

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser letzten Ausgabe im Jahr 2020 stelle ich Ihnen noch einmal zwei interessante Entscheidungen vor. Ich wünsche Ihnen frohe Weihnachten und einen guten Rutsch in ein hoffentlich gesundes neues Jahr.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdonowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Vorbeschäftigung vor 17 Jahren liegt "sehr lang" zurück im Sinne der Rechtsprechung des BVerfG und Auflösung des Vorbeschäftigungsverhältnisses auf Betreiben der Arbeitnehmerin "zerreißt die Kette" (im Anschluss an PA 07/2018)

LAG Berlin Brandenburg, Urteil vom 11.09.2020 (2 Sa 747/20)

Wir erinnern uns, dass das Bundesarbeitsgericht am 06.04.2011 (PA 04/2011, Entscheidung 2) entschieden hatte, dass eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG entgegen dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zulässig sei, wenn die Vorbeschäftigung länger als drei Jahre zurückliegt. Und wir erinnern uns auch, dass das Bundesverfassungsgericht dieser Rechtsprechung am 06.06.2018 (PA 07/2018) eine Abfuhr erteilt und für eine sachgrundlose Befristung nach einer Vorbeschäftigung hohe Hürden aufgebaut hat. Hiernach waren viele Fragen offen, z. B. in welchen Fällen die strukturelle Überlegenheit des Arbeitgebers nicht mehr ausgenutzt wird und wie lang "sehr lang" eigentlich ist.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat auf beide Fragen zumindest in diesem Einzelfall eine Antwort gefunden; in dem Urteil heißt es dazu:

"... Danach liegt die Gefahr einer Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Klägerin nicht vor. Die Klägerin selbst hat unter Beachtung der in der dem TzBfG zugrundeliegenden Richtlinie 1999/70/EG genannten und danach von der Rechtsprechung wiederholten Metapher der Kettenbefristung „die Kette zerrissen“, indem sie und nicht die Arbeitgeberin in Form der Stiftung des öffentlichen Rechts das erste befristete Arbeitsverhältnis beendet hat, um in ein kommerzielles Pharmaunternehmen zu wechseln. Eine Form der Ausnutzung einer strukturellen Unterlegenheit ist schon deshalb vorliegend nicht zu erkennen.

Weiter ist § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG in Hinblick auf die zitierte Rechtsprechung aber auch deshalb verfassungskonform zugunsten der beklagten Arbeitgeberin auszulegen, weil die Vorbeschäftigung „sehr lang“ im Sinne der Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht und BAG zurückliegt. Eine Zeitspanne von 17

Jahren und fast drei Monaten ist „sehr lang“ im Sinne der Rechtsprechung. Jedenfalls in der Kombination der langen Zwischenzeit und der Vorgeschichte der Aufhebung des ersten Arbeitsverhältnisses ist eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht erforderlich, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. ..."

Ein wenig kurios ist, dass das Gericht sich mit diesen Fragen in Ziffer 1. b) der Entscheidungsgründe eigentlich gar nicht mehr befassen musste, weil es in Ziffer 1. a) bereits festgestellt hatte, dass u. a. die Vorbeschäftigung nicht beim gleichen Arbeitgeber stattgefunden hatte. Aber das LAG wollte sich wohl unbedingt mit diesen weiteren Fragen auseinandersetzen.

Es bleibt abzuwarten, wie andere Landesarbeitsgerichte und insbesondere das Bundesarbeitsgerichts die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts künftig umsetzen werden.

2 "Kündigungsschutzklage" des Arbeitgebers fehlt regelmäßig das Feststellungsinteresse

BAG, Urteil vom 01.10.2020 (2 AZR 214/20)

Der Arbeitnehmer hat mit einer um drei Monate zu kurzen Kündigungsfrist sein Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt. In der Folge zog der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Rückzahlung von Fortbildungskosten vom Lohn ab. Da der Arbeitnehmer der Ansicht war, dass dies vertragswidrig war, kündigte er das Arbeitsverhältnis nun außerordentlich fristlos. Der Arbeitgeber erhob eine Klage und beantragte festzustellen, dass die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht zum 30.04.2018 aufgelöst hat, sondern dieses erst aufgrund der ordentlichen Kündigung mit richtiger Kündigungsfrist zum 30.06.2018 enden würde.

Das Arbeitsgericht hatte dem Antrag stattgegeben, in der Berufung wurde die Klage sodann vom Landesarbeitsgericht abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Klage des Arbeitgebers unzulässig ist; in dem Urteil heißt es:

"... Für den Antrag, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2018 festzustellen, fehlt ein rechtliches Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO.

1. Gemäß § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Es handelt sich um eine - auch noch im Revisionsverfahren zu prüfende - Prozessvoraussetzung. Sie stellt sicher, dass die Gerichte das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses tatsächlich klären können und nicht über bloße Meinungsverschiedenheiten der Betroffenen befinden. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, einer Partei zu bescheinigen, ob sie im Recht war oder nicht, oder eine alle Prozessbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu beantworten. Erforderlich ist damit grundsätzlich, dass es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis handelt. Wird die Klage auf Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, ist sie lediglich zulässig, wenn sich aus der Feststellung noch Rechtsfolgen für die Gegenwart oder die Zukunft ergeben. Für einen Feststellungsantrag, der ursprünglich auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis

gerichtet war, gilt nichts anderes. Wird ein solches während des Rechtsstreits durch Zeitablauf oder Änderung tatsächlicher Umstände zu einem vergangenen, bleibt die Feststellungsklage nur zulässig, wenn sich aus der erstrebten Feststellung konkrete gegenwärtige oder zukünftige Rechtsfolgen ableiten lassen. Dabei muss das rechtliche Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO an der Feststellung des streitigen Rechtsverhältnisses selbst bestehen; ein Interesse an der Klärung streitiger Vorfragen genügt nicht (vgl. BAG 20. Januar 2015 - 1 ABR 1/14 - Rn. 18 zu einem Feststellungsantrag im Beschlussverfahren; BGH 17. Juni 2016 - V ZR 272/15 - Rn. 13 ff.).

2. Der Kläger hat auch auf einen Hinweis des Senats nach § 139 Abs. 3 ZPO keine Tatsachen vorgebracht, die ein rechtliches Interesse an der begehrten alsbaldigen Feststellung begründen. ..."

IMPRESSUM

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