



## Mandanteninfo 05/2017: Schriftform bei Ablehnung eines Teilzeitbegehrens

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 27.06.2017 – 9 AZR 368/16](#)

**Will ein Arbeitgeber das Verlangen eines Arbeitnehmers, seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu reduzieren, wirksam ablehnen, so muss er dies nicht nur einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung, sondern auch in der gesetzlichen Schriftform tun. Gesetzliche Schriftform im Sinn von [§ 126 Abs. 1 BGB](#) verlangt eine eigenhändige Unterschrift unter dem Ablehnungsschreiben und (rechtzeitigen) Zugang des Originals bei dem Teilzeit beanspruchenden Arbeitnehmer.**

Nach [§ 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes](#) (TzBfG) kann jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, vom Arbeitgeber verlangen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dieses Teilzeitverlangen muss unter Angabe des Umfangs der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn geltend gemacht werden, wobei dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben sein soll. Eine Form für dieses Teilzeitverlangen ist vom Gesetz nicht vorgeschrieben. Die Vorschrift verlangt weiter, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern haben, zu einer Vereinbarung zu gelangen, wobei einem Teilzeitverlangen der Arbeitgeber sich nur widersetzen kann, soweit betriebliche Gründe diesem Verlangen entgegenstehen. Als solche Gründe sind insbesondere im Gesetz genannt, dass die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf und die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Nach [§ 8 Abs. 5 TzBfG](#) muss der Arbeitgeber die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitteilen. Geschieht dies nicht und hat der Arbeitgeber die verlangte Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, dann verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang ([§ 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG](#)).

Der 9. Senat des BAG hatte jetzt den Fall einer Flugbegleiterin zu entscheiden, die im Anschluss an Elternzeit rechtzeitig einen Antrag auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit gestellt hatte (im dort entschiedenen Fall durch Eingaben in ein von der Fluggesellschaft zur Verfügung gestelltes elektronisches System). Die beklagte Fluggesellschaft teilte der Klägerin mit einem maschinell erstellten und nicht unterzeichneten Schreiben mit, dass das Teilzeitverlangen abgelehnt werde.

Das Bundesarbeitsgericht hat der auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit klagenden Flugbegleiterin Recht gegeben: Die Ablehnung des Teilzeitverlangens sei zwar rechtzeitig erfolgt, aber wegen der fehlenden Unterschrift unter dem Ablehnungsschreiben wegen Formmangels nichtig. Das Schreiben der Fluggesellschaft entspreche nicht der vom Gesetz in [§ 8 Abs. 5 TzBfG](#) angeordneten Schriftform. Unabhängig vom Vorliegen von denkbaren Ablehnungsgründen im Sinn von [§ 8 Abs. 4 TzBfG](#) trete damit die vom Gesetz in [§ 8 Abs. 5 S. 3 TzBfG](#) angeordnete Fiktion ein, wonach die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt gilt.

Die Entscheidung hat eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Soweit unser Einblick in die betriebliche Praxis reicht, wird sehr häufig im Bereich gesetzlicher Regelungen, die Schriftform erfordern, mit Email-Nachrichten, Telefax-Schreiben, SMS-Mitteilungen oder mündlichen Erklärungen operiert. Dies führt im jetzt vom 9. Senat entschiedenen Fall zum Risiko des Arbeitgebers, mögliche Ablehnungsgründe für ein Teilzeit-

verlangen nicht vorbringen zu können. Dies kann aber auch auf Arbeitnehmerseite zu unkalkulierbaren Risiken führen.

Im Bereich von [§ 8 TzBfG](#) ist es zwar aus Beweisgründen ratsam ein Teilzeitverlangen schriftlich vorzubringen. Das Gesetz verlangt aber für das Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers ausdrücklich keine bestimmte Form, sondern nur für die Ablehnung dieses Verlangens durch den Arbeitgeber. Anders ist dies aber bei der Elternzeit. Gemäß [§ 16 BEEG](#) muss ein Arbeitnehmer, der Elternzeit beanspruchen will, sie (für den Zeitraum der ersten 3 Lebensjahre des Kindes) spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Ein wirksames Elternzeitverlangen setzt also auch hier die Einhaltung der gesetzlichen Schriftform (mit eigenhändiger Namensunterschrift und Zugang des Originalschreibens beim Arbeitgeber) voraus. Nur wer diese Schriftform des Elternzeitverlangens eingehalten hat und den Zugang des Originalschreibens beim Arbeitgeber nachweisen kann, kann Elternzeit beanspruchen mit der Folge, dass seine Arbeitspflicht mit Beginn der Elternzeit suspendiert ist. Das formunwirksame Elternzeitverlangen führt dazu, dass die Arbeitspflicht fortbesteht, so dass ggf. der Arbeitgeber nach entsprechender Abmahnung das Arbeitsverhältnis kündigen kann, wenn die Arbeit nicht wieder aufgenommen wird.

