

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 1 und 2 BBiG
3. Die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 3 BBiG
4. Andere Beendigungstatbestände
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Abschlussprüfung - 1
 - 5.2 Abschlussprüfung - 2
 - 5.3 Arbeitsunfähigkeit
 - 5.4 Ergänzungsprüfung
 - 5.5 Geltendmachung
 - 5.6 Kenntnis des Ausbilders
 - 5.7 Kenntnis des Ausbilders - Darlegungs- und Beweislast
 - 5.8 Mehrstufige Ausbildung
 - 5.9 Mitbestimmung
 - 5.10 Sonderkündigungsfrist
 - 5.11 Übernahme - 1
 - 5.12 Übernahme - 2
 - 5.13 Übernahme - 3
 - 5.14 Übernahme - 4
 - 5.15 Übernahme - 5
 - 5.16 Übernahme - 6
 - 5.17 Vergütung
 - 5.18 Verlängerung - 1
 - 5.19 Verlängerung - 2
 - 5.20 Weiterarbeit
 - 5.21 Weiterbeschäftigung - 1
 - 5.22 Weiterbeschäftigung - 2
 - 5.23 Weiterbeschäftigung - 3
 - 5.24 Weiterbeschäftigung - 4
 - 5.25 Weiterbeschäftigung - 5
 - 5.26 Weiterbeschäftigung - 6
 - 5.27 Wiederholungsprüfung

Information

1. Allgemeines

Der Berufsausbildungsvertrag ist ein **befristeter Vertrag**. Die zeitlichen **Eckpunkte** dieses Vertrags - **Beginn und Ende** der Ausbildung - sind in der Regel durch die anzuwendende **Ausbildungsordnung** vorgegeben. Das Berufsausbildungsverhältnis wird in der Regel für die **Dauer von zwei oder drei Jahren** eingegangen. Es endet durch Aufhebung, Bestehen der Abschlussprüfung, Kündigung, Tod des Auszubildenden oder eben einfach durch Zeitablauf. Für das **automatische Ende** sieht das BBiG in § 21 einige besondere Regeln vor.

Praxistipp:

Auszubildende möchten natürlich gerne im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen und weiter beschäftigt werden. Sie haben darauf jedoch keinen allgemeinen Rechtsanspruch. § 78a BetrVG sieht unter bestimmten Umständen nur einen Weiterbeschäftigungsanspruch für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vor. Es existieren auch Tarifverträge, die den Ausbilder zur Übernahme von Auszubildenden verpflichten. Ansonsten gibt es ohne besondere Abmachung - die Ausbilder und Auszubildende auch individualvertraglich vereinbaren können - keine Verpflichtung von Ausbildern, Auszubildende nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Besteht ein Auszubildender die **Abschlussprüfung** nicht, kann er nach § 21 Abs. 3 BBiG eine **Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses** verlangen. Spätestens nach **Ablauf eines Jahres** ist allerdings Schluss - und zwar endgültig. Nach Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses müssen **Ausbilder** sorgfältig darauf **aufpassen**, dass dieses beendete Ausbildungsverhältnis nicht **ohne ihren Willen fortgesetzt** wird. Dazu heißt es nämlich in § 24 BBiG : "Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet". Die **Kündigung** eines Ausbildungsverhältnisses ist nur nach Maßgabe des § 21 BBiG möglich (s. dazu die Stichwörter Auszubildende - Kündigung und Auszubildende - Probezeit).

2. Die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 1 und 2 BBiG

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem **Ablauf der Ausbildungsdauer** (§ 21 Abs. 1 Satz 1 BBiG).

Beispiel:

Ausbilder A stellt zum 01.08.2022 den Auszubildenden B ein. Die Regelausbildungsdauer des B beträgt drei Jahre. Der Ausbildungsvertrag von A und B soll deswegen vereinbarungsgemäß am 31.07.2025 enden. Soweit der Vertrag nicht vorzeitig durch ein früheres Ereignis beendet wird, läuft er zum Schluss der regulären und von der Ausbildungsordnung vorgegebenen dreijährigen Ausbildungsdauer am 31.07.2025 aus.

Im Falle einer **Stufenausbildung** endet das Ausbildungsverhältnis mit **Ablauf der letzten Stufe** (§ 21 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungsdauer **die Abschlussprüfung**, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit **Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss** (§ 21 Abs. 2 BBiG).

