

Bundesarbeitsgericht

IN NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 21, 22, 24 BBiG, § 14 TzBfG

- 1. Die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 2 BBiG vor Ablauf der Ausbildungszeit durch Bestehen der Abschlussprüfung tritt nur dann ein, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist.**
- 2. Ist für das Bestehen der Abschlussprüfung nur noch die erfolgreiche Ablegung einer mündlichen Ergänzungsprüfung in einem einzelnen Prüfungsbereich erforderlich, tritt das vorzeitige Ende des Berufsausbildungsverhältnisses mit der verbindlichen Mitteilung des Gesamtergebnisses in diesem Fach ein.**
- 3. 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, Urteil vom 20.03.2018, Az.: 9 AZR 479/17

Tenor:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 28. April 2017 - 2 Sa 2032/16 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt (Oder) vom 27. Oktober 2016 - 8 Ca 1076/16 - wird zurückgewiesen.
3. Der Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 29. August 2016 geendet hat.

2

Der Kläger schloss mit dem Beklagten am 16. August 2011 einen Berufsausbildungsvertrag über die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten in der Zeit vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2014. Für den Beklagten, bei dem ausschließlich der Landrat und sein Stellvertreter zum Abschluss von Berufsausbildungs- und Arbeitsverträgen berechtigt sind, unterzeichnete der Landrat den Vertrag.

3

In der für das Ausbildungsverhältnis maßgeblichen „Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter in den Fachrichtungen Landesverwaltung und Kommunalverwaltung“ vom 28. September 2000 (PO) heißt es ua.:

„§ 21

Ergänzungsprüfung (...)

(1) Sind in der schriftlichen Prüfung die Prüfungsleistungen in bis zu zwei Prüfungsbereichen mit mangelhaft und in den übrigen Prüfungsbereichen mit mindestens ausreichend bewertet worden, so ist auf Antrag des Prüflings oder nach Ermessen des Prüfungsausschusses in einem der mit mangelhaft bewerteten Prüfungsbereiche die schriftliche Prüfung durch eine mündliche Prüfung von mindestens 15 Minuten zu ergänzen, wenn diese für das Bestehen der Prüfung den Ausschlag geben kann. Der Prüfungsbereich ist vom Prüfling zu bestimmen.

(2) Bei der Ermittlung des Ergebnisses für diesen Prüfungsbereich sind die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit und der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis zwei zu eins zu gewichten. ...

§ 22

Feststellung des Prüfungsergebnisses

(1) Der Prüfungsausschuss stellt im Anschluss an die letzte Prüfungsleistung das Gesamtergebnis der Prüfung fest. Er stellt ferner fest, ob die Prüfung bestanden ist.

...

(4) Nach Abschluss der Prüfung teilt der Vorsitzende des Prüfungsausschusses mit, ob der Prüfungsteilnehmer die Prüfung bestanden oder nicht bestanden hat. Wenn das Prüfungszeugnis nicht zugleich ausgehändigt werden kann, ist eine vom Vorsitzenden zu unterzeichnende Bescheinigung auszustellen. Bei bestandener Prüfung ist der Tag der Aushändigung oder des Zugangs der Bescheinigung der Tag des Bestehens nach § 14 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes.

...“

4

Im Juni 2014 fand für den Kläger der schriftliche Teil der Abschlussprüfung und am 4. Juli 2014 die fachpraktische Prüfung statt. Die Prüfungsergebnisse lagen im August 2014 vor. In der schriftlichen Prüfung sind die Prüfungsleistungen des Klägers in zwei Prüfungsbereichen mit mangelhaft bewertet worden. Am Freitag, dem 22. August 2014, legte der Kläger erfolgreich die mündliche Ergänzungsprüfung gemäß § 21 PO ab. Der Prüfungsausschussvorsitzende unterrichtete den Kläger noch am selben Tag über das Ergebnis und Bestehen der Ergänzungsprüfung.

5

Mit einem von der Ausbildungsleiterin C mit „im Auftrag“ unterzeichneten und im Kopfbogen mit dem Zusatz „Der Landrat“ versehenen Schreiben vom 25. August 2014 („Bestätigung Berufsausbildung“) teilte der Beklagte dem Kläger mit:

»...«

mit diesem Schreiben bestätige ich Ihnen, dass Sie in der Zeit von 01.09.2011 bis zum 29.08.2014 Auszubildender der Kreisverwaltung Landkreis O waren.

