

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor, die sich in eine Rechtsprechung einreicht, welche bis ins Jahr 2011 zurückreicht, außerdem eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zu der Frage, ob eine Unterschrift auf einer Kündigung leserlich sein und den Erklärenden erkennen lassen muss.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Nach 22 Jahren ist jedenfalls eine erneute sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung möglich

(im Anschluss an PA 02/2019 Entscheidung 2, PA 07/2018 und 04/2011 Entscheidung 2)
BAG, Urteil vom 21.08.2019 (7 AZR 452/17), Pressemitteilung Nr. 29/19

Wir erinnern uns:
Das Bundesarbeitsgericht hatte am 6. April 2011 (7 AZR 716/09) entschieden, dass eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages entgegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG in verfassungskonformer Auslegung auch dann möglich ist, wenn eine Vorbeschäftigung in Orientierung an der regelmäßigen Verjährungsfrist bereits länger als drei Jahre zurückliegt (s. PA 04/2011 Entscheidung 2). Dem hatte das Bundesverfassungsgericht einen Riegel vorgeschoben und diese neue Rechtsprechung des BAG mit Beschluss vom 6. Juni 2018 (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) gekippt, weil es der Ansicht war, dass zwar grundsätzlich eine verfassungskonforme Einschränkung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG in Betracht kommt, aber die vom BAG angeführte starre Frist nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist, sondern andere Parameter zu prüfen sind (s. PA 07/2018). Mit einem Urteil vom 23. Januar 2019 (7 AZR 733/16) hat das BAG sich den Vorgaben des BVerfG angepasst und entschieden, dass es nicht genügt, wenn eine Vorbeschäftigung erst acht Jahre zurück liegt und von eineinhalb Jahren Dauer war (s. PA 02/2019 Entscheidung 2).

Nun gibt es ein zweites Urteil, welches sich an den Vorgaben des BVerfG entlanghangelt:
Die dortige Klägerin war vom 22. Oktober 1991 bis zum 30. November 1992, also rund 13 Monate als Hilfs-

bearbeiterin für Kindergeld vorbeschäftigt gewesen und wurde dann erneut ab 15. Oktober 2014, mithin rund 22 Jahre später, als Telefonserviceberaterin sachgrundlos befristet eingestellt. Das BAG führt dazu in der Pressemitteilung aus:

"Wird ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt, gelangt das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmte Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift regelmäßig nicht zur Anwendung.

...
Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist ohne Sachgrund wirksam. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zwar nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -) können und müssen die Fachgerichte jedoch durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Aus-

nutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach ua. dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend, da die Vorbeschäftigung bei der erneuten Einstellung 22 Jahre zurücklag. Besondere Umstände, die dennoch die Anwendung des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmten Verbots gebieten könnten, liegen nicht vor."

Hier reichte dem BAG also bereits die Zeitspanne zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsverhältnis aus, um eine wirksame Befristung anzunehmen, ohne auch noch die weiteren vom BVerfG aufgestellten Kriterien zu prüfen.

Zwar galt im Zeitpunkt der erneuten Einstellung im Jahr 2014 noch die Rechtsprechung des BAG, wonach nur drei Jahre seit der Vorbeschäftigung vergangen sein mussten, allerdings hatte das BAG schon in der Entscheidung 23. Januar 2019 (7 AZR 733/16, PA 02/2019 Entscheidung 2) deutlich gemacht, dass insoweit kein Vertrauensschutz für den Arbeitgeber besteht.

2 Unleserliche Unterschrift einer zur Kündigung befugten Person führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.06.2019 (10 Sa 81/19)

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Unter anderem wurde die Kündigung angegriffen, weil die Unterschrift in der Kündigungserklärung unleserlich war. Die anwaltlich vertretene Arbeitnehmerin hatte die Kündigung nach dem Zugang gemäß § 174 BGB zurückweisen lassen, weil der Kündigung keine Vollmacht beilag und aus der Unterschrift nicht ersichtlich sei, wer das Schreiben unterzeichnet hatte. Dies lies das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg nicht gelten:

"... Entgegen der Ansicht der Klägerin war es unschädlich, dass der Schriftzug unter der Kündigung unleserlich war. Sinn und Zweck des § 174 BGB ist die Information des Erklärungsempfängers über die Bevollmächtigung einer Person, ein Rechtsgeschäft vorzunehmen. Dagegen zielt die Regelung nicht auf die Zuordnung einer Willenserklärung zu einer bestimmten Person. Sie soll den Erklärungsempfänger nicht auch vor einer Unklarheit über die Person des Erklärenden durch eine unleserliche Unterschrift schützen (BAG, Urteil

vom 20. September 2006 – 6 AZR 82/06). Das Problem mangelnder Erkennbarkeit, ob tatsächlich der Bevollmächtigte Urheber der Erklärung ist, ergibt sich in gleicher Weise, wenn unter Vorlage einer Vollmachtsurkunde gekündigt wird (LG Halle (Saale), Urteil vom 16. Dezember 2008 – 2 S 178/08). ..."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de