Beispiel:

B aus dem vorausgehenden Beispiel wird im Frühjahr 2025 zur Prüfung zugelassen. Die Abschlussprüfung erfolgt am 25.05.2025. Am 13.06.2025 bekommt B einen Brief des Prüfungsausschusses mit dem erlösenden Satz: "*Herzlichen Glückwunsch, Sie haben am 25.05.2025 die Prüfung vor dem Prüfungsausschuss der IHK Nord Westfalen bestanden.*" Damit endet das Ausbildungsverhältnis des B vor Ablauf der Ausbildungsdauer mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Vorsicht: Werden Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung **weiter beschäftigt**, ohne dass darüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein **Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit** als begründet (§ 24 BBiG).

Beispiel:

B teilt Ausbilder A am 14.06.2025 mit, dass er die Prüfung bestanden hat. A denkt nicht daran, dass mit Bestehen der Abschlussprüfung eigentlich Schluss ist. Er gratuliert B und lässt ihn nach dem am

Monatsanfang schon herausgegebenen Dienstplan weiter arbeiten - schließlich wartet der Auftraggeber und die Teile müssen fertig werden ... - nun sind beide Parteien eines Arbeitsvertrags.

Praxistipp:

Um die Rechtsfolge des § 24 BBiG nicht eintreten zu lassen, ist es für Ausbilder wichtig, sich rechtzeitig über die Prüfung und das Prüfungsergebnis zu informieren. Dabei ist ein guter Kontakt zum Prüfungsausschuss und zur zuständigen Stelle - z. B. der IHK - immer hilfreich.

Von den **Vorschriften** des 2. Teils des BBiG kann nach § 25 BBiG nicht zuungunsten des Auszubildenden **abgewichen** werden. Das gilt auch für die Regelung in § 24 BBiG - mit dem Ergebnis, dass die Vereinbarung " § 24 BBiG findet keine Anwendung" im Ausbildungsvertrag nichtig ist. Eine Weiterbeschäftigung i.S.d. § 24 BBiG liegt schon dann vor, wenn das Ausbildungsverhältnis rechtlich beendet ist und der Auszubildende an dem Arbeitstag tätig wird, der dem Tag der rechtlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses folgt.

3. Die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 3 BBiG

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 3 BBiG auf sein **Verlangen** hin

- bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung,
- höchstens jedoch um ein Jahr.

Beispiel:

C, eine weitere Auszubildende des A, macht zusammen mit B am 25.05.2025 die Prüfung. Leider fällt C durch. Sie verlangt daraufhin von A, bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung weiter ausgebildet zu werden. Findet diese Prüfung am 17.04.2026 statt, würde das Ausbildungsverhältnis vor Ablauf der Jahresfrist mit Bestehen dieser Prüfung enden. Würde die Prüfung erst nach Ablauf der Jahresfrist stattfinden, wäre mit Ablauf der Jahresfrist bereits vor der Prüfung Schluss.

Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich sofort mit **Zugang des Verlängerungsverlangens**. Der Ausbilder hat nach § 21 Abs. 3 BBiG keine Möglichkeit, die Verlängerung zu verweigern. Die bisherigen Ausbildungsbedingungen und der bisherige Ausbildungsvertrag bleiben bestehen.

Praxistipp:

Für den Auszubildenden ist es sinnvoll, sein Verlängerungsverlangen in jedem Fall unmittelbar nach Mitteilung des Prüfungsergebnisses zu stellen. Das Gesetz schreibt dafür zwar keine besondere Form vor. Schon aus Beweisgründen sollte jedoch die Schriftform gewählt werden. Wer als Ausbildender kurzfristig Klarheit haben möchte, sollte aktiv werden und den durchgefallenen Kandidaten nach seinen Wünschen fragen.

Die **Jahresfrist** des § 21 Abs. 3 BBiG beginnt ab dem Zeitpunkt, in dem der Auszubildende die Verlängerung verlangt hat.

Beispiel:

C's Verlängerungswunsch geht am 22.06.2025 bei A ein. Die ursprünglich vereinbarte Ausbildungszeit würde fristgemäß am 31.07.2025 enden. C's Verlängerungswunsch führt nun nicht dazu, dass sich ihr Ausbildungsverhältnis bis zum 31.07.2026 verlängert. Die Jahresfrist endet bereits am 22.06.2026.