Die Abschlussprüfung haben Sie am 22.08.2014 erfolgreich bestanden. Die Ausbildung endet mit der Zeugnisausgabe am 29.08.2014.

...«

6

Der Kläger war vom 25. bis zum 29. August 2014 beim Beklagten tätig und erhielt für diese Zeit Auszubildendenvergütung. Die Parteien schlossen unter dem 29. August 2014 einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 30. August 2014 bis zum 29. August 2015. Mit „Verlängerungsvertrag“ vom 11. August 2015 vereinbarten sie die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 29. August 2016. Beide Verträge wurden auf Beklagtenseite vom Landrat unterzeichnet.

7

Mit seiner am 2. September 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Befristung seines Arbeitsvertrags zum 29. August 2016 gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, der sachgrundlosen Befristung stehe das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen. Durch seine Weiterbeschäftigung nach Bestehen der Abschlussprüfung am 22. August 2014 sei nach § 24 BBiG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses nach § 24 BBiG setze nicht die Kenntnis des Arbeitgebers vom Bestehen der Abschlussprüfung voraus.

8

Der Kläger hat behauptet, der Prüfungsausschussvorsitzende habe ihm am 22. August 2014 die Niederschrift über die Abschlussprüfung ausgehändigt, der zufolge er die Prüfung mit der Endnote 3,20 bestanden habe. Beim Beklagten sei vor dem 29. August 2014 bekannt gewesen, dass er die Abschlussprüfung bestanden habe. Dies zeige das Schreiben vom 25. August 2014. Der Landrat habe vor dem 29. August 2014 Kenntnis von seiner erfolgreichen Abschlussprüfung gehabt. Dies folge daraus, dass er den Arbeitsvertrag vom 29. August 2014 mindestens zwei Tage vorher unterschrieben habe.

9

Der Kläger hat beantragt

1.

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der im Verlängerungsvertrag vom 11. August 2015 vereinbarten Befristung zum 29. August 2016 beendet wurde;

2.

für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1. den Beklagten zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Entscheidung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Sachbearbeiter weiterzubeschäftigen.

10

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat die Rechtsauffassung vertreten, das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Kläger habe erst am 29. August 2014 geendet. Hierzu hat er behauptet, der Prüfungsausschussvorsitzende habe dem Kläger am 22. August 2014 lediglich das Ergebnis der durchgeführten Ergänzungsprüfung

persönlich mitgeteilt. Das Ergebnis der Abschlussprüfung sei diesem erst am 29. August 2014 durch Übergabe des Abschlusszeugnisses und der Niederschrift über die Abschlussprüfung vom 22. August 2014 bekannt gegeben worden.

11

Darüber hinaus hat der Beklagte eingewandt, er habe den Kläger selbst dann, wenn der Prüfungsausschuss diesem bereits am 22. August 2014 das Ergebnis der Abschlussprüfung bekannt gegeben hätte, jedenfalls nicht in Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beschäftigt. Es habe weder der Landrat noch sein Stellvertreter Kenntnis von einer Beendigung des mit dem Kläger bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses vor dem 29. August 2014 gehabt. In ihrem Schreiben vom 25. August 2014 habe die Ausbildungsleiterin Frau C rechtsirrig die Ergänzungsprüfung mit der Abschlussprüfung gleichgesetzt.

12

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

13

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Die Befristungskontrollklage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 11. August 2015 vereinbarten Befristung am 29. August 2016 geendet. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

14

A. Die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 29. August 2016 ist unwirksam. Sie ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig. Der Wirksamkeit der Befristung steht § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen.

15

I. Der Kläger hat mit der am 2. September 2016 bei Gericht eingegangenen und dem Beklagten am 13. September 2016 zugestellten Klage die Rechtsunwirksamkeit der Befristung rechtzeitig nach § 17 Satz 1 TzBfG innerhalb der dort bestimmten dreiwöchigen Klagefrist geltend gemacht.

16

II. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Eine Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ein früheres Berufsausbildungsverhältnis unterfällt diesem Vorbeschäftigungsverbot nicht. Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (BAG 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 14, BAGE 139, 213).

17

III. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, dass zwischen den Parteien vor dem 29. August 2014 kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch die

Beschäftigung des Klägers ab dem 25. August 2014 ist zwischen den Parteien nach § 24 BBiG ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden, das gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG der Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung entgegensteht.

