

Neues aus der Rechtsprechung

Vorsicht Falle – Befristungen in elektronischer Form?

Bei der wirksamen Befristung von Arbeitsverträgen spielt die Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG eine herausragende Rolle. Fehler können den Arbeitgeber hier die Befristung kosten mit der Folge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Mit der angesichts des Trends zum „papierlosen Büro“ naheliegenden Möglichkeit der elektronischen Signatur von befristeten Arbeitsverträgen hat sich das Arbeitsgericht Berlin auseinandergesetzt (Urteil vom 28.09.2021, Az. 36 Ca 15296/20). Es hat festgestellt, dass jedenfalls die sogenannte fortgeschrittene elektronische Signatur den Anforderungen des Gesetzes nicht gerecht wird.

Während bei Kündigungserklärungen unstreitig die klassische Schriftform (Ausdruck mit Originalunterschrift) zwingend einzuhalten ist, besteht bzgl. der häufig nicht weniger bedeutsamen Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG keine letzte Rechtssicherheit.

Höchstrichterlich nicht geklärt und in der Literatur umstritten ist bereits die Frage, ob überhaupt eine elektronische Signatur ausreichen kann. Zweifel daran kommen auch angesichts des (zwar) weit zurückliegenden Gesetzgebungsverfahrens auf.

Einigkeit besteht jedoch, dass – wenn überhaupt – nur die sogenannte *qualifizierte* elektronische Signatur gemäß § 126a BGB erforderlich ist. Diese lag im vom Arbeitsgericht Berlin entschiedenen Fall unzweifelhaft nicht vor.

Eine qualifizierte elektronische Signatur erfordert zunächst das Vorliegen der Voraussetzung einer fortgeschrittenen elektronischen Signatur gemäß Art. 26 EU-VO Nr. 910/2014 (eIDAS-VO) sowie, dass die Signatur von einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit durch ein qualifiziertes Zertifikat erstellt worden ist. Die verfügbaren Systeme werden in Deutschland von der Bundesnetzagentur geprüft. Nutzbar sind jedoch auch alle anderen in Europa zertifizierten Dienste. Diese finden sich auf der Website ([EU Trust Services Dashboard \(europa.eu\)](https://europa.eu/eu-justice/justice-portal/content/eu-trust-services-dashboard)) der europäischen Kommission.

Selbst wenn man jedenfalls annähme, dass die qualifizierte elektronische Signatur die Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG wahrt, ist Vorsicht geboten. Zum einen ist der jeweilige Anbieter des Signaturtools sorgsam auszuwählen. Zum anderen bleibt wohl auch bei der qualifizierten elektronischen Signatur ein letzter Argumentationsspielraum hinsichtlich der Wirksamkeit der Befristung, da es an eindeutigen gesetzlichen Regelungen und höchstrichterlicher Rechtsprechung fehlt. Wir empfehlen daher, bei der klassischen Schriftform zu bleiben, auch wenn dies etwas aus der Zeit gefallen wirkt.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de