Praxistipp:

Ein besonderes Problem bereitet die Frage, welche Ausbildungsvergütung dem Auszubildenden in der Verlängerungsphase zu zahlen ist. Ohne besondere individual- oder kollektivrechtliche Regelung

bekommt der Auszubildende während der Verlängerungsphase grundsätzlich die Ausbildungsvergütung, die er in seinem letzten Ausbildungsjahr vor der Verlängerung erhalten hat. Auf eine höhere Vergütung hat er nur Anspruch, wenn der Ausbildungsvertrag das so vorsieht oder die höhere Vergütung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Ob in diesen Fällen die Regelung aus § 17 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 BBiG greift, muss noch von der Rechtsprechung geklärt werden. Die Verlängerung nach § 21 Abs. 3 BBiG führt vom Grundsatz nicht dazu, dass es sich nun um ein Berufsbild mit 4-jähriger Ausbildungsdauer handelt.

Innerhalb der 1-jährigen **Höchstfrist** des § 21 Abs. 3 BBiG kann der Auszubildende auch nach dem **Nichtbestehen der 1. Wiederholungsprüfung** eine **zweite Verlängerung** verlangen (BAG, 26.09.2001 - 5 AZR 630/99). Der Begriff Abschlussprüfung wird großzügig ausgelegt. Er endet nicht direkt beim ersten Versuch. **Mehr als zwei Wiederholungsprüfungen** können indes **nicht** verlangt werden.

4. Andere Beendigungstatbestände

Ein **Berufsausbildungsverhältnis** endet nicht in jedem Fall automatisch nach § 21 Abs. 1 u. Abs. 2 BBiG . Es kann auch **vorzeitig** durch

- Kündigung innerhalb der Probezeit,
- Kündigung nach der Probezeit und
- jederzeit durch Aufhebungsvertrag

beendet werden. Wegen der Einzelheiten dazu wird auf die Stichwörter Aufhebungsvertrag - Allgemeines ff., Auszubildende - Kündigung und Auszubildende - Probezeit verwiesen.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Auszubildende und Ausbildungsende **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Abschlussprüfung - 1

Wenn der Prüfungsausschuss nach der maßgeblichen Prüfungsordnung dem Auszubildenden **am letzten Tag der Prüfung** mitteilen soll, ob er bestanden hat oder durchgefallen ist, ist dieser Tag als Termin des Bestehens oder Nichtbestehens anzusehen. Wird der Auszubildende im Anschluss an die bestandene Prüfung **weiterbeschäftigt**, gilt gem. § 24 BBiG ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Kommt der Arbeitgeber in **Annahmeverzug**, kann der frühere Auszubildende die übliche Vergütung verlangen (BAG, 16.06.2005 - 6 AZR 411/04).

5.2 Abschlussprüfung - 2

Das Berufsausbildungsverhältnis wird nicht einfach **fortgesetzt**, wenn die Abschlussprüfung erst nach dem Ablauf der Berufsausbildungszeit erfolgt. Eine **Verlängerung** durch Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses nach Ablauf der Ausbildungszeit könnte in Anwendung der Rechtsgedanken der §§ 24 ff. BBiG) und 15 Abs. 5 TzBfG nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn der Ausbilder den Auszubildenden nach Ausbildungsende weiter "beschäftigt" oder das Berufsausbildungsverhältnis "fortgesetzt" hätte. So eine "Weiterbeschäftigung" oder "Fortsetzung" setzt jedoch voraus, dass der Auszubildende weiterhin an seiner betrieblichen Ausbildungsstätte erscheint und dort auch tätig wird - der **Weiterbesuch der Berufsschule** nach Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit reicht nicht (BAG, 13.03.2007 - 9 AZR 494/06).

5.3 Arbeitsunfähigkeit

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, **verlängert** sich sein Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen **Wiederholungsprüfung**, höchstens jedoch um ein Jahr (§ 14 Abs. 3 BBiG (heute: § 21 Abs. 3 BBiG)). Das Gleiche gilt, wenn der Auszubildende **krankheitsbedingt** nicht an der Abschlussprüfung teilnehmen konnte (BAG, 30.09.1998 - 5 AZR 58/98). Dieser Fall ist zwar nicht

gesetzlich geregelt. Sinn und Zweck eines Berufsausbildungsverhältnisses ist es jedoch, dass der Auszubildende seinen **Abschluss** erreicht. Und ohne Verlängerung seines Ausbildungsverhältnisses würden sich seine Chancen, beim nächsten Termin zu bestehen oder eine gute Note zu erreichen, verschlechtern.

