

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei interessante Urteile zur Schriftform bei Befristung und zu der Frage vor, ob der Mindestlohn insolvenzrechtlich einem besonderen Schutz unterliegt.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Keine wirksame Befristung mit Scan der Unterschrift

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.03.2022 (23 Sa 1133/21), Pressemitteilung 07/22 vom 13.04.2022

Diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg verwundert nicht, so dass auch die Revision nicht zugelassen worden war. Das Urteil zeigt aber, wie wichtig es ist, die strenge Schriftform beim Abschluss befristeter Verträge einzuhalten und darauf zu achten, dass der schriftliche Vertrag vor der Arbeitsaufnahme wirksam zustande kommt. Denn nur dann ist die Befristung auch wirksam. Interessant ist zudem, dass das Gericht sich mit dem Vertrauensschutz befasst, wenn sich derselbe Sachverhalt in der Vergangenheit schon mehrfach wiederholt hat. Und auch hier verwundert es nicht weiter, dass das Gericht dem Arbeitgeber keinen Vertrauensschutz zubilligt, da sich ein Arbeitgeber bei Kettenbefristungen ansonsten stets darauf berufen könnte, dass der Arbeitnehmer zuvor auch nie gegen eine Befristung geklagt hatte. In der Pressemitteilung heißt es:

"Für eine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages reicht eine eingescannte Unterschrift nicht aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nur für einige wenige Tage geschlossen worden ist, wie das Landes-

arbeitsgericht Berlin-Brandenburg bestätigt hat.

Die Klägerin war für ein Unternehmen des Personalverleihs tätig. Bei Aufträgen von entleihenden Betrieben und Einverständnis der Klägerin mit einer angeforderten Tätigkeit schlossen der Personalverleiher und die Klägerin über mehrere Jahre mehr als 20 kurzzeitig befristete Arbeitsverträge. Diese bezogen sich jeweils auf die anstehende ein- oder mehrtätige Tätigkeit, zuletzt auf eine mehrtätige Tätigkeit als Messehostess. Hierzu erhielt die Klägerin jeweils einen auf diese Tage befristeten Arbeitsvertrag mit einer eingescannten Unterschrift des Geschäftsführers des Personalverleihers. Die Klägerin unterschrieb diesen Vertrag und schickte ihn per Post an den Personalverleiher als Arbeitgeber zurück.

... Das Landesarbeitsgericht hat der Klage wie bereits das Arbeitsgericht stattgegeben. Die vereinbarte Befristung sei mangels Einhaltung der gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz zwingend vorgeschriebenen Schriftform unwirksam. Schriftform im Sinne des § 126 Bürgerliches Gesetzbuch erfordere

eine eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur. Der vorliegende Scan einer Unterschrift genüge diesen Anforderungen nicht. Bei einer mechanischen Vervielfältigung der Unterschrift, auch durch datenmäßig Vervielfältigung durch Computereinkopplung in Form eines Scan liege keine Eigenhändigkeit vor. Den Anforderungen an eine qualifizierte elektronische Signatur genüge ein Scan ebenfalls nicht. Eine etwaige spätere eigenhändige Unterzeichnung des befristeten Vertrages auch durch den Personalverleiher führe nicht zur Wirksamkeit der Befristung. Vielmehr müsse die eigenhändig unterzeichnete Befristungsabrede bei der Klägerin als Erklärungsempfängerin vor Vertragsbeginn vorliegen. Dass die Klägerin diese Praxis in der Vergangenheit hingenommen habe, stehe der jetzt innerhalb der dreiwöchigen Frist nach vorgesehendem Befristungsablauf gemäß § 17 Teilzeit- und Befristungsgesetz erhobenen Klage nicht entgegen. Die Klägerin verhalte sich mit ihrer Klage nicht treuwidrig, vielmehr sei ein etwaiges arbeitgeberseitiges Vertrauen in eine solche nicht rechtskonforme Praxis nicht schützenswert. ..."

2 Auch der Mindestlohn ist nicht gegen Insolvenzanfechtung gesichert

BAG, Urteil vom 25. Mai 2022 (6 AZR 497/21), Pressemitteilung 20/22

Das Hessische Landesarbeitsgericht hatte dies noch anders gesehen, aber nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist auch der Mindestlohn nicht vor einer Insolvenzanfechtung geschützt. Die Pressemitteilung lautet:

"Bei Insolvenz des Arbeitgebers kann der Insolvenzverwalter nach Maßgabe der §§ 129 ff. InsO vom Arbeitnehmer das zu bestimmten Zeitpunkten ausbezahlte Arbeitsentgelt zu Gunsten der Insolvenzmasse zurückfordern. Dies dient der gemeinschaftlichen Befriedigung der Insolvenzgläubiger nach den insolvenzrechtlichen Verteilungsregeln. Der Rückgewähranspruch umfasst das gesamte Arbeitsentgelt einschließlich des gesetzlichen Mindestlohns. Der Gesetzgeber hat den Mindestlohn nicht anfechtungsfrei gestellt.

Die beklagte Arbeitnehmerin erhielt in den letzten beiden Monaten vor dem Insolvenzantrag - und damit in von § 131 Abs.1 Nr.1 und Nr. 2 InsO er-

fassten Zeiträumen - unter Angabe des Verwendungszwecks für zwei Monate ihr Arbeitsentgelt von dem Konto der Mutter ihres damals bereits zahlungsunfähigen Arbeitgebers. Am 1. Dezember 2016 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet. Der auf Rückgewähr klagende Insolvenzverwalter hat die Zahlungen wegen sog. Inkongruenz angefochten. Nach Ansicht der Beklagten ist eine Anfechtung in Höhe des Existenzminimums bzw. in Höhe des Mindestlohns unzulässig.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Die Voraussetzungen einer Anfechtung nach § 131 InsO seien zwar erfüllt, der Mindestlohn könne aber nicht zurückgefordert werden. Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner Revision gewandt. Die Beklagte hat Anschlussrevision erhoben und die vollständige Abweisung der Klage verlangt.

Nur die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten ist die Klage in voller Höhe begründet. Eine grundsätzliche Einschränkung der Insolvenzanfechtung ist verfassungsrechtlich nicht geboten. Der Schutz des Existenzminimums des Arbeitnehmers wird durch die Pfändungsschutzbestimmungen der Zivilprozessordnung und das Sozialrecht gewährleistet. Der insolvenzrechtliche Rückgewähranspruch bezieht sich uneingeschränkt auch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Wurde dieser durch Zahlung erfüllt, enden die Rechtswirkungen des Mindestlohngesetzes. Einen Ausschluss der Anfechtbarkeit oder einen besonderen Vollstreckungsschutz hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen."

IMPRESSUM

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