Auch für den Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit gem. [§ 15 Abs. 7 BEEG](#) gilt, dass der Teilzeitantrag vom Arbeitnehmer (für den Zeitraum der ersten 3 Lebensjahre des Kindes) 7 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich gestellt wurde, wobei der Antrag den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten muss und entsprechend der Regelung in [§ 8 TzBfG](#) die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit mitangegeben werden soll. Die gesetzliche Schriftform gilt auch für die Ablehnung eines Teilzeitwunsches während der Elternzeit durch den Arbeitgeber. Auch [§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG](#) ordnet an, dass wenn ein Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit (für die ersten 3 Lebensjahre eines Kindes) nicht spätestens 4 Wochen nach Zugang des Antrags schriftlich abgelehnt hat, dass dann die Zustimmung als erteilt gilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin als festgelegt gilt. Auch die Regelung zur Ablehnung eines Teilzeitwunsches während der Elternzeit enthält, wie die Regelung in [§ 8 TzBfG](#) zur Ablehnung eines Teilzeitverlangens die Fiktion des Zustandekommens einer entsprechenden Vereinbarung nach den Wünschen der Arbeitnehmerin.

Eine tabellarische Zusammenstellung der wenig übersichtlichen Form- und Fristbestimmungen bei dem Verlangen nach Elternzeit bzw. dem Verlangen nach Teilzeit innerhalb und außerhalb von Elternzeit und der Ablehnung entsprechender Teilzeitwünsche durch den Arbeitgeber ist in der Anlage beigefügt.

**[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>



Voraussetzungen, Form- und Fristenbestimmungen bei Elternzeit und Teilzeit

Erklärung		Norm	betriebl. / persönliche Voraussetzungen	Frist	Form	Zustimmung Arbeitgeber erforderlich?	Ablehnungsgrund
Erklärungen von Arbeitnehmern	Verlangen von Elternzeit in den ersten drei Jahren (max. 3 Jahre)   § 16 Abs. 1 BEEG	§ 15 Abs. 1 und 2 § 16 Abs. 1 BEEG	Betreuung eines Kindes im eigenen Haushalt	7 Wochen vorher	Schriftform	nein	---
	Verlangen von Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Jahr (max. 24 Mon., zus. max 3 Jahre)	§ 15 Abs. 1 und 2 § 16 Abs. 1 BEEG	Betreuung eines Kindes im eigenen Haushalt	13 Wochen vorher	Schriftform	nein	---
	Verlangen von Teilzeit in Elternzeit	§ 15 Abs. 6 und § 15 Abs. 7 Satz 1 bis 3 BEEG	Arbeitsverhältnis > 6 Monate im Unternehmen > 15 ArbN höchst. zwei mal während Elternzeit	7 Wochen vorher	Schriftform	<b>ja</b>	dringende betriebliche Gründe
	Verlangen von allgemeiner Teilzeit	§ 8 TzBfG	Arbeitsverhältnis > 6 Monate letztes Verlangen vor mind. 2 Jahren	3 Mon. vorher	keine	<b>ja</b>	betriebliche Gründe
	Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Elternzeit Regelfälle	§ 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG	---	keine	keine	nur mit Zustimmung des Arbeitgebers aber: "billiges Ermessen" Klage zum ArbG möglich	
	Verlängerung der Elternzeit Ausnahmefall	§ 16 Abs. 3 Satz 4 BEEG	Wechsel der Anspruchsberechtigten aus wichtigem Grund nicht möglich	unverzüglich (sonst kein wicht. Grund)	keine	nein	---
	Vorzeitige Beendigung der Elternzeit Ausnahmefälle	§ 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG	Geburt weiteres Kind / besondere Härte / erhebl. gefährdete wirtschaft. Existenz	keine	keine	<b>ja</b>	dringende betriebliche Gründe
Erklärungen des Arbeitgebers	Ablehnung von Teilzeit in Elternzeit	§ 15 Abs. 7 Satz 4 u. 5 BEEG	dringende betriebliche Gründe	4 Wochen nach Antrag	Schriftform	Frist- oder formunwirksame Ablehnung: Zustimmungsfiktion  Sonst: Klage zum Arbeitsgericht (Verringerung der Arbeitszeit aber erst ab Rechtskraft der Entscheidung)	
	Ablehnung von allgemeiner Teilzeit	§ 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG	betriebliche Gründe	1 Mon. vorher	Schriftform		
	Ablehnung vorzeitiger Beendigung der Elternzeit Ausnahmefälle	§ 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG	dringende betriebliche Gründe	4 Wochen nach Antrag	Schriftform		