5.4 Ergänzungsprüfung

"Die **Beendigung** des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 2 BBiG vor Ablauf der Ausbildungszeit durch **Bestehen der Abschlussprüfung** tritt nur dann ein, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist. Ist für das Bestehen der Abschlussprüfung nur noch die erfolgreiche Ablegung einer mündlichen Ergänzungsprüfung in einem einzelnen Prüfungsbereich erforderlich, tritt das vorzeitige Ende des Berufsausbildungsverhältnisses mit der verbindlichen **Mitteilung des Gesamtergebnisses** in diesem Fach ein" (BAG, 20.03.2018 - 9 AZR 479/17 - 1. Leitsatz).

5.5 Geltendmachung

Die Geltendmachung des **Verlängerungsanspruchs** nach § 14 Abs. 3 BBiG ist vor dem Ende des Ausbildungsverhältnisses nicht **fristgebunden**. Macht ein Auszubildender seinen Verlängerungsanspruch **nach Ausbildungsende** geltend, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis nur dann, wenn das Verlangen **unverzüglich** erklärt wird (BAG, 23.09.2004 - 6 AZR 519/03 - mit dem Hinweis, dass 26 Tage nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in diesem Fall nicht mehr unverzüglich waren).

5.6 Kenntnis des Ausbilders

Die Kenntnis der für die **Fiktionswirkung** des § 24 BBiG maßgeblichen **Tatsachen** muss regelmäßig bei einer Person vorliegen, die auch zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigt ist. Das ist der Ausbilder, bei juristischen Personen und Körperschaften ein Organmitglied. Hinzu kommen **einstellungsberechtigte Personen**, die vom Ausbilder das Recht zum Abschluss von Arbeitsverträgen bekommen haben. "Dagegen ist die Kenntnis anderer Personen grundsätzlich unbeachtlich. Dies gilt auch dann, wenn den Mitarbeitern Vorgesetzten- oder Aufsichtsfunktionen übertragen worden sind" (s. dazu BAG, 20.02.2002 - 7 AZR 662/00 und BAG, 24.10.2001 - 7 AZR 620/00).

Aber: **In Ausnahmefällen** muss sich der Auszubildende deren Kenntnis nach **Treu und Glauben** zurechnen lassen. "Dazu müssen diese Personen eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung haben und in einer ähnlich selbstständigen Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter des Ausbildenden sein. Voraussetzung dafür, dass die Kenntnisse dieser Personen **dem Ausbildenden zuzurechnen** sind, ist ferner, dass die Verzögerung bei der Kenntniserlangung in dessen eigener Person auf einer unsachgemäßen Organisation des Betriebs oder der Verwaltung beruht" (BAG, 20.03.2018 - 9 AZR 479/17 - mit Hinweis auf BAG, 16.06.2015 - 2 AZR 85/15 und BAG, 21.02.2013 - 2 AZR 433/12).

5.7 Kenntnis des Ausbilders - Darlegungs- und Beweislast

Die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsache "Weiterbeschäftigung in Kenntnis der bestandenen Abschlussprüfung" **trägt der Auszubildende**. So ist die allgemeine Regel: Derjenige, der für sich ein **Recht in Anspruch** nimmt, muss die Tatsachen darlegen und beweisen, aus denen er dieses Recht folgert (s. dazu BAG, 25.06.2014 - 7 AZR 847/12 und BAG, 25.04.2013 - 8 AZR 287/08). Regelmäßig fällt die Tatsachenkenntnis allerdings in die **Risikosphäre** des Ausbilders - ein Umstand, dem mit den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen ist (s. dazu BAG, 25.06.2014 - 7 AZR 847/12).

