

Die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit muss die Schriftform einhalten – Anmerkung zu Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 27.06.2017, 9 AZR 368/16

I.

Im Arbeitsvertrag wird geregelt, welche Arbeitsleistung der Arbeitnehmer erbringen muss, d.h. welche Tätigkeit er ausübt und an wie vielen Wochentagen wie viele Stunden er arbeiten muss. Umgekehrt wird geregelt, welche Vergütung der Arbeitgeber dafür bezahlt. Es gibt Vollzeitstellen (40 bzw. 48 Stunden/Woche bei 5 bzw. 6 Arbeitstagen) und Teilzeitstellen in verschiedensten Ausgestaltungen.

Der Arbeitnehmer kann im späteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses aus verschiedensten Gründen daran interessiert sein, seine Arbeitszeit ganz oder während eines bestimmten Zeitraums zu verringern. Etwa wenn die Pflege von Angehörigen ansteht oder wegen eines Studiums. Gelingt keine einvernehmliche Einigung mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer unter Umständen nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) eine Herabsetzung verlangen. Dabei ist ein förmliches Verfahren einzuhalten. Das Urteil des BAG zeigt, wie wichtig die Einhaltung der vorgesehenen Formvorschriften ist.

II.

Die beklagte Arbeitgeberin (Beklagte) hatte ein elektronisches System eingerichtet, mit welchem Wünsche der Arbeitnehmer nach Teilzeitmodellen bearbeitet werden sollten. Die klagende Arbeitnehmerin (Klägerin) hatte den Wunsch eingereicht, ihre Arbeitszeit um ca. ein Prozent zu verringern. Mit einem maschinell erstellten und nicht unterschriebenen Schreiben lehnte die Beklagte dies ab.

Mit der Klage strebte die Klägerin hauptsächlich an, die Beklagte zu verurteilen, ihre Arbeitszeit nach den von ihr angegebenen Zeiten zu reduzieren und nur hilfsweise festzustellen, dass die Arbeitszeit sich entsprechend reduziert habe. Das Arbeitsgericht lehnte beides ab. Mit der Berufung wurde dem Hilfsbegehren stattgegeben. Auf die Revision hin hat das Bundesarbeitsgericht festgehalten, dass die Arbeitszeit sich wie von der Klägerin gewünscht reduziert habe. Für das BAG war entscheidend, dass nach dem TzBfG die Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber schriftlich erfolgen müsse. Ein maschinell erstelltes Dokument ohne handschriftliche Unterschrift sei hierfür nicht ausreichend. Mangels formgerechter Ablehnung sei die vom Gesetz für diesen Fall vorgesehene Fiktion eingetreten. Unerheblich war für das BAG, ob die begehrte Reduzierung um knapp ein Prozent rechtsmissbräuchlich sei. Auch ein rechtsmissbräuchlicher Antrag sei wirksam; der Arbeitgeber könne auch einen solchen Antrag annehmen. Damit könne auch ein rechtsmissbräuchlicher Antrag die Fiktionen des TzBfG auslösen.

III.

1.

Der Gesetzgeber will Teilzeitarbeit fördern und erließ daher das TzBfG. Voraussetzung für eine Reduzierung der Arbeitszeit ist aber, dass das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate besteht und der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Auszubildende zählen dabei nicht.

Um die Verringerung der Arbeitszeit zu erreichen, ist ein förmliches Verfahren einzuhalten. Eingeleitet wird dieses Verfahren durch den Antrag des Arbeitnehmers: dieser muss spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Reduzierung angeben, um welchen Umfang er diese wünscht (beispielsweise von 40 auf 35 Wochenstunden) und wie er die verbleibende Arbeitszeit ableisten will (etwa Montag bis Freitag jeweils 7 Stunden).

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll vorrangig der Arbeitgeber eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer finden. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers zuzustimmen. Lediglich wenn betriebliche Gründe vorliegen, kann der Arbeitgeber den Wunsch ablehnen. Das TzBfG nennt beispielhaft und nicht abschließend als betriebliche Gründe, dass die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt werden oder die Verringerung der Arbeitszeit unverhältnismäßige Kosten verursachen würde.

Sowohl für den Arbeitgeber, wie auch den Arbeitnehmer ist wichtig, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Reduzierung der Arbeitszeit seine Entscheidung schriftlich mitzuteilen hat. Dies bedeutet insbesondere eine eigenhändige Unterschrift des Arbeitgebers. Wichtig ist auch, dass der Arbeitgeber sich sowohl zu der gewünschten Reduzierung, wie auch der gewünschten Verteilung der restlichen Arbeitszeit äußern muss. Versäumt der Arbeitgeber die Monatsfrist fingiert das Gesetz seine Zustimmung zu der gewünschten Reduzierung bzw. zu der gewünschten Verteilung.

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber seine Entscheidung zwar mitgeteilt, aber nur durch ein formloses und nicht unterschriebenes maschinelles Schreiben. Dies genügte nicht den Anforderungen an die Schriftform, da keine eigenhändige Unterschrift vorlag. Damit war die Fiktion des TzBfG einschlägig mit der Folge, dass die von der Klägerin gewünschte Reduzierung samt der gewünschten Verteilung angenommen wurde.

2.

Das BAG ging weiter davon aus, es sei unerheblich, ob der Wunsch der Arbeitnehmerin auf Reduktion der Arbeitszeit um 1% rechtsmissbräuchlich sei. Arbeitnehmer sollten sich nicht darauf verlassen, dass die unteren Gerichte dieser Auffassung in jedem Fall folgen. Um einer Ablehnung als rechtsmissbräuchlich entgegenzuwirken, sollte genau dokumentiert werden, warum auch eine geringere Reduktion notwendig ist.

IV.

Die Entscheidung verdeutlicht, wie wichtig die Einhaltung der Formvorschriften ist. Eine Ablehnung die zwar mitgeteilt wird, nicht aber die Schriftform einhält, gilt als nicht abgegeben mit der Folge, dass der Wunsch des Arbeitnehmers als zugestanden gilt.

In der Praxis mindestens genauso wichtig ist aber die Frage, ob der Arbeitgeber wegen betrieblicher Gründe den Wunsch des Arbeitnehmers zurückweisen kann. Ob wegen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb eine Reduzierung abgelehnt werden kann oder die Reduzierung unverhältnismäßige Kosten verursacht, kann pauschal nicht festgelegt werden. Hier ist immer der jeweilige Einzelfall entscheidend. Daher ist dem Arbeitnehmer, aber auch dem Arbeitgeber anwaltliche Beratung anzuraten, ob voraussichtlich die vorgebrachten Gründe für eine Ablehnung ausreichend sind.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.