

Kurzinformation



**Das Ende des Ausbildungsverhältnisses
und die Gefahren eines Übergangs in ein
Arbeitsverhältnis (§ 24 BBiG)**

INHALT

I.	Das Ende des Ausbildungsverhältnisses	1
1.	Ende des Ausbildungsverhältnisses durch Zeitablauf	1
2.	Nichtbestehen der Abschlussprüfung	1
3.	Ende der Ausbildungszeit durch Bestehen der Abschlussprüfung.....	1
II.	Die Gefahr der (ungewollten) Übernahme eines Auszubildenden nach § 24 BBiG	1
1.	Grundsatz: Kein Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	1
2.	Ausnahme 1: Arbeits- und tarifvertragliche Übernahmeverpflichtung.....	2
3.	Ausnahme 2: Übernahmeverpflichtung bei Weiterarbeit nach Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse (§ 24 BBiG)	2
a)	Objektive Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs	2
b)	Subjektive Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs	2
c)	Folgen der Übernahme sowie Möglichkeiten zur Verhinderung der Übernahme.....	3
d)	Wie erfährt der ausbildende Betrieb von der Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse	3

Wird über Bedarf ausgebildet oder soll der Auszubildende aus anderweitigen Gründen nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, dann stellt sich immer wieder die Frage, wann genau das Ausbildungsverhältnis endet. Denn dies hat auch unmittelbare Auswirkungen darauf, ob eine ungewollte Übernahme des Auszubildenden nach § 24 BBiG entstehen kann.

I. Das Ende des Ausbildungsverhältnisses

1. Ende des Ausbildungsverhältnisses durch Zeitablauf

Das Berufsausbildungsverhältnis endet grundsätzlich nach § 21 Abs. 1 Satz 1 BBiG mit Ablauf der Ausbildungszeit, für die es eingegangen ist. Das gilt auch, wenn die Prüfung durch den Auszubildenden erst nach dem Ablauf der vertraglich fixierten Ausbildungszeit erfolgreich abgelegt wurde. Diese verlängert sich also nicht automatisch.

2. Nichtbestehen der Abschlussprüfung

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so endet das Ausbildungsverhältnis eigentlich mit dem Ablauf der vertraglichen Ausbildungszeit. Auf Verlangen des Auszubildenden verlängert sich diese Zeit jedoch gemäß § 21 Abs. 3 BBiG bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens aber um ein Jahr.

3. Ende der Ausbildungszeit durch Bestehen der Abschlussprüfung

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der vertraglich fixierten Ausbildungszeit, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 BBiG). Unproblematisch endet das Berufsausbildungsverhältnis am Tag der letzten Prüfung, wenn dem Auszubildenden das Prüfungsergebnis auch schon an diesem Tag mitgeteilt wird. Wird das Prüfungsergebnis jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgegeben, endet das Berufsausbildungsverhältnis gem. § 26 Abs. 2 der MusterGesellenprüfungsordnung (MusterGPO) auch erst mit dem konkreten Zugang der Mitteilung beim Auszubildenden. Nach Absatz 4 dieser Vorschrift kann der ausbildende Betrieb von der prüfenden Organisation (z.B. Handwerkskammer oder Innung) auch die Übermittlung der Prüfungsergebnisse des Lehrlings verlangen.

II. Die Gefahr der (ungewollten) Übernahme eines Auszubildenden nach § 24 BBiG

1. Grundsatz: Kein Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Hat das Berufsausbildungsverhältnis durch den Ablauf der Ausbildungszeit oder durch das Bestehen der Abschlussprüfung sein Ende gefunden, so ist der Ausbildungsbetrieb grundsätzlich nicht verpflichtet, ein Arbeitsverhältnis zu begründen.

2. Ausnahme 1: Arbeits- oder tarifvertragliche Übernahmeverpflichtung

In seltenen Fällen kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder dem Tarifvertrag jedoch die Verpflichtung ergeben, ein (befristetes) Arbeitsverhältnis mit dem Auszubildenden nach dessen bestandener Abschlussprüfung einzugehen.

3. Ausnahme 2: Übernahmeverpflichtung bei Weiterarbeit nach Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse (§ 24 BBiG)

Nach § 24 BBiG kann die Gefahr bestehen, dass ein Auszubildender gegen den Willen des ausbildenden Betriebes in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden muss. Denn danach wird ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet, wenn der Auszubildende nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses – also nach Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse – beim Ausbildungsbetrieb weiterarbeitet, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart wurde.

a) Objektive Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs

Zwingende Voraussetzung für das Eintreten der gesetzlichen Fiktion ist zunächst, dass der Auszubildende nach dem Ende des Berufsausbildungsverhältnisses tatsächlich beschäftigt wird. Er muss also einerseits am Arbeitsplatz erscheinen und im ausbildenden Betrieb tatsächlich tätig werden. Andererseits ist auch unbedingte Voraussetzung, dass das Ausbildungsverhältnis entsprechend der Ziff. 1 beendet ist – also die Prüfungsergebnisse bekanntgegeben worden sind.

b) Subjektive Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs

Allerdings bilden eher die subjektiven Voraussetzungen das Kernproblem des Weiterbeschäftigungsanspruchs nach § 24 BBiG. Einigkeit besteht darin, dass das Arbeitsverhältnis unabhängig vom Willen der Parteien entsteht. Dennoch ist zumindest das Wissen des Arbeitgebers erforderlich, dass der ehemalige Auszubildende seiner Beschäftigung weiter nachgeht.

