

# Telefax wahrt Schriftform nicht!

**Dr. Frank Engelmann**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Christine  
Melerowicz-Engelmann**  
Fachwältin für Familienrecht  
Fachwältin für Miet- und  
Wohnungseigentumsrecht



25 Jahre Rechtsanwaltskanzlei  
1991-2016

Tel. (03301) 20 09 30 oder (03301) 20 09 40

Fax (03301) 20 09 50

Dr.-Heinrich-Byk-Straße 1 • 16515 Oranienburg

[www.rechtsanwalt-oranienburg.de](http://www.rechtsanwalt-oranienburg.de)  
[info@rechtsanwalt-oranienburg.de](mailto:info@rechtsanwalt-oranienburg.de)



Die Einhaltung einer im Gesetz vorgeschriebenen Schriftform ist im Rechtsverkehr im Allgemeinen und im Arbeitsrecht im Besonderen häufig von hervorragender Bedeutung. Erfolgt dies nicht, so ist die Erklärung und damit das mit ihr verbundene Rechtsgeschäft wegen Formmangels nichtig (§ 125 BGB).

So bedürfen Kündigungen von Arbeitsverhältnissen oder ein auf deren Beendigung gerichteter Auflösungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

Aber auch die Inanspruchnahme der Elternzeit muss gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG schriftlich verlangt werden. Mit Urteil vom 10.05.2016 (AZ: 9 AZR 145/15) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun nochmals klargestellt, dass es sich auch bei diesem Verlangen um eine

empfangsbedürftige Willenserklärung handelt und diese Erklärung nur wirksam wird, wenn die formgerecht errichtete Erklärung dem Erklärungsempfänger zugeht. Hier ist dem Arbeitgeber im Ergebnis nur eine Ablichtung der Urkunde zugegangen. Beim Telefax genügt der Zugang dieser Ablichtung nicht dem Schriftformgebot. Dies war im vorliegenden Fall so, da das Schriftstück von der Arbeitnehmerin nur per Telefax übersandt worden war und sie nicht nachweisen konnte, dass es später auch im Original dem Arbeitgeber zugeht. Dies hatte zur Folge, dass eine vier Monate später ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers wirksam war, da die Arbeitnehmerin sich nicht darauf berufen konnte, überhaupt Elternzeit verlangt zu haben, so dass der Kündigungsschutz gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG nicht entstanden war. Das Gericht hat in diesem Urteil ausdrücklich klargestellt,

dass nach dem Willen des Gesetzgebers hier eine Textform im Sinne § 126 b BGB nicht ausreicht und die hier mögliche elektronische Form einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz bedürftig hätte (§ 126 a Abs. 1 BGB). Über eine solche so genannte Signaturkarte verfügt jedoch der durchschnittliche Arbeitnehmer gerade nicht. Aber für die Wirksamkeit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist auch die elektronische Signatur ausgeschlossen (§ 623 BGB).

In diesen wichtigen Bereichen muss also weiter auf die Möglichkeit des Nachweises des Zuganges einer schriftlichen Erklärung, z. B. durch Übergabe oder durch Einwurf derselben per Boten in den Briefkasten geachtet werden.

**Dr. Frank Engelmann**  
**Fachanwalt**  
**für Arbeitsrecht**