18

IV. Die Voraussetzungen des § 24 BBiG sind erfüllt. Nach dieser Vorschrift gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist.

19

1. Das Berufsausbildungsverhältnis der Parteien endete am 22. August 2014.

20

a) Nach § 21 Abs. 1 und Abs. 2 BBiG endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der Ausbildungszeit oder vor deren Ablauf mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, falls der Auszubildende die Abschlussprüfung besteht. Ein vorzeitiges Ende tritt nach § 21 Abs. 2 BBiG nur dann ein, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist. Es genügt nicht, wenn der Auszubildende zwar die Prüfungsleistungen vor Ablauf der Ausbildungszeit erbracht hat, ihm das Ergebnis jedoch noch nicht verbindlich mitgeteilt worden ist (vgl. BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 427/07 - Rn. 16; 16. Juni 2005 - 6 AZR 411/04 - zu II 1 a der Gründe). Hängt das Bestehen der Abschlussprüfung nach Abschluss des Prüfungsverfahrens indes nur noch davon ab, dass der Auszubildende eine Ergänzungsprüfung in einem bestimmten Prüfungsbereich erfolgreich ablegt, tritt das vorzeitige Ende des Berufsausbildungsverhältnisses mit der verbindlichen Mitteilung des (Gesamt-)Ergebnisses in diesem Fach ein. Wird eine mündliche Ergänzungsprüfung angesetzt, handelt es sich dabei um die einzig verbliebene Prüfungsleistung, die noch für das Bestehen der Abschlussprüfung erforderlich ist. Durch diese können schriftlich erbrachte und mit mangelhaft bewertete Prüfungsleistungen in einem einzelnen Fach so ausgeglichen werden, dass dieser Prüfungsbereich insgesamt als bestanden gilt. Gibt der Prüfungsausschuss dem Auszubildenden im Anschluss an die Ergänzungsprüfung die Gesamtnote in dem geprüften Fach bekannt, ist die letzte Unklarheit über das Bestehen der Abschlussprüfung beseitigt. Mit dem Bestehen des Prüfungsbereichs, der Gegenstand der Ergänzungsprüfung war, steht fest, dass der Auszubildende den angestrebten Abschluss erreicht hat. Das Berufsausbildungsverhältnis endet damit.

21

b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem unstreitigen Vorbringen der Parteien sind dem Kläger Ergebnis und Bestehen der Ergänzungsprüfung am 22. August 2014 vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses eröffnet worden.

22

2. Der Beklagte hat den Kläger vom 25. bis zum 29. August 2014 iSd. § 24 BBiG beschäftigt. Die Fiktion des § 24 BBiG tritt grundsätzlich erst dann ein, wenn der Auszubildende oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat bzw. von einer nicht gewollten Weiterarbeit des Auszubildenden erfährt und dennoch nicht unverzüglich widerspricht. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt. 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, muss der Auszubildende keine vollständige Kenntnis von den die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses bedingenden Umständen haben. In diesem Fall ist es erforderlich und ausreichend, wenn er weiß, dass die vom Auszubildenden erzielten

Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen. Dies ergibt die Auslegung des § 24 BBiG.

23

a) Der Eintritt der in § 24 BBiG angeordneten Fiktion setzt nicht nur voraus, dass der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis weiterarbeitet, sondern grundsätzlich auch, dass dies mit Wissen des Ausbildenden geschieht. Die Bestimmung verlangt nicht lediglich eine Arbeitsleistung des vormaligen Auszubildenden, sondern eine Handlung des Ausbildenden („Werden Auszubildende ... beschäftigt“). Insoweit besteht Einigkeit in Rechtsprechung und Literatur (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 10. Mai 2007 - 2 Sa 32/07 - zu II der Gründe; LAG Berlin-Brandenburg 20. April 2007 - 13 Sa 330/07 - zu II 3 b der Gründe; LAG München 29. März 2007 - 4 Sa 1166/05 - zu II 1 b aa der Gründe; Benecke NZA 2009, 820, 822; APS/Biebl 5. Aufl. BBiG § 24 Rn. 3; KR/Fischermeier 11. Aufl. § 24 BBiG Rn. 3; HWK/Hergenröder 8. Aufl. § 24 BBiG Rn. 3; Pepping in Wohlgemuth BBiG § 24 Rn. 21; ErfK/Schlachter 18. Aufl. § 24 BBiG Rn. 3; Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 17. Aufl. § 174 Rn. 129). Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, dass der Kläger in der Zeit vom 25. bis zum 29. August 2014 mit Wissen des Beklagten tätig war.