Eine viel größere Schwierigkeit stellt die Frage dar, ob der Arbeitgeber zusätzlich auch tatsächlich Kenntnis von der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses haben muss. Denn der ausbildende Betrieb hat nicht immer Kenntnis von einer erfolgten Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse an den Auszubildenden.

Da sich das BAG zu dieser Frage noch nicht geäußert hat, gibt es hierzu in Rechtsprechung und Literatur unterschiedliche Ansichten. Zwar wird durchaus vertreten, dass der ausbildende Betrieb aktive Kenntnis von der Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse haben muss. Ebenso gibt es aber Meinungen, dass eine fahrlässige Unkenntnis des Betriebes für die Anspruchsentstehung ausreicht. Um ganz sicher zu sein, dass kein Weiterbeschäftigungsanspruch entsteht, sollte das unter Zugrundelegung der letzteren Ansicht, das dementsprechend zugestandene Widerspruchsrecht (vgl. folgende Ziff. 3c) unverzüglich ausgeübt werden.

c) Folgen der Übernahme sowie Möglichkeiten zur Verhinderung der Übernahme

Arbeitet der Auszubildende im Anschluss an die Berufsausbildung mit Wissen und Wollen des Ausbildenden im Betriebe weiter, und übt der ausbildende Betrieb kein Widerspruchsrecht aus, so entsteht ein unbefristetes Vollarbeitsverhältnis.

Diese Entstehung kann der Betrieb aber dadurch verhindern, dass er mit dem ehemaligen Auszubildenden vor der Weiterbeschäftigung ausdrücklich etwas anderes vereinbart (z.B. schriftliche Feststellung über eine nicht vorliegende Weiterbeschäftigung). Zudem ist ebenfalls der Abschluss eines Arbeitsvertrages zu bestimmten anderen Bedingungen (z.B. Befristung) eine andere Vereinbarung. Tipp: Auch in dem Zeitraum ab 3 Monaten vor der Abschlussprüfung kann man dem Auszubildenden schon eine schriftliche Mitteilung zukommen zu lassen, dass er im Anschluss an die Berufsausbildung nicht übernommen wird.

Bei der Weiterarbeit nach erfolgter Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse steht dem Arbeitgeber nach allgemeiner Auffassung ein einseitiges aber unverzüglich auszusprechendes Widerspruchsrecht zu, mit dem das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses verhindert werden kann. Der Widerspruch muss jedoch spätestens dann erfolgen, wenn dem Betrieb das Ende des Arbeitsverhältnisses und die Weiterarbeit bekannt sind. Da der ausbildende Betrieb aber gemäß § 37 Abs. 2 Satz 2 BBiG einen Anspruch auf Übermittlung des Prüfungsergebnisses gegen die prüfende „Organisation“ hat, wird man wohl ein Kennenmüssen des Ausbildungsbetriebes über deren Bekanntgabe ausreichen lassen müssen.

d) Wie erfährt der ausbildende Betrieb von der Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse

Der ausbildende Betrieb steht jedoch häufig vor dem Problem, wie er von der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses an den Auszubildenden Kenntnis erlangen kann. Hervorzuheben ist hier zunächst der Anspruch des Betriebes auf Übermittlung der Gesellenprüfungsergebnisse gegenüber der prüfenden Organisation nach § 37 Abs. 2 Satz 2 BBiG (s.o.).

Soweit dem ZDK bekannt ist, gibt es aber darüber hinaus bei den Handwerkskammern (und ggf. den Innungen) keine einheitliche Handhabung zur Bekanntgabe der Abschlussergebnisse. So gibt es z.T. Handwerkskammern, die durchaus unternehmerfreundlich dem ausbildenden Betrieb die Termine für die Abschlussprüfung per Brief zukommen lassen - zusammen mit einer Abschrift zur Weiterleitung an den Auszubildenden. Dort weiß der ausbildende Betrieb genau Bescheid, wann er den Auszubildenden nach dem möglichen Bestehen der Prüfung fragen muss. Dort, wo die Vorgehensweise anders ist, sollten die Betriebe unbedingt bei der für sie zuständigen Handwerkskammer oder ggf. Innung nachzufragen, wie die Prüfungstermine und dann nachfolgend die Prüfungsergebnisse übermittelt werden.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe
Zentralverband (ZDK)
Franz-Lohe-Str. 21
53129 Bonn
Telefon: 0228-9127-0
www.kfzgewerbe.de

Verantwortlich:

Abteilung Recht, Steuern, Tarife
Rechtsanwalt Ulrich Dilchert
E-Mail: dilchert@kfzgewerbe.de

Verfasser:

Abteilung Recht, Steuern, Tarife
Ass. jur. Stefan Laing
E-Mail: laing@kfzgewerbe.de

Stand:

September 2017

Haftungsausschluss

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Informationen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl er nach bestem Wissen und Gewissen erstellt worden ist, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit der darin enthaltenen Informationen übernommen werden.

Copyright und Rechtsvorbehalt

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.



Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe
Zentralverband