39 Abs. 1 Nr. 1, § 14 Abs. 2, § 29 Abs. 3 BBiG 1969. Der Lehrherr habe dem Auszubildenden die vertraglich geschuldete Ausbildung dem Inhalt und der Dauer nach bereits zukommen lassen, und er habe die kritische Terminierung der Prüfung i. d. R. nicht zu vertreten (BAG a. a. O., Rz. 30). Auch laufe eine solche Rechtslage gar nicht zwingend den Interessen der Auszubildenden zuwider, die sich nun ohne betriebliche Zwänge und Rücksichten auf die Abschlussprüfung vorbereiten könnten oder aber als „Ausgebildete“ für die Zwischenzeit eine besser vergütete Arbeit suchen könnten (Rz. 31). Das Interesse von Auszubildenden an der weiter zu gewährenden Ausbildungsvergütung jedenfalls rechtfertige keine ergänzende Auslegung von § 14 Abs. 3 BBiG 1969 bzw. § 21 Abs. 3 BBiG 2005. Denn das Berufsausbildungsverhältnis sei nicht in erster Linie auf das Erzielen von Arbeitsvergütung zwecks Sicherung des Lebensunterhalts ausgerichtet (ebd.).

Bemerkenswert ist hier zweierlei: Zum einen nimmt das BAG die Verlängerungsoption gem. § 8 BBiG³, die es in seiner Entscheidung a. d. J. 1998 (s. o.) noch als grundlegend andere, außergewöhnliche Fallgestaltung bewertet hatte (BAG v. 30.9.1998, Rz. 16-20), hier als Beweis für die erschöpfende Problemsicht des Gesetzgebers und führt mit § 21 Abs. 2 BBiG⁴ eine Vorschrift an, die ohnehin eher dem Auszubildenden nutzt, indem sie nach der Prüfung eine höhere Arbeitsvergütung ermöglicht.

3 bzw. in casu § 29 Abs. 3 BBiG 1969

4 in casu § 14 Abs. 2 BBiG 1969; gleichlautend bis auf die heutige legislative Klarstellung „Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung“ statt vorher „mit Bestehen der Abschlussprüfung“

FALLGRUPPE C: BEI DER KAMMERPRÜFUNG VOR ODER NACH VERTRAGSENDE DURCHGEFALLEN

Die im BBiG nicht behandelte Frage, spätestens wann Auszubildende nach fehlgeschlagener Abschlussprüfung die Fortsetzung der Ausbildung verlangen müssen, ohne rechtsmissbräuchlich in die Berufs- und Handlungsfreiheit des Auszubildenden einzugreifen, beantwortet das BAG so: Während der Laufzeit des Vertrags können Auszubildende wegen der auch für sie grundgesetzlich geschützten Berufsfreiheit die Verlängerung *unbefristet* verlangen (vgl. BAG v. 23. 9. 2004, Az. 6 AZR 519/03, Rz. 15); das Gericht weist dabei ausdrücklich auf die auch durch die betriebliche Ausbildung verbesserten Bestehens-Chancen (Rz. 16-18, 21). Selbst nach Ende der ausbedungenen Ausbildungszeit könne ein Fortsetzungsverlangen noch fruchten, dann aber nur in den engen Grenzen unverzüglichen Handelns. Im vorgelegten Fall beurteilte das BAG das Recht als nach § 242 BGB verwirkt (Rz. 21 ff., 27, Fortsetzungsverlangen erst 26 Tage nach Vertragsende, ausreichende Bedenkzeit während der Vertragslaufzeit, Warnhinweis). Nicht beurteilt ist die Frage des unverzüglichen Fortsetzungsverlangens, wenn auch die Kammerprüfung selbst nach der Vertragslaufzeit liegt. Man darf aber annehmen, dass das BAG dies als grundsätzlich durch § 21 Abs. 3 BBiG gedeckt ansieht, mag dann auch im wörtlichen Sinne keine Verlängerung, sondern eine *Wiederaufnahme* des Berufsausbildungsverhältnisses vorliegen.⁵ Jedenfalls passt die Argumentation des BAG a. d. J. 2004 bruchlos auch auf diese Fallgestaltung (in gleicher Richtung auch HERKERT/TÖLTL 2009, § 21 BBiG, Rz. 33 m. w. N.; HERGENRÖDER 2008, S. 52).