Zunächst ist es **Aufgabe des Auszubildenden**, einen auf die Kenntnis des Ausbildenden (= innere Tatsache) schließen lassende Sachverhalt vorzutragen. Danach ist es **Aufgabe des Arbeitgebers**, sich im Rahmen des § 138 Abs. 2 ZPO auf diesen Vortrag einzulassen. Dazu kann er konkret einzelne Tatsachen bestreiten oder "Umstände vortragen, welche den Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Trägt der Auszubildende nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt der schlüssige Sachvortrag des Auszubildenden gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden ." Erschüttert der Ausbilder die für die Annahme seiner Kenntnis vorgetragene Indizien, "bleibt es bei dem Grundsatz, dass der Auszubildende **die**

subjektiven Tatbestandsmerkmale des § 24 BBiG darlegen und beweisen muss (BAG, 20.03.2018 - 9 AZR 479/17 - mit Hinweis auf BAG, 19.03.2014 - 7 AZR 527/12).

5.8 Mehrstufige Ausbildung

Führen Auszubildender und Ausbilder **aufgrund zwei getrennt geschlossener Berufsausbildungsverträge** - 1. Ausbaufacharbeiter, Fachrichtung Zimmerei, vom 01.09.2012 bis 31.08.2014, 2. Zimmerer vom 01.09.2014 bis 31.08.2015 - in mehreren Stufen eine Ausbildung als Zimmerer durch, "sind beide Ausbildungsabschnitte als **rechtliche Einheit** und damit als *ein* Berufsausbildungsverhältnis i.S.v. § 16 Abs. 1 Satz 1 BBTv [Ausschlussfrist] zu betrachten, wenn zwischen den einzelnen Ausbildungsabschnitten ein **enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang** besteht." Dabei führt eine nur kurzfristige Unterbrechung bis zur Fortsetzung der Ausbildung auf der nächsten Stufe nicht zu einer rechtlichen Unterbrechung des Ausbildungsverhältnisses. "Würde die kurzfristige rechtliche Unterbrechung zwischen zwei Ausbildungsabschnitten dazu führen, dass die Ausschlussfrist für den ersten Ausbildungsabschnitt in Gang gesetzt würde, widerspräche dies dem Sinn und Zweck der Ausschlussfristenregelung, weil dann Streitigkeiten über das Bestehen und die Höhe von Ansprüchen während der laufenden Berufsausbildung ausgetragen werden müssten" (BAG, 23.01.2018 - 9 AZR 854/16 - mit Hinweis auf die Wartezeitregelung in § 1 Abs. 1 KSchG).

5.9 Mitbestimmung

In Ausbildungsbetrieben mit Betriebsrat hat die Arbeitnehmervertretung nach dem BetrVG Beteiligungsrechte. So hat der Betriebsrat beispielsweise nach § 98 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn es um die Durchführung von **Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung** geht. § 29 Abs. 2 BBiG erlaubt, die Regeldauer einer Ausbildung zu kürzen, "wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht." Will ein Arbeitgeber **generell** eine nach § 29 Abs. 2 BBiG verkürzte Ausbildung vorsehen, hat der Betriebsrat dabei ein Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG (BAG, 24.08.2004 - 1 ABR 28/03 , a.A. noch LAG Köln, 11.04.2003 - 4 TaBV 89/02).

5.10 Sonderkündigungsfrist

§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG sagt: "Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden (...) 2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von **vier Wochen**, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen." Soll das heißen, die maßgebliche Sonderkündigungsfrist beträgt tatsächlich nur vier Wochen? " § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG legt **keine zwingende Kündigungsfrist** fest, die vom Auszubildenden nicht überschritten werden darf. Deshalb darf der Auszubildende bei einer Berufswechselfrist Kündigung das Ausbildungsverhältnis zu dem von ihm beabsichtigten Zeitpunkt der Aufgabe der Berufsausbildung auch **mit einer längeren als der gesetzlich normierten Frist** von vier Wochen kündigen" (BAG, 22.02.2018 - 6 AZR 50/17 - Leitsatz).

5.11 Übernahme - 1

Der Arbeitgeber kann die Übernahme eines **Auszubildendenvertreters** nach § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG ablehnen, wenn ihm "unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann". Die Weiterbeschäftigung ist dem Arbeitgeber regelmäßig **zumutbar**, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Ausbildungsbetrieb ein **freier Arbeitsplatz** vorhanden ist, auf dem der Auszubildende mit seiner durch die Ausbildung erworbenen Qualifikation dauerhaft beschäftigt werden kann. Eine Beschäftigungsmöglichkeit in anderen Betrieben des Unternehmens ist bei der Beurteilung der Zumutbarkeit nicht zu berücksichtigen (BAG, 15.11.2006 - 7 ABR 15/06).