24

b) Weitere Voraussetzung für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach § 24 BBiG ist grundsätzlich die positive Kenntnis des Ausbildenden von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses (hM, vgl. LAG Berlin-Brandenburg 20. April 2007 - 13 Sa 330/07 - zu II 3 b der Gründe; LAG München 29. März 2007 - 4 Sa 1166/05 - zu II 1 b aa der Gründe; APS/Biebl 5. Aufl. BBiG § 24 Rn. 3; KR/Fischermeier 11. Aufl. § 24 BBiG Rn. 5; HWK/Hergenröder 8. Aufl. § 24 BBiG Rn. 3; Pepping in Wohlgemuth BBiG § 24 Rn. 22; Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 17. Aufl. § 174 Rn. 129; aA: ErfK/Schlachter 18. Aufl. § 24 BBiG Rn. 3, die auch die fahrlässige Unkenntnis von einer vorzeitigen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses durch Bestehen der Abschlussprüfung für ausreichend hält, weil der Ausbildende nach § 37 Abs. 2 Satz 2 BBiG einen Anspruch auf Übermittlung des Prüfungsergebnisses habe; Benecke NZA 2009, 820, 822 f., nach der auch bei unverschuldeter Unkenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis zustande kommen soll, die aber dem Arbeitgeber ein Recht zum unverzüglichen Widerspruch bei nachträglicher Kenntniserlangung über die vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses einräumt). Bei einer (vorzeitigen) Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 24 Abs. 2 BBiG genügt die Kenntnis vom Bestehen der Abschlussprüfung.

25

aa) § 24 BBiG enthält keine ausdrückliche Regelung über ein subjektives Tatbestandsmerkmal. Allerdings legt bereits der Wortlaut durch die Verwendung des Passivs („Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt“) nahe, dass die Fiktion des § 24 BBiG grundsätzlich nur eintritt, wenn der Auszubildende mit Wissen des Ausbildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis tätig wird und weisungsabhängige Arbeiten verrichtet. Setzt der Auszubildende seine betriebliche Tätigkeit ohne Kenntnis des Ausbildenden fort, „wird“ er nicht iSv. § 24 BBiG beschäftigt, sondern beschäftigt sich nur selbst (KR/Fischermeier 11. Aufl. § 24 BBiG Rn. 6; vgl. auch Benecke NZA 2009, 820, 822 f.). Bezugsobjekt für die wissentliche Weiterbeschäftigung ist nicht nur das bloße Tätigwerden des Auszubildenden als solches, sondern die Weiterarbeit „im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis“. Danach ist die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom subjektiven Tatbestand des § 24 BBiG mit umfasst.

26

bb) Systematik und Gesamtzusammenhang der gesetzlichen Regelung sprechen ebenfalls dafür, dass der Eintritt der Fiktion des § 24 BBiG davon abhängt, dass der Auszubildende den Auszubildenden in Kenntnis der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses weiterbeschäftigt.

27

(1) Neben § 24 BBiG regeln auch § 625 BGB und § 15 Abs. 5 TzBfG die Begründung eines unbefristeten Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses durch Weiterarbeit. Nach § 625 BGB gilt das Dienstverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach dem Ablauf der Dienstzeit von dem Verpflichteten mit Wissen des anderen Teils fortgesetzt wird, sofern dieser nicht unverzüglich widerspricht. § 15 Abs. 5 TzBfG bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Durch § 15 Abs. 5 TzBfG wird der Anwendungsbereich von § 625 BGB im Fall der Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, sowie nach Zweckerreichung oder nach Eintritt einer auflösenden Bedingung eingeschränkt. Wird das Arbeitsverhältnis dagegen durch Kündigung, Anfechtung oder Aufhebungsvertrag beendet, gilt für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses weiterhin § 625 BGB. Beide Bestimmungen setzen jedoch voraus, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund eines bestimmten Beendigungstatbestands als Ganzes sein Ende gefunden hat (BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - zu 4 a der Gründe, BAGE 107, 237).