FALLGRUPPE D: KAMMERPRÜFUNG IN DER VERTRAGSLAUFZEIT, ERGEBNIS DANACH

Interessanter als das im aktuellen BAG-Urteil tarifrechtlich weitgehend determinierte Ergebnis ist das ausführliche *obiter dictum*, das offenbar über den tatbestandlich begrenzten Fall hinausreichen soll (BAG v. 14. 1. 2005, Rz. 18-23). Das BAG weist nun auf die Entscheidung a. d. J. 2007 (s. o., Fallgruppe B) und auf die dort getroffene Interessenbetrachtung hin und leitet daraus ab, das Auszubildende Verhältnis verlängere sich bei verspäteter Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses jedenfalls nicht automatisch (Rz. 22). Die Verlängerung liege aber nahe, wenn der Auszubildende sie ausdrücklich und wohl unverzüglich verlange. Für den Fall des Nichtbestehens würde die lückenlose Fortsetzung seine Chancen in einer Wiederholungsprüfung stärken (Rz. 23). Unsicher ist aber, ob damit eine Korrektur der vorangehenden Entscheidung eines anderen Senats gewollt ist oder ob das BAG den Auszubildenden hinausgehend über den

vorliegenden, eher seltenen Fall des Auseinanderfallens von Prüfung und Ergebnisbekanntgabe *ein eigenes Gestaltungsrecht* bei allen unerwartet zu kurz angelegten Auszubildenden verhältnissen geben wollte. Ein solches Recht ist u. E. durchaus schlüssig, zumal ein entscheidender Unterschied zwischen krankheitsbedingtem Versäumen des Prüfungstermins und verspätet terminierter Prüfung, die noch weniger im Verantwortungs- oder Einflussbereich der Auszubildenden liegt als in dem der auszubildenden Betriebe, nicht zu finden ist. Auch liegen in der in diesem Fall einschlägigen Tarifnorm diese Fälle ununterscheidbar beisammen.

Fazit

1. Wegen anhaltenden Streits um die Gesetzesauslegung zum Zeitpunkt des Endes des Auszubildendenverhältnisses (vgl. HERKERT/TÖLTL 2009, § 21, Rz. 2) hat die BBiG-Novelle 2005 bereits § 21 Abs. 2 BBiG 2005 gegenüber § 14 Abs. 2 BBiG 1969 konkretisiert: Das Auszubildendenverhältnis endet mit „Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung“ statt vorher „mit Bestehen der Abschlussprüfung“. Das hat aber offenbar bei weitem noch nicht alle Problemlagen der vielgestaltigen Praxis eingefangen.
2. Wenn es auch nicht zwingend ist, kann die aktuelle Entscheidung des BAG u. E. im Sinne eines breiten Gestaltungsrechts zugunsten der Auszubildenden gedeutet und angewendet werden: Verlängert sich entgegen den Annahmen und Festlegungen bei Vertragsschluss die Zeit bis zum Bestehen – oder zum ersten Nichtbestehen – der Abschlussprüfung ohne Verschulden der Auszubildenden, so können sie eine Verlängerung des Auszubildendenverhältnisses bis zur Bekanntgabe des Bestehens bzw. Nichtbestehens durch den Prüfungsausschuss verlangen. Allerdings müssen sie entschlossen, unverzüglich und unmissverständlich handeln, am besten sofort. Auf der sicheren Seite sind sie noch am Tage nach Ablauf der Vertragslaufzeit, danach hängt es von den Umständen ab und wird mit jedem Tag schlechter durchsetzbar. Das Gestaltungsrecht sollte unabhängig davon gelten, ob nun die Kammerprüfung oder nur noch die Ergebnisbekanntgabe nachvertraglich terminiert ist, ob nun die Prüfung erfolgreich ist oder nicht.
3. Eine solche einheitliche Betrachtungsweise beachtet auch ausgewogen die Interessen beider Seiten. Sehr untypisch ist die in der Entscheidung aus dem Jahre 2007 angeführte Variante, dass sich Auszubildende nach Ende der Vertragslaufzeit lieber ohne betriebliche Anbindung und Bindung auf die Abschlussprüfung vorbereiten oder dass sie bis dahin „richtiges Geld“ verdienen wollen und können. Auch für Auszubildende vermittelt eine ungebrochene Erwerbsbiografie die nachhaltigere und mehr

⁵ Bei der Entscheidung des BAG vom 23. 9. 2004 lag die Prüfung vor Vertragsende, die Option gem. § 21 Abs. 3 BBiG danach; bei der Entscheidung vom 13. 3. 2007 hatte die Auszubildende die nach Vertragsende anberaumte Prüfung bestanden.

*Pläne für die Zeit
nach der Lehre zeitnah,
authentisch und verständlich
kommunizieren.*

Erfolg versprechende Lebensperspektive. Zudem sollte der Ausbildungsvergütung wieder ein höherer Stellenwert zugebilligt werden als in der 2007er Entscheidung des BAG: Unter den gemeinhin genannten drei Funktionen der Ausbildungsvergütung sind und bleiben die Unterhaltssicherung und die Wertschöpfungskomponente zentral (vgl. BAG v. 11.10.1995, Az. 5 AZR 258/94, Rz. 24; BAG v. 8.12.1982, Az. 5 AZR 474/80, Rz. 34). Eben auf diesen Wertansatz müssen sich die Auszubildenden bzw. ihre Eltern als Einnahmequelle verlassen können. Selbst die hier etwas entfernter liegende generelle Rekrutierungsfunktion lässt sich u. E. zugunsten der Verlängerung interpretieren. § 21 Abs. 3 BBiG dient zudem der Verwirklichung der Berufsfreiheit des Auszubildenden (vgl. BAG v. 23.9.2004, Az. 6 AZR 519/03, Rz. 17). Dass ohnehin die betriebliche Einbindung als das zentrale Merkmal der dualen Berufsbildung die Prüfungsperspektive typischerweise nur verbessern kann, das möchten wir bis zum Beweis des Gegenteils gerne weiterhin annehmen.

