

Aktenzeichen: 9 AZR 409/04
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 21. Juni 2005
- 9 AZR 409/04 -

I. Arbeitsgericht
Ulm

Urteil vom 29. August 2003
- 4 Ca 136/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 9. Juni 2004
- 4 Sa 50/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Teilzeitanspruch

Gesetze:

TzBfG § 8; ZPO §§ 253, 264, 267, 269, 894

Leitsätze:

1. Begehrt ein Arbeitnehmer die Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit, so kann sich der Arbeitgeber mit Erfolg nach § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG darauf berufen, diesem Wunsch stünden betriebliche Gründe entgegen, weil der Einsatz einer Ersatzkraft erforderlich sei, durch deren laufende Fortbildung unverhältnismäßige zusätzliche Kosten entstünden.

2. Dem kann der Arbeitnehmer nicht erfolgreich entgegenhalten, die Einstellung einer Ersatzkraft erübrige sich deshalb, weil er durch Arbeitsverdichtung oder Arbeitsbereitschaft außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit das bisherige Arbeitspensum auch in der verkürzten Arbeitszeit erledigen könne.

Hinweise des Senats:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



BUNDEsarBEITSGERICHT



9 AZR 409/04
4 Sa 50/03
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juni 2005

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dü-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

well, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Schwarz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. Juni 2004 - 4 Sa 50/03 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit. 1
- Der Kläger ist seit Oktober 1990 für die Beklagte, ein Pharmaunternehmen, als Pharmareferent im Außendienst zu einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von 8.154,57 Euro (Februar 2003) beschäftigt. Ihm ist zur Kundenbetreuung und Akquisition ein Gebiet zugeteilt, welches S und Teile von H und N umfasst. 2
- Die Beklagte beschäftigt insgesamt ca. 750 Arbeitnehmer, darunter ca. 380 Außendienstmitarbeiter. Es gehört zu den Aufgaben der Außendienstmitarbeiter, die Kunden hinsichtlich der von der Beklagten angebotenen Arzneimittel zu beraten. Hierzu planen sie ihre auswärtigen Termine und die erforderlichen Reisen. Die Beklagte stellt ihnen einen Laptop, eine Drucker/Fax-Kombination, ein Mobiltelefon und eine ISDN-Telefonanlage zur Verfügung. Jeder Außendienstmitarbeiter erhält zudem zur Lagerung der Arzneimittel eine jährliche Lagerraumpauschale in Höhe von 720,00 Euro. Neu eingestellte Pharmareferenten schult die Beklagte im Rahmen eines insgesamt zweiwöchigen Grundkurses. Sämtliche Außendienstmitarbeiter nehmen jährlich an sieben eintägigen Arbeitskreisen, an drei zweitägigen Regionaltagungen und an zwei dreitägigen Gesamttagen teil. 3
- Mit Schreiben vom 8. Januar 2001 beantragte der Kläger bei der Beklagten die Verringerung seiner Arbeitszeit ab dem 1. Mai 2001 von 40 auf 30 Wochenstunden bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf drei Arbeitstage. 4



- Daraufhin übersandte ihm die Beklagte unter dem Datum 14. März 2001 den Entwurf eines Änderungsvertrages. Dieser sah ua. eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 1. Mai 2001 auf 30 Stunden, verteilt auf die Arbeitstage Montag bis Donnerstag vor. Dieses Angebot nahm der Kläger nicht an. 5
- Im Gegenzug schlug er mit Schreiben vom 8. April 2001 eine Änderung vor, wonach die wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Mai 2001 32 Stunden betragen sollte, verteilt auf die Arbeitstage Montag bis Donnerstag. 6
- Am 28. April 2001 teilte der Kläger der Beklagten dann schriftlich mit, dass er ab 1. Juli 2001 seine Arbeitszeit auf 30 Stunden, verteilt auf drei Arbeitstage pro Woche, verringern wolle. 7
- Daraufhin unterbreitete die Beklagte dem Kläger unter dem 28. Mai 2001 erneut ein Angebot zur Änderung des Arbeitsvertrages. Dieses sah ab 1. Juli 2001 eine wöchentliche Arbeitszeit von 32 Stunden, verteilt auf die Arbeitstage Montag bis Donnerstag vor. Auch dieses Angebot nahm der Kläger nicht an. 8
- Auf eine Mitteilung der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden vom 29. Oktober 2002 an die Personalleiterin der Beklagten, dass der Kläger an einer Teilzeitbeschäftigung interessiert sei, sagte der Personalreferent der Beklagten der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden am 12. November 2002 zu, für den Fall eines erneuten Antrages des Klägers diesen erörtern und prüfen zu wollen. 9
- Mit Schreiben vom 3. Dezember 2002 beantragte der Kläger dann die Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 1. April 2003 von 37,5 auf 30 Wochenstunden, verteilt auf drei Arbeitstage. Die Arbeitstage sollten entweder auf Montag, Mittwoch und Donnerstag festgelegt werden oder frei nach „Maßgabe von Terminvorgaben und ökonomischen Tourengestaltungen“ gewählt werden. 10
- Nach einem persönlichen Gespräch mit dem Kläger am 18. Februar 2003 lehnte die Beklagte den Antrag des Klägers mit Schreiben vom 24. Februar 2003 ab. Auf eine entsprechende Bitte des Klägers erläuterte sie ihre Entscheidung mit Schreiben vom 5. März 2003, wobei sie sich darauf berief, eine Teilzeittätigkeit des Klägers bedinge die Einstellung eines zusätzlichen Mitarbeiters, was mit erheblichen dauerhaften Fixkosten verbunden sei. Eine Umverteilung der vom Kläger nicht mehr betreuten Kunden auf andere Mitarbeiter sei nicht möglich. 11
- Mit Klage vom 18. März 2003 hat der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Annahme seines Angebots, die wöchentliche Arbeitszeit auf 30 Stunden zu verrin- 12



gern und auf drei Werktage in der Woche zu verteilen, beantragt. In der Berufungsinstanz hat er dann neben der Arbeitszeitverringerung die Zustimmung zu einer Arbeitszeitverteilung auf vier Werktage in der Woche (Montag bis Donnerstag) begehrt.