5.12 Übernahme - 2

Die **Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung** i.S.d. § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG kann sich sowohl aus personen- und verhaltensbedingten als auch aus betriebsbedingten Gründen ergeben. Letzteres ist der Fall, wenn der Arbeitgeber **keinen andauernden Bedarf** für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers hat. Aber: Die Übernahme eines durch § 78a BetrVG geschützten Auszubildenden ist dem Arbeitgeber nicht allein deshalb unzumutbar, weil er sich entschlossen hat, einen Teil der in seinem Betrieb anfallenden Arbeitsaufgaben künftig durch **Leiharbeitnehmer** erledigen zu lassen (BAG, 16.07.2008 - 7 ABR 13/07 - mit dem Hinweis,

dass durch diese Entscheidung weder der Arbeitsbedarf noch die Arbeitsmenge, zu deren Bewältigung der Arbeitgeber Arbeitnehmer einsetzt, verändert werden).

5.13 Übernahme - 3

Der Arbeitgeber kann den Übergang eines Ausbildungsverhältnisses nach § 78a Abs. 2 BetrVG mit den Mitteln angreifen, die § 78a Abs. 4 BetrVG ihm gibt. **Arbeitgeber** i.S.d. § 78a Abs. 4 BetrVG ist der Vertragsarbeitgeber. Das heißt, der **Auflösungsantrag** kann auch in einem Gemeinschaftsbetrieb i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vom Vertragsarbeitgeber des ehemaligen Auszubildenden gestellt werden, ohne dass die anderen an dem **Gemeinschaftsbetrieb** beteiligten Arbeitgeber dabei beteiligt werden müssen. Die Auflösung eines nach § 78a Abs. 2 BetrVG begründeten Arbeitsverhältnisses betrifft nicht die betriebsverfassungsrechtliche Arbeitgeberstellung, sondern nur die des Vertragsarbeitgebers (BAG, 25.02.2009 - 7 ABR 61/07).

5.14 Übernahme - 4

Gründe, aus denen dem Arbeitgeber die **Weiterbeschäftigung** in Fall des § 78a Abs. 1 BetrVG nicht zugemutet werden kann, können auch betriebliche sein. Abzustellen ist dabei auf den Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Steht für einen Auszubildenden **keine ausbildungsadäquate Weiterbeschäftigungsmöglichkeit** i.S.d. § 78a Abs. 2 BetrVG zur Verfügung, muss der Auszubildende "dem Arbeitgeber unverzüglich nach dessen Nichtübernahmeerklärung seine Bereitschaft zu einer Weiterbeschäftigung zu geänderten Vertragsbedingungen mitteilen" (BAG, 08.09.2010 - 7 ABR 33/09 - mit dem Hinweis, dass eine Einverständniserklärung im gerichtlichen Verfahren über den Auflösungsantrag nicht ausreicht).

5.15 Übernahme - 5

Für den öffentlichen Dienst wird die Übernahme von Auszubildenden, die **Mitglied einer Jugendvertretung** sind, in § 9 BPersVG geregelt. Will der Arbeitgeber den Auszubildenden nicht übernehmen, weil ihm die Übernahme unzumutbar ist, kann er "spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen, (...) 2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen". Lässt der öffentliche Arbeitgeber einen Rechtsanwalt für sich auftreten, liegt nur dann ein **wirksamer Auflösungsantrag** vor, wenn "der Rechtsanwalt die schriftliche Vollmacht, die vom gesetzlichen Vertreter des öffentlichen Arbeitgebers ausgestellt ist, innerhalb der Ausschlussfrist im Original bei Gericht einreicht" (BVerwG, 03.06.2011 - 6 PB 1/11).

5.16 Übernahme - 6

§ 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG macht die **Weiterbeschäftigungserklärung** des auszubildenden Mandatsträgers daran fest, dass der Auszubildende "innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses" sein **Verlangen** kundtut. "Ein Weiterbeschäftigungsverlangen i.S.v. § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG, das **früher als drei Monate** vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses gestellt wird, ist unwirksam." Der Wortlaut des § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist eindeutig - die 6-Monats-Frist des § 12 Abs. 1 Satz 2 BBiG - Verpflichtung des Auszubildenden, innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses mit dem Ausbilder ein Arbeitsverhältnis einzugehen - ist hier nicht anzuwenden. Es liegt keine planwidrige Lücke vor (BAG, 05.12.2012 - 7 ABR 38/11).