4. Die Interessen der Ausbildungsbetriebe sind u. E. dabei kaum und jedenfalls nicht systemfremd berührt: In der Praxis haben sie mit ihrem engen Kontakt zu Kammern und Prüfungsausschüssen und kraft Ermächtigung durch die Auszubildenden für die Prüfungsanmeldung die Prüfungsorganisation typischerweise in der Hand (vgl. BIBB-Hauptausschuss 2008), mag auch die Anmeldung grundsätzlich Recht der Auszubildenden sein (vgl. § 12 Abs. 1 S. 1 der Musterprüfungsordnung). Die Ausbildungsbetriebe können ferner schon durch die Wahl des Vertragsbeginns die Problematik entschärfen, bei ihnen trägt ein Anreiz darum die meisten Früchte. Zugunsten der Betriebe müssen aber auch die Anforderungen an eine unverzügliche und eindeutige Erklärung der verlängerungswilligen Auszubildenden hoch sein und hoch bleiben.

Bei der hier vertretenen Betrachtungsweise wird im Übrigen ein weiteres Praxisproblem entschärft: Die aus § 10 Abs. 2 BBiG i. V. m. § 629 BGB folgende Pflicht der Betriebe, ihren Auszubildenden rechtzeitig vor Ende der Ausbildungsphase angemessene Zeit zur anderweitigen

Stellensuche einzuräumen, ist bei abruptem Ausbildungsende kaum einzulösen (vgl. HERKERT/TÖTL 2009, § 21, Rz. 9, 24).

5. Einen Anschluss-Arbeitsvertrag i. S. d. § 24 BBiG wird man nach geglückter Prüfung – abgesehen von betriebsverfassungsrechtlichen Sondertatbeständen – nicht gegen Wissen und Wollen des Betriebs annehmen können. Das Risiko einer unbemerkten und ungewollten Fortsetzung in ein normales Beschäftigungsverhältnis ist ohnehin infolge des eigenen Informationsrechts des Ausbildungsbetriebs zu den Prüfungsergebnissen eher gering, vgl. § 37 Abs. 2 S. 2 BBiG (vgl. zu den Anforderungen an den Willen der Auszubildenden BAG v. 16.6.2005, Az. 6 AZR 411/04, Rz. 22 f., aber auch zur – unbeachtlichen – Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse ebd. Rz. 25).
6. Jeder ist gut beraten, eine praxisbezogene Lösung entsprechend der im vorliegenden Fall angewendeten tarifvertraglichen Regelung vorzubereiten. In jedem Fall empfiehlt es sich, beim individuellen Vertragsabschluss die Problembereiche klar anzusprechen und eine Regelung nach Vorbild der gerade vom BAG behandelten Tarifvorschrift aus dem TVAöD i. d. F. v. 1.10.2005 zu vereinbaren (vgl. BAG v. 14.1.2009, Az. 3 AZR 427/07, Rz. 3). Anbieten würde sich nach dieser Entscheidung nun auch, eine solche Regelung in das Ausbildungsvertragsmuster aufzunehmen, das vom BIBB-Hauptausschuss beschlossen wird.
7. Für Auszubildende ebenso wie für Auszubildende gilt jedenfalls: Pläne für die Zeit nach der Lehre oder nach einer fehlgeschlagenen bzw. verpassten Kammerprüfung sollten zeitnah, authentisch und verständlich kommuniziert werden. Denn beide tragen und schulden besondere Mitwirkungs- und Rücksichtspflichten (vgl. BAG v. 23.9.2004, Rz. 27 speziell zu den Obliegenheiten der Auszubildenden). Dazu haben sie auch lange genug vertrauensvoll für- und miteinander Mehrwert geschaffen! ■

Literatur

HERKERT, J.; TÖTL, H.: *Das neue Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen. Loseblattwerk (Stand Sept. 2009)*

HERGENRÖDER, C. S.: *Abschlussprüfung nach Ablauf der Berufsausbildungszeit. Urteil des BAG vom 13.3.2007 – 9 AZR 494/06. In: BWP 37 (2008) 3, S. 52–53*

BIBB-HAUPTAUSSCHUSS: *Empfehlung zum Ausbildungsvertragsmuster und Merkblatt vom 18. Juli 2007/7. März 2008. – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_115-ausbildungsvertragsmuster_296.pdf (Stand: 15.10.2009)*