

Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Die rechtlichen Grundlagen
3. Die BAG-Rechtsprechung zur "Anschlussbefristung"
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Annexvertrag
 - 4.2 Beginn der Anschlussbeschäftigung
 - 4.3 Beschäftigungsfiktion
 - 4.4 Höherwertige Tätigkeit
 - 4.5 "Im Anschluss an" - 1
 - 4.6 "Im Anschluss an" - 2
 - 4.7 Neueinstellung
 - 4.8 Sinn und Zweck
 - 4.9 Traineemaßnahme
 - 4.10 Verlängerung ausgeschlossen?
 - 4.11 Wiederholte Befristung

Information

1. Einleitung

Der Gesetzgeber hat Arbeitgebern und Personalern mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG einen Sachgrund an die Hand gegeben, den sie für die Befristung von Arbeitsverhältnissen **"im Anschluss an** eine Ausbildung oder ein Studium" nutzen können (s. dazu Gliederungspunkt 2.). Die **"Ausbildung"** i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ist in erster Linie die klassische BBiG-Ausbildung. Das **"Studium"** i.S.d. Gesetzes ist ein Studium an einer Hoch- oder Fachhochschule. **Sinn und Zweck** der Regelung ist es, Berufsstartern einen ersten Schritt ins Berufsleben zu ermöglichen. Sie soll Arbeitnehmern den **Übergang** in eine Anschlussbeschäftigung erleichtern.

Praxistipp:

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ist eine Option. Ein Arbeitsverhältnis kann "im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium" auch mit einem anderen Sachgrund befristet werden. Oder - wenn es sich um eine Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG handelt - sogar völlig ohne Sachgrund. Es ist also sinnvoll, vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit einem Berufsanfänger sorgfältig zu prüfen, welchen Sachgrund man dafür belastet - wenn man denn überhaupt einen braucht (s. dazu das Stichwort Befristung - Neueinstellung).

Das TzBfG gibt nur den **Rahmen** für arbeitsrechtlich zulässige Befristungen vor. Die **Feinheiten** strukturieren das BAG und die Instanzgerichte (s. dazu Gliederungspunkt 3. und Gliederungspunkt 4). Soll der Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG seinen **Zweck** erfüllen, darf er das von Rechts wegen nur ein einziges Mal. Nämlich **nur in dem ersten Arbeitsvertrag**, der "im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium" befristet vereinbart wird. Für jeden anderen - späteren - Arbeitsvertrag ist dieser Sachgrund nach der ersten Befristung verbraucht (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Der befristete Arbeitsvertrag mit dem Sachgrund § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG muss nicht mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, der den Beschäftigten zuvor ausgebildet hat. Aufpassen muss man allerdings, wenn ein Gesetz oder ein Tarifvertrag nach bestandener Ausbildung ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** fingiert.

2. Die rechtlichen Grundlagen

Berufsausbildungsverhältnisse enden nach § 21 BBiG - s. dazu auch das Stichwort Auszubildende - Ausbildungsende -

- mit **Ablauf der Ausbildungszeit** bzw. mit der letzten Stufe einer Stufenausbildung (§ 21 Abs. 1 BBiG) oder
- mit **Bestehen der Abschlussprüfung** vor Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 2 BBiG).

"Ausbildung" erfasst

- Berufsausbildungsverhältnisse i.S.d. § 10 BBiG ,
- Vertragsverhältnisse i.S.d. § 26 BBiG und
- öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse (s. dazu LAG Sachsen, 15.09.2009 - 7 Sa 13/09).

Für ein **Studium** (Hoch-/Fachhochschule) legen die jeweiligen Prüfungs- und Studienordnungen fest, wann sie enden.

Praxistipp:

Das Gesetz verlangt nicht, dass Ausbildung/Studium erfolgreich abgeschlossen sein müssen. Arbeitgeber dürfen den Sachgrund § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG bei Abschluss eines Arbeitsvertrags also auch dann belasten, wenn sie Schul-/Studienabbrecher befristet einstellen.

Von den Tatbestandsmerkmalen "Ausbildung" und "Studium" werden keine allgemeinen Umschulungen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfasst.

Nun finden **junge Menschen** nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht immer gleich einen Job. Oft scheuen sich potenzielle Arbeitgeber auch, gerade Ausgebildete **mit wenig Berufserfahrung** einzustellen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG - gibt ihnen da mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 eine **interessante Möglichkeit** an die Hand: "Ein sachlicher Grund" für die Befristung eines Arbeitsvertrags "liegt insbesondere" vor, wenn

"die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern".

