

04.01.2018

## ARBEITSRECHT

### ABLEHNUNG EINES TEILZEITBEGEHRENS ERFORDERT SCHRIFTFORM NACH § 126 BGB

BAG, 27. Juni 2017 – 9 AZR 368/16

**Ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG muss fristgerecht und unter Einhaltung der Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB abgelehnt werden. Sonst gilt der Antrag als angenommen. Dies gilt auch bei einem rechtsmissbräuchlichen Verringerungsverlangen.**

Die Parteien streiten über die Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin und deren Verteilung. Die Klägerin war zuletzt im Umfang von 51,09% der Vollarbeitszeit bei der Beklagten als Flugbegleiterin beschäftigt. Der Tarifvertrag sah vor, dass Teilzeitbeschäftigung als monatsweise Freistellung vom fliegerischen Einsatz im monatlichen Wechsel möglich ist. Die Vergabe von Teilzeitmodellen erfolgte im sog. Requestverfahren. Die Klägerin beantragte im Onlinesystem der Beklagten am 22. Juni 2014 unter „Teilzeit 2015“ vorrangig eine Verringerung der Arbeitszeit auf 50% der Vollarbeitszeit mit den Freistellungsmonaten Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember. Die Beklagte teilte der Klägerin am 1. August 2014 in einem maschinell erstellten und nicht unterzeichneten Schreiben mit, der „Antrag auf Teilzeitarbeit in 2015“ könne nicht berücksichtigt werden. Die Klägerin klagte u.a. auf Beschäftigung gemäß dem Teilzeitantrag, hilfsweise auf Feststellung, dass sich die Arbeitszeit gemäß dem Teilzeitantrag reduziert hat. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat dem Hilfsantrag stattgegeben.

Das BAG hat die Beklagte verurteilt, die Klägerin gemäß ihrem Teilzeitantrag zu beschäftigen. Die Arbeitszeit der Klägerin habe sich gemäß § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG in dem von ihr gewünschten Umfang verringert. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit gelte nach § 8 Abs. 5 S. 3 TzBfG als festgelegt. Die Klägerin habe die Verringerung ihrer Arbeitszeit rechtzeitig drei Monate vor deren Beginn geltend gemacht und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben. Ihr Änderungsangebot sei hinreichend konkret gewesen, weil es mit einem bloßen „Ja“ hätte angenommen werden können; eine ausdrückliche Bezeichnung als „Teilzeitantrag“ sei dagegen nicht notwendig. Auch eine Beschränkung des Antrags auf das von der Beklagten durchgeführte Requestverfahren sei dem Antrag der Klägerin nicht zu entnehmen, so dass es sich beim Antrag der Klägerin auch um einen solchen nach § 8 TzBfG handele.

Die beantragte Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit gelte nach § 8 Abs. 5 TzBfG als vereinbart, weil die Beklagte den Teilzeitantrag der Klägerin nicht rechtzeitig abgelehnt habe. Das maschinell erstellte Schreiben genüge nicht der nach § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG erforderlichen Schriftform (§ 126 Abs. 1 BGB), da es nicht vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet worden sei. Die erteilte Ablehnungserklärung in Textform (§ 126b BGB) sei unbeachtlich. Der Gesetzgeber habe das Schriftformerfordernis auch nach Einführung der Textform in § 126b BGB nicht gestrichen, obwohl er andere Vorschriften des TzBfG geändert habe. Eine Formerleichterung ergebe sich auch nicht aus dem Sinn und Zweck des Schriftformerfordernisses.

Ob der Antrag der Klägerin wegen der geringen Arbeitszeitreduzierung (von 51,09% auf 50%) rechtsmissbräuchlich gewesen sei, könne dahinstehen. Auch ein rechtsmissbräuchlicher Antrag löse die Fiktion aus. Schließlich könne der Arbeitgeber auch einen rechtsmissbräuchlichen Antrag explizit annehmen.

**Gleiss Lutz Kommentar**

Die Entscheidung des BAG mag formal korrekt sein, sie ist aber weder zeitgemäß noch praxisgerecht. Verlangt ein Gesetz eine „schriftliche“ Erklärung, differenziert das BAG hinsichtlich des Formerfordernisses danach, ob es sich bei der Erklärung um ein Rechtsgeschäft handelt oder um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Im ersten Fall soll die Schriftform erforderlich sein, im zweiten Fall sei Textform ausreichend. Abgesehen von dem Risiko für Arbeitgeber, für ihre Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer die falsche Form zu wählen, führt das Beharren auf das Schriftformerfordernis aber auch zu schwerfälligen und langgezogenen Prozessen in der Praxis. Angesichts der weiter zunehmenden Kommunikation per E-Mail wäre eine teleologische Reduktion des Schriftformerfordernisses nicht nur in § 8 Abs. 5 S. 3 TzBfG angezeigt, wonach die Textform („normale“ Email) für entsprechende Erklärungen ausreicht. Das gilt insbesondere, wenn das gesamte Verfahren elektronisch durchgeführt wird. Schwer nachvollziehbar ist auch die Fiktionswirkung für rechtsmissbräuchliche Teilzeitbegehren. Möchte der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen eines Arbeitnehmers ablehnen, sollte dies daher stets frist- und formgerecht erfolgen.

EXPERTISE

**Arbeitsrecht**