28

(2) Durch § 24 BBiG wird die Rechtslage klargestellt, wenn der Auszubildende nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses weiterbeschäftigt wird (vgl. zu § 17 BBiG aF BT-Drs. V/4260 S. 11; BAG 30. November 1984 - 7 AZR 539/83 - zu B II 2 a der Gründe; ErfK/Schlachter 18. Aufl. § 24 BBiG Rn. 1). Ebenso wie bei der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien iSv. § 625 BGB oder § 15 Abs. 5 TzBfG handelt es sich bei der Weiterbeschäftigung gemäß § 24 BBiG um einen Tatbestand schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion. Die Regelungen in § 625 BGB und § 15 Abs. 5 TzBfG beruhen auf der Erwägung, die weitere Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - zu 4 a der Gründe, BAGE 107, 237; vgl. zuletzt zu § 15 Abs. 5 TzBfG BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 30 mwN). Entsprechendes gilt für die Weiterbeschäftigung nach § 24 BBiG. Die Besonderheit der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch Weiterbeschäftigung nach § 24 BBiG gegenüber einer echten Vertragsverlängerung liegt darin, dass aufgrund der unwiderleglichen gesetzlichen Vermutung ein Geschäftswille ohne Rücksicht darauf, ob er tatsächlich vorgelegen hat, unterstellt wird (vgl. zu § 625 BGB BAG 13. August 1987 - 2 AZR 122/87 - zu B I der Gründe). Anders als in den Fällen des § 625 BGB und § 15 Abs. 5 TzBfG ist der nach § 24 BBiG fingierte Geschäftswille nicht lediglich auf die Fortsetzung eines bereits begründeten Vertragsverhältnisses, sondern auf die Überleitung des Berufsausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis und damit auf die Begründung eines anderen Vertragstyps mit neuen Rechten und Pflichten gerichtet (vgl. Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 17. Aufl. § 174 Rn. 129; KR/Weigand 11. Aufl. §§ 21 - 23 BBiG Rn. 24; vgl. auch BAG 5. April 1984 - 2 AZR 54/83 - zu III 2 der Gründe). Diese weitreichenden Folgen sprechen dafür, dass die gesetzliche Fiktion grundsätzlich nur bei einer Kenntnis des Auszubildenden von den objektiven Tatbestandsvoraussetzungen des § 24 BBiG eintreten kann. Die Weiterbeschäftigung des Auszubildenden durch den Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis kann nur dann Ausdruck eines stillschweigenden Willens zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses sein, wenn der Auszubildende zumindest die tatsächlichen Umstände für den Eintritt der gesetzlichen Fiktion kennt.

29

cc) Das Auslegungsergebnis entspricht auch dem Sinn und Zweck des § 24 BBiG. Durch die Vorschrift soll Rechtsklarheit für den Fall geschaffen werden, dass der Auszubildende beim Ausbildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in einer der Ausbildung entsprechenden oder in einer anderen Tätigkeit beschäftigt wird, ohne dass hierüber ausdrücklich gesprochen worden ist (vgl. zu § 17 BBiG aF BT-Drs. V/4260 S. 11). Dem Ausbildenden wird dadurch der spätere Einwand abgeschnitten, die rechtlichen Beziehungen zu dem ehemaligen Auszubildenden hätten trotz dessen Weiterbeschäftigung bereits durch die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geendet. Die vom Gesetzgeber bezweckte Rechtssicherheit knüpft nach der Gesetzesbegründung an die Zuweisung der Ausbildung entsprechender oder anderer Tätigkeiten an. Sie hängt damit von einer Ausübung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts nach § 106 GewO ab. Dies setzt die Annahme des Gesetzgebers voraus, der Auszubildende habe von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses Kenntnis erlangt. Andernfalls hätte dieser keine Veranlassung, dem ehemaligen Auszubildenden Tätigkeiten zuzuweisen, die seiner (abgeschlossenen) Berufsausbildung entsprechen.