In der amtlichen **Begründung des Gesetzgebers** (s. dazu BT-Drs. 14/4374 S. 19) zu § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG heißt es:

"Nach Nummer 2 ist es ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages, wenn ein Arbeitnehmer im Anschluss an eine Ausbildung befristet beschäftigt wird, um ihm den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Das entspricht den tariflichen Regelungen in vielen Wirtschaftsbereichen. Dieser Befristungsgrund trägt der Erfahrung Rechnung, dass Befristungen den Berufsstart erleichtern können. Erfasst wird insbesondere auch der Fall, dass ein Arbeitnehmer, der als Werkstudent bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, nach dem Studium bei diesem Arbeitgeber erneut befristet beschäftigt werden kann."

Neben der Befristung im Anschluss an eine Ausbildung/ein Studium i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG kann natürlich immer von § 14 Abs. 2 TzBfG - Neueinstellung ohne Sachgrund - oder einem anderen Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG Gebrauch gemacht werden.

3. Die BAG-Rechtsprechung zur "Anschlussbefristung"

Nach dem vom Gesetzgeber erklärten **Zweck** der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG geregelten **Befristungsmöglichkeit** darf von der Befristung im Anschluss an Ausbildung/Studium **nur ein einziges Mal** Gebrauch gemacht werden (so: BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 795/06).

Beispiel:

Auszubildender A hat am 30.06. seine Abschlussprüfung bestanden. Arbeitgeber B vereinbart mit ihm einen 6-monatigen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Sachgrund § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG . Der Vertrag endet am 31.12. Arbeitgeber C hat Interesse an A, möchte ihn aber ebenfalls zunächst nur befristet einstellen. Das kann er als Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG oder mit einem anderen Sachgrund tun - eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ist nicht mehr möglich. Der Arbeitsvertrag mit C wäre ja schon A's zweiter Arbeitsvertrag nach der Ausbildung und nicht mehr der unmittelbar nach der Ausbildung geschlossene.

Praxistipp:

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG rechtfertigt den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags "im Anschluss an" Ausbildung/Studium. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sagt nicht, wie viel Zeit zwischen Ausbildung/Studium und Abschluss des im Anschluss daran befristeten Arbeitsvertrags liegen darf. Eine allgemeingültige Grenze lässt sich schwer ziehen. Ein Zeitfenster von ein, zwei Monaten liegt sicherlich im grünen Bereich. Stellt man auf den Zweck des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG (s. BT-Drucks. 14/4374 S. 19) ab, dürften es auch mehrere Monate sein, wenn man Berufsstartern ohne Zwischenbeschäftigung eine Einstiegsmöglichkeit geben will.

Genauso wie eine **zweite Befristung** mit Sachgrund Anschlussbeschäftigung nach Ausbildung/Studium ist auch die **Verlängerung** eines befristeten Arbeitsvertrags mit dem Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ausgeschlossen (so: BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 795/06).

Beispiel:

Arbeitgeber A hat Auszubildenden B im Anschluss an seine Ausbildung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG für sechs Monate bis zum 31.05. befristet eingestellt. So richtig bewährt hat sich B in dieser Zeit nicht, A möchte ihm trotzdem noch eine Chance geben und seinen Vertrag für weitere drei Monate verlängern. Das geht mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nicht. Der erste befristete Arbeitsvertrag B's endet mit dem 31.05., eine Verlängerung ist mit dem Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nicht möglich. Eine "Verlängerung" kommt als neuer befristeter Arbeitsvertrag nur in Frage, wenn A dafür einen anderen Sachgrund hat.

Eine allgemeingültige Antwort auf die Frage, für welchen **Zeitraum** ein Arbeitsvertrag nach Abschluss von Ausbildung/Studium geschlossen werden kann, gibt es nicht. Dazu der nachfolgende Text:

Praxistipp:

Weder Gesetz noch BAG-Rechtsprechung sagen, wie lange die Befristung mit dem Sachgrund § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG erfolgen darf. Grob kann man sich nach der Höchstbefristungsdauer des § 14 Abs. 2 TzBfG richten (s. dazu LAG Köln, 09.12.2005 - 9 (8) Sa 392/05) . Ansonsten kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an.

Die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG darf nicht durch **entgegenstehende Regelungen** - sei es z.B. in einem Gesetz, sei es in einem Tarifvertrag - ausgeschlossen sein. So sagt beispielsweise § 24 BBiG :

"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."

