

Beschäftigung nach bestandener Ausbildungsprüfung

Die Berufsausbildung wurde erfolgreich abgeschlossen, wie geht es weiter? Was muss die Arbeitgeberseite an dieser Stelle beachten?

Die Abschlussprüfungen bei den Auszubildenden sind in vollem Gange. Jeder Arbeitgeber steht vor der Frage, ob er Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernehmen möchte. Hierüber sollte man sich rechtzeitig Gedanken machen.

Damit an dieser Stelle nichts schief geht, müssen ein paar rechtliche Vorgaben beachtet werden:

1. Das Ausbildungsverhältnis endet, wenn die Abschlussprüfung vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungsdauer bestanden wird, mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 BBiG). Sonst endet die Ausbildung zu dem im Ausbildungsvertrag vereinbarten Datum.

Soll der oder die Auszubildende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, muss peinlich genau darauf geachtet werden, dass der (ehemalige) Auszubildende nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (das heißt nach Bekanntgabe des Ergebnisses) nicht mehr tatsächlich beschäftigt wird. Erfolgt nämlich eine Beschäftigung oder ein Arbeitseinsatz nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, kommt durch die Annahme der Arbeitsleistung automatisch ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande. Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 24 BBiG.

2. Soll der oder die Auszubildende im Anschluss in dem Betrieb weiterbeschäftigt werden, will die Arbeitgeberseite sich aber nicht durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag binden, so besteht die Möglichkeit, zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen. In § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG ist hierfür sogar ein gesonderter zulässiger Befristungsgrund aufgeführt.

Als Grund für die Befristung ist anerkannt, dass Beschäftigung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung erleichtert.

Mit diesem Sachgrund können ehemalige Auszubildende auch dann in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, wenn sie z. B. früher schon als Aushilfe in dem Betrieb gearbeitet haben und eine sachgrundlose Befristung wegen einer zuvor erfolgten Beschäftigung ausgeschlossen ist.

Das aus diesem Grund befristete Arbeitsverhältnis muss im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium begründet werden. Das heißt, es muss sich um die Erstanstellung nach erfolgter Ausbildung handeln. Der befristete Arbeitsvertrag muss von beiden Parteien im Original vor Arbeitsantritt unterzeichnet sein.

Die zulässige Befristungsdauer ist gesetzlich nicht beschränkt. Es werden mindestens die 2 Jahre, die bei sachgrundlos befristeten Verträgen zulässig sind, zulässig sein. Je nach Einzelfall und Situation auf dem Arbeitsmarkt kann sogar eine längere Befristung zulässig sein. Eine Verlängerung der Befristung ist bei dieser Befristungsart jedoch nicht zulässig. Es gilt der anfangs vereinbarte Zeitraum.

Noch ein letzter Hinweis:

Vergessen Sie nicht in dem Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass der Arbeitsvertrag auch während der Befristungsdauer ordentlich gekündigt werden kann. Beachten Sie außerdem, dass das Kündigungsschutzgesetz ab dem ersten Tag der Beschäftigung Anwendung findet, weil die Ausbildungszeit auf die Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz angerechnet wird.

Kurzarbeit steht der Einstellung von Auszubildenden nach bestandener Prüfung übrigens nicht entgegen.

Claudia Thieme, Rechtsanwältin und Notarin