

Gemäß Pressemitteilung des LAG Berlin-Brandenburg Nr. 43/21 vom 26.10.2021 hatte das ArbG Berlin über die Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund elektronischer Signatur zu entscheiden (Urteil vom 28.9.2021 – 36 Ca 15296/20). Das ArbG Berlin entschied, dass ein von beiden Seiten nur in elektronischer Form unterzeichneter befristeter Arbeitsvertrag den Formvorschriften für eine wirksame Vereinbarung einer Befristung nicht genüge. Der Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt haben der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberin einen befristeten Arbeitsvertrag als Mechatroniker nicht durch eigenhändige Namensunterschrift auf dem Vertrag abgeschlossen, sondern unter Verwendung einer elektronischen Signatur. Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass jedenfalls die dort verwendete Form der Signatur dem Schriftformerfordernis nicht genüge. Auch wenn man annehme, dass eine qualifizierte elektronische Signatur im Sinne des § 126a BGB zur wirksamen Vereinbarung einer Befristung ausreiche, liege in diesem Fall keine solche vor. Für eine qualifizierte elektronische Signatur sei eine Zertifizierung des genutzten Systems gemäß Art. 30 der Verordnung (EU) vom 23.7.2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt erforderlich. Eine solche Zertifizierung durch die gemäß § 17 Vertrauensdienstgesetz zuständige Bundesnetzagentur biete das verwendete System nicht. Entsprechend sei die Vereinbarung der Befristung mangels Einhaltung der Schriftform unwirksam, der Arbeitsvertrag gelte gemäß § 16 Teilzeit- und Befristungsgesetz als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Gegen die Entscheidung ist das Rechtsmittel der Berufung zum LAG Berlin-Brandenburg gegeben. Sofern sich die Beteiligten im Rahmen der Befristung eines Arbeitsvertrages unsicher sind, ob durch eine dabei verwendete elektronische Form das Schriftformerfordernis eingehalten wird, bleibt für eine formwirksame Befristung aus Vorsichtsgründen – trotz allseits angestrebter Digitalisierung – wohl lediglich die gute alte Papierform mit händischer Unterschrift anzuraten.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Anspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers auf Freistellung von als Rufbereitschaft angeordneter Bereitschaftszeit – Weisungsrecht des Arbeitgebers – Globalantrag

1. Die Vorschrift des § 207 SGB IX verbietet – nach entsprechendem Verlangen des schwerbehinderten Menschen bzw. des einem solchen gleichgestellten behinderten Menschen (§ 151 Abs. 1 und Abs. 3 SGB IX) – die Anordnung von Mehrarbeit. Mehrarbeit in diesem Sinne ist jede über werktäglich acht Stunden (§ 3 Satz 1 ArbZG) hinausgehende Arbeitszeit. Weder die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit noch die nach § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden täglich verlängerbare Arbeitszeit ist für die Bestimmung der Mehrarbeit iSv. § 207 SGB IX maßgebend (Rn. 23 ff.).

2. Die Vorschrift des § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX räumt dem schwerbehinderten Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch ein, nicht (mehr) zu Bereitschaftszeiten eingeteilt zu werden, wenn er diese wegen seiner Behinderung nicht ausüben kann. Zur Darlegung der anspruchsbegründenden Tatsachen obliegt es dem Arbeitnehmer vorzutragen, inwieweit sein Leistungsvermögen durch die Auswirkungen der Art und Schwere seiner Behinderung so eingeschränkt ist, dass er die ihm übertragenen Bereitschaftszeiten nicht mehr leisten kann (Rn. 29 f.).

3. Bei als Rufbereitschaft angeordneten Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatz aufhalten muss, handelt es sich insgesamt um Arbeitszeit,

wenn dem Arbeitnehmer Einschränkungen auferlegt werden, die ihm bei objektiver Betrachtung ganz erheblich darin beeinträchtigen, die Zeit, innerhalb derer er sich bereithalten muss, frei gestalten und sich allgemeinen Interessen widmen zu können. Ob die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen diesen Intensitätsgrad erreicht haben, ist anhand einer Gesamtwürdigung zu beurteilen. Die dafür maßgeblichen Beurteilungskriterien sind insbesondere die Zeitspanne, binnen derer der Arbeitnehmer die Arbeit auf Abruf aufzunehmen hat, sowie die durchschnittliche Häufigkeit und Dauer der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Bereitschaftszeiten (Rn. 47 ff.).

BAG, Urteil vom 27.7.2021 – 9 AZR 448/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2675-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Berechnung der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L – Berücksichtigung von Zeiten und Entgelt eines vorangegangenen Arbeitsverhältnisses

1. Die Höhe des in § 20 Abs. 1 TV-L geregelten Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung bestimmt sich nach § 20 Abs. 2 TV-L. Danach ist der Bemessungssatz mit der nach § 20 Abs. 3 TV-L ermittelten Bemessungsgrundlage zu multiplizieren (Rn. 10).

2. Die Bemessungsgrundlage setzt sich in dem in § 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L normierten Regelfall aus der Vergütung zusammen, die dem Arbeitnehmer in den Kalendermonaten Juli, August und September zusteht. Der Wortlaut der Tarifnorm bestimmt nicht, ob nur Zeiten und Entgelt des

iSv. § 20 Abs. 1 TV-L anspruchsbegründenden Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind oder ob auch Zeiten und Entgelt eines anderen Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber einzubeziehen sind (Rn. 13 ff.).

3. Der Gesamtzusammenhang der tariflichen Bestimmungen unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck ergibt, dass nur die Zeit und das Entgelt des anspruchsbegründenden Arbeitsverhältnisses in die Berechnung der Jahressonderzahlung eingehen können (Rn. 19 ff.).

BAG, Urteil vom 14.7.2021 – 10 AZR 485/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2675-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Kündigung – Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Erschütterung des Beweiswertes – Darlegungs- und Beweislast

1. Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert, wenn die vom Arbeitgeber vorgetragene Tatsache zu ernsthaften Zweifeln an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Anlass geben.

2. Solche Tatsachen können u. a. die Erteilung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne Untersuchung nur nach telefonischer Rücksprache oder – wie im vorliegenden Fall – auch die gemeinsame Krankenschreibung mehrerer Arbeitnehmer für die Dauer eines vom Arbeitgeber widerrufenen Betriebsurlaubes sein.

LAG Nürnberg, Urteil vom 27.7.2021 – 7 Sa 359/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2675-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)