

**„Schriftlich bedeutet nicht per E-Mail oder Telefax“
– ein Fallstrick bei der Beantragung von Elternzeit**

Auch in Deutschland machen immer mehr Arbeitnehmer (Mütter wie Väter) von der Elternzeit Gebrauch.

Wer für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen will, muss diese gemäß § 16 Abs. 1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Wie bei der Kündigung handelt es sich bei der Geltendmachung von Elternzeit um eine einseitig so genannte empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit - vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung - zum Ruhen gebracht wird. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Verlangen des Arbeitnehmers auf Elternzeit unterliegt dabei der Schriftform (§ 126 Abs. 1 BGB). Es muss deshalb eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden. Weder ein Telefax, noch eine Mail wahren diese Schriftform und führen zu einer Nichtigkeit der Erklärung.

Mag ein Arbeitnehmer schon davon gehört haben, dass eine Kündigung schriftlich zu erfolgen hat (eine Kündigung etwa per E-Mail, Whats App oder Fax ist unwirksam), so ist dies bei der Elternzeit ein Thema, was – gerade bei einem gutem Einvernehmen mit dem Arbeitgeber und einer positiven, mündlichen Absprache über die Elternzeit – oft nicht berücksichtigt wird. Es findet sich aber auch im Gesetz über die Elternzeit (BEEG) dieser „Fallstrick“ der Schriftform.

Laut einer Pressemitteilung Nr. 23/16 hatte das Bundesarbeitsgericht über einen Fall zu entscheiden, in welchem eine Arbeitnehmerin die Elternzeit per Fax geltend gemacht hatte. Im Rahmen eines Kündigungsverfahrens nach der Kündigung durch den Arbeitgeber berief sich die Arbeitnehmerin auf ihren Sonderkündigungsschutz als „Elternzeitler“ gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG.

Das Bundesarbeitsgericht entschied (Urteil vom 10. Mai 2016 - 9 AZR 145/15), dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Arbeitgebers aufgelöst worden ist und die Arbeitnehmerin keinen Sonderkündigungsschutz hat. Dass Hessische Landesarbeitsgericht als Vorinstanz hatte den Sonderkündigungsschutz noch bejaht.

Das Bundesarbeitsgericht stellt sich auf den Standpunkt, dass die Arbeitnehmerin mit ihrem Telefax nicht wirksam Elternzeit verlangte. Besonderheiten, die es dem Arbeitgeber nach den Grundsätzen von Treu und Glauben nicht erlauben, sich auf den Formverstoß zu berufen, sah das Bundesarbeitsgericht nicht.

Wie auch bei der Inanspruchnahme der Elternzeit muss die Erklärung also mittels eines leserlich und eigenhändig unterschriebenen Dokumentes nachweislich dem Arbeitgeber zugehen.

Stefanie Lehnen

Fachanwältin für Arbeitsrecht