



Nr. 71/07

Befristung im Anschluss an eine Ausbildung

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Diese Vorschrift ermöglicht lediglich den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach dem Ende der Ausbildung. Weitere befristete Arbeitsverträge können nicht auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG normierten Sachgrund gestützt werden. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Die Parteien schlossen nach Beendigung der Ausbildung der Klägerin zur Bürokommunikationskauffrau einen bis zum 23. Juli 2004 befristeten Arbeitsvertrag ab. Das Arbeitsverhältnis wurde zunächst bis zum 26. Januar 2005 und durch einen weiteren Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 bis zum 23. Juli 2005 verlängert.

Die gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 23. Juli 2005 gerichtete Klage hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts - anders als in den Vorinstanzen - Erfolg. Die in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarte Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Die Befristung kann nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG gestützt werden, da sie nicht in dem ersten Arbeitsvertrag vereinbart wurde, den die Klägerin nach dem Ende ihrer Ausbildung abgeschlossen hat.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Oktober 2007 - 7 AZR 795/06 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 13. Juni 2006 - 13 Sa 124/06 -*