

## Erläuterungen zum zeitbefristeten Arbeitsvertrag im Anschluss an die Berufsausbildung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 10.10.2007 (Az. 7 AZR 795/06) festgestellt, dass ein befristeter Arbeitsvertrag im Anschluss an die Berufsausbildung **nicht** verlängert werden darf, wenn die Befristung auf den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG („Befristung im Anschluss an eine Ausbildung“) gestützt wurde. In diesem Fall ist nach der Rechtsprechung **nur ein einmaliger Abschluss** des befristeten Arbeitsvertrages mit diesem sachlichen Grund möglich. Etwas anderes gilt, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt und ein befristeter Arbeitsvertrag nach der Ausbildung **ohne sachlichen Grund** nach § 14 Abs. 2 TzBfG vereinbart wird. In diesem Fall ist eine dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrags innerhalb von zwei Jahren zulässig. Daraus ergeben sich für den Arbeitgeber folgende Handlungsalternativen, wenn ein ehemaliger Auszubildender befristet eingestellt werden soll:

### 1. Befristung *ohne sachlichen Grund* nach § 14 Abs. 2 TzBfG mit dem Formular AV B1-OT

Dieser befristete Arbeitsvertrag sollte vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer nach der Ausbildung **neu** eingestellt werden soll. Die Ausbildung gilt **nicht** als Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG. Eine „Neueinstellung“ ist daher nach der Ausbildung grundsätzlich möglich. Sie ist aber ausgeschlossen, wenn der ehemalige Auszubildende bereits vor der Ausbildung bei dem Arbeitgeber/Unternehmen gearbeitet hat, sei es auch nur als Schüler- oder Studentenaushilfe oder als geringfügig Beschäftigter. Bei einer Befristung ohne sachlichen Grund ist eine dreimalige Verlängerung des befristeten Vertrages innerhalb einer Gesamtdauer von zwei Jahren möglich.

### 2. Befristung mit *sachlichem Grund* nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG mit dem Formular AV B3-OT

Dieser befristete Arbeitsvertrag sollte vereinbart werden, wenn der ehemalige Auszubildende irgendwann in der Vergangenheit bereits beim Arbeitgeber/Unternehmen beschäftigt war, sei es auch nur für wenige Tage, mit einer ganz anderen Tätigkeit, in einer anderen Filiale oder bei einem Rechtsvorgänger. In diesem Fall kommt nämlich der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ohne sachlichen Grund nicht in Betracht. Stattdessen kann die Befristung nach der Ausbildung aber auf den sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG gestützt werden. In der Praxis muss aber bei Abschluss dieses befristeten Arbeitsvertrags mit sachlichem Grund dessen Dauer von vornherein feststehen. Eine Verlängerung der Befristung ist nämlich sehr problematisch und kann keinesfalls auf den gleichen sachlichen Grund gestützt werden. In Betracht kommen dann lediglich die anderen, in § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG genannten Sachgründe, deren Voraussetzungen für eine wirksame Befristung aber tatsächlich vorliegen müssen.