5.17 Vergütung

Das **Berufsausbildungsverhältnis endet** mit Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 1 BBiG). Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit, endet es **mit Bestehen der Abschlussprüfung** (§ 21 Abs. 2 BBiG). Oft stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wann ist das? Nach der Rechtsprechung des BAG gilt die Prüfung dann als bestanden, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und das **Ergebnis der Prüfung mitgeteilt** worden ist (BAG, 16.02.1994 - 5 AZR 251/93 - jetzt aufgenommen in den neuen § 21 Abs. 2 BBiG). Von diesem Zeitpunkt an haben Auszubildende - vorbehaltlich einer anders lautenden tariflichen Regelung - **Anspruch auf Lohn oder Gehalt** nach den dann einschlägigen Entgelttarifverträgen . Die Prüfungsordnungen der Prüfbehörden können auch andere

Regelungen über das Bestehen der Prüfung vorsehen. Sie sind dann natürlich vorrangig zu berücksichtigen.

5.18 Verlängerung - 1

Für die **Verlängerung** nach (§ 21 Abs. 3 BBiG) ist **kein neuer Vertrag** oder ein "privatrechtsgestaltender Bescheid" der zuständigen Stelle - z.B. IHK oder Handwerkskammer - erforderlich (LAG Berlin, 25.02.2000 - 6 Sa 2448/99).

5.19 Verlängerung - 2

Ein Berufsausbildungsverhältnis endet nach § 21 Abs. 1 Satz 1 BBiG . mit **Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit**. Es verlängert sich nicht über diesen Zeitpunkt hinaus, wenn die Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses erst **nach Ablauf der Ausbildungszeit** stattfindet. Für diesen Fall sieht § 21 Abs. 3 BBiG nämlich gerade **keine Verlängerung** vor (BAG, 13.03.2007 - 9 AZR 494/06).

5.20 Weiterarbeit

"Die **gesetzliche Fiktion** des § 24 BBiG , durch die bei Beschäftigung des Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet gilt, setzt als **subjektives Tatbestandsmerkmal** grundsätzlich voraus, dass der Auszubildende oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter **Kenntnis von der Beendigung** des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit und endet das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 2 BBiG mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, genügt die Kenntnis, dass die vom Auszubildenden erzielten Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen" (BAG, 20.03.2018 – 9 AZR 479/17 – 2. Leitsatz).

5.21 Weiterbeschäftigung - 1

Verstößt der Arbeitgeber gegen eine tarifvertragliche Verpflichtung zur Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung, ist er zur **Zahlung von Schadensersatz** verpflichtet (BAG, 14.10.1997 - 7 AZR 298/96 ; 7 AZR 811/96). Der Arbeitgeber ist hier aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarung **verpflichtet**, die **Auszubildenden zu übernehmen**. Der Senat stützt sich hierbei auf eine Tarifvereinbarung zur Beschäftigung für die Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden, die in ähnlicher Form auch in anderen Tarifbereichen existiert. Nach dieser Regelung sind Auszubildende für mindestens ein halbes Jahr zu übernehmen "soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen". Der beklagte Arbeitgeber verweigerte die **Weiterbeschäftigung** unter Hinweis auf krankheitsbedingte Fehlzeiten der betroffenen Azubis. Im konkreten Fall kann jedoch die Verpflichtung zur Übernahme nicht mehr erfüllt werden. Daher sei nach Ansicht des Senats das Unternehmen zum Schadensersatz verpflichtet.

5.22 Weiterbeschäftigung - 2

Bevor die Ausbildung endet, müssen sich Ausbilder und Auszubildender darüber klar werden, was mit Ihnen nach **Abschluss der Ausbildung** passieren soll. Ohne besondere kollektiv- oder individualvertragliche Regelung ist der Ausbilder nicht verpflichtet, seinen Auszubildenden nach der Ausbildung zu übernehmen. Er ist in dieser Entscheidung frei. Macht ein Auszubildender die **Verletzung des Ausbildungsvertrages** geltend, hat er grundsätzlich keinen Anspruch auf **Schadensersatz** wegen der durch die **Nichtübernahme in ein festes Arbeitsverhältnis** entfallenen Vergütung (BAG, 20.11.2003 - 8 AZR 439/02).