30

dd) Endet das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 2 BBiG mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, weil der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit bestanden hat, ist die Kenntnis des Ausbildenden vom Bestehen der Abschlussprüfung erforderlich und ausreichend. Die Bestimmung des § 24 BBiG liefe weitestgehend leer, wenn in diesem Fall dessen Kenntnis von sämtlichen für die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses erforderlichen Tatsachen für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses verlangt würde. Der Auszubildende wird regelmäßig keine Kenntnis darüber haben, ob dem Auszubildenden das Ergebnis der Abschlussprüfung bzw. einer Ergänzungsprüfung bereits nach der letzten Prüfungsleistung mitgeteilt worden ist. Gemäß § 37 Abs. 2 Satz 2 BBiG hat er lediglich einen Anspruch auf Übermittlung der Ergebnisse der Abschlussprüfung. Hat der Auszubildende danach die Prüfungsanforderungen erfüllt, weiß der Auszubildende dadurch zwar immer noch nicht, ob dem Auszubildenden das Prüfungsergebnis ebenfalls bekannt gegeben worden ist. Er muss aber regelmäßig davon ausgehen, dass das Berufsausbildungsverhältnis beendet ist, und kann den Auszubildenden danach fragen, bevor er ihn weiterbeschäftigt. Unterlässt er dies und weist er dem Auszubildenden gleichwohl Tätigkeiten zu, muss er sich so behandeln lassen, als hätte er Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses.

31

ee) Die Kenntnis vom Ergebnis der Abschlussprüfung bzw. von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und von der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden muss regelmäßig bei einer zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Person vorliegen. Neben dem Ausbildenden selbst bzw. den Mitgliedern der Organe von juristischen Personen und Körperschaften gehören zu den einstellungsberechtigten Personen auch die Mitarbeiter, denen der Auszubildende das Recht zum Abschluss von Arbeitsverträgen übertragen hat. Dagegen ist die Kenntnis anderer Personen grundsätzlich unbeachtlich. Dies gilt auch dann, wenn den Mitarbeitern Vorgesetzten- oder Aufsichtsfunktionen übertragen worden sind (vgl. BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 662/00 - zu B II 2 der Gründe; 24. Oktober 2001 - 7 AZR 620/00 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 99, 223). Der Auszubildende muss sich jedoch ausnahmsweise die Kenntnis solcher Personen nach Treu und Glauben zurechnen lassen. Dazu müssen diese Personen eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung haben und in einer ähnlich selbstständigen Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter des Ausbildenden sein. Voraussetzung dafür, dass die Kenntnisse dieser Personen dem Auszubildenden zuzurechnen sind, ist ferner, dass die Verzögerung bei der Kenntniserlangung in dessen eigener Person auf einer unsachgemäßen Organisation des Betriebs oder der Verwaltung beruht (vgl. zu § 626

Abs. 2 BGB: BAG 16. Juli 2015 - 2 AZR 85/15 - Rn. 55; 21. Februar 2013 - 2 AZR 433/12 - Rn. 28).

32

3. Der Auszubildende trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Auszubildende ihn in Kenntnis der bestandenen Abschlussprüfung weiterbeschäftigt hat. Das entspricht dem allgemeinen Grundsatz, nach dem derjenige, der ein Recht für sich in Anspruch nimmt, die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen trägt (vgl. etwa BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 36, BAGE 148, 299; 25. April 2013 - 8 AZR 287/08 - Rn. 35). Dabei ist jedoch dem Umstand, dass es sich bei der Frage, ob der Auszubildende Kenntnis von dem Bestehen der Abschlussprüfung und der Weiterbeschäftigung hat, um eine in seiner Sphäre liegende „innere Tatsache“ handelt, durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen (vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 37 mwN, BAGE 148, 299). Es genügt zunächst, dass der Auszubildende einen Sachverhalt vorträgt, der das Vorliegen einer entsprechenden Kenntnis des Auszubildenden indiziert. Dieser muss sich sodann nach § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen auf diesen Vortrag einlassen. Er kann einzelne Tatsachen konkret bestreiten oder Umstände vortragen, welche den Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Trägt der Auszubildende nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt der schlüssige Sachvortrag des Auszubildenden gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Gelingt es dem Auszubildenden, die vom Auszubildenden vorgetragenen Indizien für eine Kenntnis von dem Bestehen der Abschlussprüfung und der sich anschließenden Weiterbeschäftigung zu erschüttern, bleibt es bei dem Grundsatz, dass der Auszubildende die subjektiven Tatbestandsmerkmale des § 24 BBiG darlegen und beweisen muss (vgl. zur Missbräuchlichkeit einer Befristung nach § 242 BGB BAG 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 26).

33

4. Gemessen an diesen Grundsätzen hat der Kläger ausreichend dargelegt, dass der Beklagte Kenntnis von den Ergebnissen der Abschlussprüfung bei der Weiterbeschäftigung des Klägers hatte. Bei seiner gegenteiligen Bewertung hat das Landesarbeitsgericht überhöhte Anforderungen an die Darlegung der behaupteten Kenntnis gestellt.