Und der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen sieht in § 23 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 vor:

"Spätestens drei Monate vor dem vertraglichen Ende der Ausbildungszeit sollen sich Arbeitgeber und Auszubildender über eine Fortsetzung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich erklären. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht

fristgerecht, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet."

Ähnliche Regelungen gibt es auch in anderen Branchen und Tarifverträgen. Gilt wegen einer gesetzlichen oder tariflichen **Fiktion** im Anschluss an ein Arbeitsverhältnis ein **Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit** als begründet, ist § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG als Befristungsgrund ausgeschlossen. Das zu beachtende höherrangige Recht will in diesen Fällen keine Befristung. Das sozialpolitische Ziel "unbefristetes Arbeitsverhältnis" ist erreicht.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Befristung nach Ausbildung/Studium **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 Annexvertrag

Die gerichtliche **Befristungskontrolle** erstreckt sich in der Regel auf den zuletzt geschlossenen befristeten Arbeitsvertrag - es sei denn, es gibt einen entsprechenden Vorbehalt oder es handelt sich um einen unselbstständigen Annexvertrag, mit dem der bisherige befristete Arbeitsvertrag lediglich in Bezug **auf seinen Endzeitpunkt modifiziert** wird. Von einem bloßen Annexvertrag kann ausgegangen werden, wenn der Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Zeitpunkts enthält, diese Korrektur sich nach dem Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags richtet 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 nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen" (BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 795/06 - mit Hinweis auf BAG, 15.02.1995 - 7 AZR 680/94).

4.2 Beginn der Anschlussbeschäftigung

"Vereinbaren Ausbilder und Auszubildender vor Abschluss des Berufsausbildungsverhältnisses ein sachgrundlos befristetes Anschlussarbeitsverhältnis, das "**nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung**" beginnen soll, so beginnt das Arbeitsverhältnis nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen trotz der **Fiktion** einer Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in § 21 Abs. 2 BBiG in dem Moment der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses regelmäßig erst am Tag, der auf die **Beendigung des Ausbildungsverhältnisses** folgt" (LAG Hamm, 16.02.2018 - 1 Sa 1476/17 - Leitsatz).

4.3 Beschäftigungsfiktion

"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).

4.4 Höherwertige Tätigkeit

"1. Mit dem Abschluss eines Berufsbildungsverhältnisses heben die Parteien regelmäßig zugleich ein zwischen ihnen **bestehendes Arbeitsverhältnis** formwirksam auf, wenn die Berufsausbildung den Arbeitnehmer zu einer höherwertigen als der bisherigen Tätigkeit befähigen soll. 2. Mit dem Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung wandeln die Parteien jedenfalls ein bis dahin bestehendes ruhendes Arbeitsverhältnis in ein befristetes Arbeitsverhältnis um, wenn der Arbeitnehmer nunmehr eine höherwertige Tätigkeit (hier **Facharbeiter** statt Hilfskraft) ausüben soll. Diese **nachträgliche Befristung** wird vom Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG getragen" (LAG Baden-Württemberg, 29.11.2013 - 9 Sa 65/13 - Leitsätze).

4.5 "Im Anschluss an" - 1

Befristungsrechtlich hat die Unterscheidung zwischen **Verlängerung und Neuabschluss** eines befristeten Arbeitsvertrags bloß dann Bedeutung, wenn eine gesetzliche Regelung zwar eine Verlängerung, aber keinen Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zulässt - wie beispielsweise § 14 Abs. 2 TzBfG. Für den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG geregelten Sachgrund gilt: "Auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG kann nur die **Befristung des ersten Arbeitsvertrags** gestützt werden, den der Arbeitnehmer **im Anschluss** an seine Ausbildung oder sein Studium abschließt. Eine Vertragsverlängerung ist mit dem in dieser Vorschrift normierten Sachgrund nicht möglich" (BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 795/06 - Leitsatz - s. dazu auch BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 800/06 - und LAG Berlin-Brandenburg, 19.09.2008 - 13 Sa 931/08).

4.6 "Im Anschluss an" - 2

Da die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG "im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium" erfolgen muss, muss es sich um **die Befristung des ersten Arbeitsvertrags**, den der Arbeitnehmer nach Ausbildung/Studium schließt, handeln. Eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ist ausgeschlossen, wenn der Absolvent zwischenzeitlich **bereits in einem Arbeitsverhältnis** stand. Dann erfolgt die aktuelle Befristung nicht im Anschluss an die Ausbildung oder das Studium, sondern im Anschluss an den zuvor bestehenden Arbeitsvertrag (s. dazu BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 795/06). Nur in Ausnahmefällen kann eine **Zwischenbeschäftigung** unschädlich sein, z.B. wenn es sich um einen kurzfristigen Gelegenheitsjob von wenigen Stunden oder Tagen handelt (BAG, 24.08.2011 - 7 AZR 368/10 - mit vielen Literaturhinweisen).