5.23 Weiterbeschäftigung - 3

§ 78a BetrVG knüpft die Übernahme eines **Jugend- und Auszubildendenvertreters** daran, dass mit dem auszubildenden Unternehmen ein Berufsausbildungsverhältnis i.S.d. BBiG oder ein Vertragsverhältnis besteht, dass aufgrund eines Tarifvertrags oder einer individualrechtlichen Vereinbarung eine mindestens zweijährige geordnete Ausbildung vorsieht. Ein mehrmonatiges **außerbetriebliches Praktikum** in einem Fremdbetrieb reicht nicht - mit diesem Unternehmen besteht der Ausbildungsvertrag nämlich gerade nicht (BAG, 17.08.2005 - 7 AZR 553/04).

5.24 Weiterbeschäftigung - 4

Rechte nützen in den meisten Fällen nur dann etwas, wenn man sie nutzen kann und die entsprechenden **Möglichkeiten** vorhanden sind. Auch die Weiterbeschäftigungspflicht aus § 78a BetrVG greift nur, wenn es im Ausbildungsbetrieb einen **freien Dauerarbeitsplatz** gibt. Ein Auszubildender, der bei **Fehlen einer ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit** auch zu anderen als den sich aus § 78a Abs. 2 BetrVG ergebenden Arbeitsbedingungen in ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen werden möchte, muss dem Arbeitgeber unverzüglich nach dessen Nichtübernahmeerklärung seine Bereitschaft zu einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu geänderten Vertragsbedingungen mitteilen (BAG, 15.11.2006 - 7 ABR 15/06).

5.25 Weiterbeschäftigung - 5

Wird ein Auszubildender **nach der Prüfung und dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit** vom Ausbilder beschäftigt, obwohl beiden das **Prüfungsergebnis noch nicht bekannt** ist, kann man davon ausgehen, dass hier kein Fall des § 24 BBiG - Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Beschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis - vorliegt. Das weitere Erscheinen des Auszubildenden kann hier nur so ausgelegt werden, dass er **bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses** als Auszubildender weiterbeschäftigt wird und abwartet, ob er die Prüfung wiederholen muss (BAG, 14.01.2009 - 3 AZR 427/07 - mit dem Hinweis, dass diese Annahme bei Vorliegen besonderer Umstände des Einzelfalls auch in die andere Richtung gehen kann).

5.26 Weiterbeschäftigung - 6

Verlangt ein Auszubildender, der Mitglied der Jugend- oder Auszubildendenvertretung oder des Betriebsrats ist, innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung, "so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsbildungsverhältnis ein **Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit** als begründet." So weit, so gut. Und was gilt für moderne Ausbildungsformen? "Die im Zusammenhang mit dem Erwerb des Hochschulabschlusses '**Bachelor of Arts**' im Rahmen eines dualen Studiums durchzuführende betriebliche Praxisphase ist keine Berufsausbildung iSv. § 78a BetrVG . Verlangt ein Betriebsratsmitglied in dieser Lage seine Weiterbeschäftigung nach Abschluss des dualen Studiengangs, kommt **kein Arbeitsverhältnis** nach § 78a Abs. 2 BetrVG zustande" (BAG, 17.06.2020 – 7 ABR 46/18 – Leitsatz).

5.27 Wiederholungsprüfung

Besteht der Auszubildende die **nächstmögliche Wiederholungsprüfung** nicht, endet das Ausbildungsverhältnis. Die nächstmögliche Wiederholungsprüfung ist aber **nicht die erste Wiederholungsprüfung** nach dem ersten Versuch. Fällt der Auszubildende durch die erste Wiederholungsprüfung und verlangt er dann eine Verlängerung, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis bis zur zweiten Wiederholungsprüfung, wenn diese **zweite Prüfung noch innerhalb der Jahresfrist** des § 21 Abs. 3 BBiG liegt. Danach tritt die Beendigungswirkung unabhängig davon ein, ob der dritte Versuch erfolgreich war und die zweite Wiederholungsprüfung bestanden oder nicht bestanden wurde (BAG, 15.03.2000 - 5 AZR 622/98).