34

a) Der Kläger hat ausreichende Indizien dafür aufgezeigt, dass der Beklagte ihn in Kenntnis der Ergebnisse der Abschlussprüfung weiterbeschäftigt hat. Er hat vorgebracht, die Ausbildungsleiterin Frau C habe ihm mit Schreiben vom 25. August 2014 mitgeteilt, dass er die Abschlussprüfung am 22. August 2014 erfolgreich bestanden habe. Dies spricht zunächst dafür, dass sie die für die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses maßgeblichen Tatsachen kannte. Der Erfüllung der Darlegungslast auf der ersten Stufe steht nicht entgegen, dass die Ausbildungsleiterin Frau C aufgrund ihrer Funktion nicht einstellungsberechtigt war, sondern ausschließlich der Landrat des Beklagten bzw. sein Vertreter. Frau C hat das Schreiben vom 25. August 2014 auf dem Briefpapier des Beklagten mit dem Zusatz „Der Landrat“ verfasst und „im Auftrag“ unterzeichnet. Dies deutet darauf hin, dass Frau C die Erklärung lediglich als Botin des Landrats abgegeben (vgl. zur Auslegung des Unterschriftszusatzes „Im Auftrag“ BAG 12. April 2017 - 7 AZR 446/15 - Rn. 18) und damit dessen Kenntnisstand weitergegeben hat.

35

Doch selbst wenn man allein auf den Kenntnisstand der Ausbildungsleiterin Frau C abstellte, stünde ihre fehlende Einstellungsbefugnis nicht der Indizwirkung des Sachvortrags des Klägers entgegen. Die Kenntnis der Ausbildungsleiterin böte auf der ersten Stufe der Darlegungslast ausreichende Anhaltspunkte dafür, dass sich der Beklagte diese nach Treu und Glauben zurechnen lassen müsste. Eine

Ausbildungsleiterin nimmt ohne Vorliegen entgegenstehender Anhaltspunkte in der Regel eine herausgehobene Position in Bezug auf die ihr zugewiesenen Auszubildenden ein und befindet sich insoweit typischerweise in einer ähnlich selbstständigen Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter des Auszubildenden. Das ihr zugewiesene Ausbildungswesen ist vom Beklagten so zu organisieren, dass die zeitnahe Übermittlung der Informationen über das Bestehen von Abschlussprüfungen der Auszubildenden an die einstellungsberechtigten Personen gewährleistet ist, damit diese über eine Übernahme oder Weiterbeschäftigung des Auszubildenden entscheiden und ggf. das Mitbestimmungsverfahren für die Einstellung (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG; vgl. BVerwG 26. Mai 2015 - 5 P 9.14 - Rn. 14) einleiten können.

36

b) Der Beklagte hat die Indizwirkung des Sachvortrags des Klägers nicht entkräftet. Er hat sich nicht dazu erklärt, wann welche Person auf welchem Weg über das Ergebnis der Ergänzungsprüfung und das Bestehen der Abschlussprüfung Kenntnis erlangt hat. Sein Einwand, die Ausbildungsleiterin Frau C als Verfasserin des Schreibens vom 25. August 2014 sei nicht einstellungsberechtigt, greift zu kurz, da das Schreiben ausreichende Anhaltspunkte für eine Kenntnis des Landrats vom Bestehen der Abschlussprüfung bietet. Das einfache Bestreiten einer entsprechenden Kenntnis des Landrats und die pauschale Behauptung, die Ausbildungsleiterin Frau C habe in dem Schreiben Ergänzungs- und Abschlussprüfung verwechselt, genügt nicht. Zum einen führte die erfolgreiche Ergänzungsprüfung unweigerlich das Bestehen der Abschlussprüfung insgesamt nach sich. Zum anderen hat der Beklagte weder zur Funktion der Ausbildungsleiterin Frau C noch dazu vorgetragen, welche organisatorischen Vorkehrungen den Informationsfluss an den Landrat gewährleistet haben.

37

B. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt nicht zur Entscheidung an. Dieser Antrag ist auf vorläufige Weiterbeschäftigung „bis zur rechtskräftigen Entscheidung“ gestellt. Die Entscheidung des Senats über die Befristungskontrollklage wird mit der Verkündung rechtskräftig (BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 38).

38

C. Der Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen (§ 91 Abs. 1 ZPO).