4.7 Neueinstellung

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig, wenn es sich dabei um eine Neueinstellung handelt. Neueinstellung heißt, **mit demselben Arbeitgeber** darf zuvor weder ein befristetes noch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden haben. Das bedeutet für die Neueinstellung von Mitarbeitern **nach ihrer Ausbildung**: "Ein Berufsausbildungsverhältnis ist **kein Arbeitsverhältnis** i.S.d. Vorbeschäftigungsverbots für eine sachgrundlose Befristung in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG " (BAG, 21.09.2011 - 7 AZR 375/10) .

4.8 Sinn und Zweck

Berufsanfängern soll mit der Regelung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG der **Start in den Beruf** erleichtert werden (s. dazu BT-Drucks. 14/4374 S. 19). Sie sollen die Möglichkeit haben, im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags **Berufserfahrung** zu sammeln und damit ihre **Einstellungschancen** auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. "Dieser Zweck ist erreicht, sobald der Arbeitnehmer das erste - befristete oder unbefristete - Arbeitsverhältnis nach dem Studium oder der Ausbildung eingeht." Dann ist der Start ins Arbeitsleben erfolgt und der Arbeitnehmer kann sich mit der in diesem Arbeitsverhältnis gewonnenen Berufserfahrung um eine Anschlussbeschäftigung kümmern (BAG, 24.08.2011 - 7 AZR 368/10) .

4.9 Traineeemaßnahme

"1. Auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG kann nur die Befristung des ersten Arbeitsvertrags gestützt werden, den der Arbeitnehmer im Anschluss an seine Ausbildung oder sein Studium abschließt. Dies ist bereits dann nicht mehr gegeben, wenn der Arbeitnehmer nach seinem Studium vor der vereinbarten Befristung für ca. 1 ½ Monate eine **vergütete Tätigkeit** ausübt, auch wenn diese dem Studium angestrebten Berufsbild eines Forstingenieurs nicht entspricht. 2. Für eine wirksame Sachgrundbefristung wegen einer Aus-, Fort-, oder Weiterbildung ist erforderlich, dass der vorrangige **Zweck der Beschäftigung** in der Aus-, Fort-, oder Weiterbildung liegt und eine strukturierte Ausbildung Inhalt der Beschäftigung ist. Dafür reicht nicht aus, dass das über 2 Jahre befristete Arbeitsverhältnis als Traineeemaßnahme bezeichnet wird und durch die Beschäftigung bestimmte beamtenrechtliche **Laufbahnvoraussetzungen** erfüllt werden können" (LAG Berlin-Brandenburg, 16.12.2009 - 20 Sa 1682/09 - Leitsätze).

4.10 Verlängerung ausgeschlossen?

Nach dem Ende von Ausbildung/Studium lässt § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nur den **einmaligen Abschluss** eines befristeten Arbeitsvertrags zu. Das führt im Ergebnis dazu, dass ein mit dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG geschlossener befristeter Arbeitsvertrag **nicht noch mal** unter Berufung auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG normierten Sachgrund "verlängert" werden kann. Soll während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags der zunächst vereinbarte Zeitpunkt der Beendigung hinausgeschoben werden, ist diese Vereinbarung - ebenso wie der Neuabschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags - eine **eigenständige Befristung**. Das Arbeitsverhältnis soll ja in Folge der Verlängerung nicht zu dem ursprünglichen, sondern zu einem späteren Zeitpunkt enden (BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 795/06 - wobei - Anm. d. Verf. - eine "Verlängerung" mit einem anderen Sachgrund schon möglich ist - s. dazu auch BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 800/06).

4.11 Wiederholte Befristung

Sinn und Zweck des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sind erfüllt, sobald der **Berufsstarter** im Anschluss an Ausbildung/Studium sein erstes Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist. Der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG geregelte Sachgrund erlaubt daher keine wiederholte Befristung. Der Gesetzeszweck lässt das nicht zu. "Bei jedem weiteren - befristeten oder unbefristeten - Arbeitsvertrag handelt es sich bereits um die nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG anzustrebende **Anschlussbeschäftigung**, für die die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG gerade nicht vorgesehen ist" (BAG, 24.08.2011 - 7 AZR 368/10 - mit Hinweis auf BAG, 10.10.2007 - 7 AZR 795/06).