Der Kläger macht geltend, er könnte die Kunden des ihm zugewiesenen Bezirks auch bei reduzierter Arbeitszeit ohne Qualitätseinbuße betreuen. Er sei bereit, seine Leistung zu verdichten und auch außerhalb seiner festgelegten Arbeitszeit für die Kunden ansprechbar zu sein. Auch habe er weniger Kunden zu betreuen als andere Außendienstmitarbeiter. Selbst wenn wegen seiner Teilzeittätigkeit eine zusätzliche Arbeitskraft eingestellt werden müsste, entstünden allenfalls einmalige Zusatzkosten in Höhe von 19.000,00 Euro, da sich die Einarbeitungszeit und die Kosten für die Reise-tätigkeit im Verhältnis zu einer Vollzeitkraft entsprechend der geringeren Stundenzahl verminderten.

Demgegenüber beruft sich die Beklagte darauf, das Teilzeit- und Befristungs-gesetz schränke die unternehmerische Entscheidung, bestimmte Arbeitsaufgaben durch Vollzeitkräfte durchführen zu lassen, nicht ein. Dem Teilzeitbegehren des Klä-gers stünden betriebliche Gründe entgegen. Arbeite dieser in Teilzeit, müsse sie eine zusätzliche Teilzeitkraft einstellen, was im ersten Jahr zu Mehrkosten in Höhe von 69.253,00 Euro führen würde. Die finanzielle Belastung ergebe sich aus einmaligen Ausbildungs-, Einarbeitungs- und Personalbeschaffungskosten sowie der einmaligen Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln. In der Folgezeit sei vor allem wegen der für die Pharmareferenten erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen mit jährlichen Mehr-aufwendungen in Höhe von mindestens 33.085,00 Euro zu rechnen. Die Einstellung eines zusätzlichen Mitarbeiters erhöhe zudem die Arbeitsbelastung der Regionalleiter, denen die Führung und Koordination der Außendienstmitarbeiter obliege. Ferner verur-sachten Neueinstellungen zusätzliche Organisations- und Verwaltungskosten der Per-sonalverwaltung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

In der Revisionsinstanz hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, das Angebot des Klägers, künftig nur noch mit einer Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche zu arbeiten, anzunehmen.

Die Beklagte hat die Zurückweisung der Revision beantragt.



Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf Zustimmung zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers zu Recht abgewiesen. 18
- I. Die von Amts wegen zu prüfenden Prozessfortsetzungsvoraussetzungen liegen vor. Die Berufung des Klägers war zulässig. 19
- Der Kläger hat in der Berufungsinstanz seine Klage teilweise geändert, indem er statt einer Verteilung der Wochenarbeitszeit auf drei Werktage nunmehr eine Verteilung auf vier Werktage in der Woche (Montag bis Donnerstag) verlangt hat. Eine solche Klageänderung ist nach § 263 ZPO nur zulässig, wenn sie sachdienlich ist oder der Beklagte sich hierauf rügelos eingelassen hat. Wenn sich das Berufungsgericht mit der Zulässigkeit der Klageänderung nicht auseinander setzt, weil es die Klage aus anderen Gründen abgewiesen hat, kann das Revisionsgericht die unterbliebene Prüfung nachholen (*Senat 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - AP TzBfG § 8 Nr. 9 = EzA TzBfG § 8 Nr. 12, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). 20
- Da sich die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht rügelos auf den abgeänderten Klageantrag eingelassen hat, ist dies nach § 267 ZPO als ihre Einwilligung in die Klageänderung anzusehen. 21
- II. Der Kläger hat das Berufungsurteil unbeschränkt angefochten und im Verlauf des Revisionsverfahrens seinen Klageantrag beschränkt. So hat der Kläger lediglich die Verurteilung der Beklagten zur Annahme seines Angebots auf Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden beantragt, jedoch nicht mehr die Verteilung der verringerten Arbeitszeit auf drei bzw. vier Werktage gefordert. Dies ist zulässig. 22
- Zwar sind Änderungen eines Sachantrages in der Revisionsinstanz regelmäßig unzulässig (*st. Rspr., vgl. BAG 25. September 1987 - 7 AZR 315/86 - BAGE 56, 155*). Eine Ausnahme wird aber zugelassen, wenn eine Änderung vorliegt, die nach § 264 ZPO nicht als Klageänderung anzusehen ist und auch der Neuantrag auf unstreitiges oder festgestelltes tatsächliches Vorbringen gestützt werden kann (*BAG 26. Mai 1993 - 4 AZR 149/92 - AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 2 = EzA BGB*). 23



§ 242 Betriebliche Übung Nr. 28; Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 272/01 - BAGE 105, 123, 126).

Vorliegend hat der Kläger seinen Klageantrag in der Hauptsache iSd. § 264 Nr. 2 ZPO beschränkt. 24

Der ursprüngliche Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit, verbunden mit dem Antrag auf eine Neuverteilung derselben, stellte einen einheitlichen Klageantrag dar (Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - BAGE 105, 107, 113). 25

Dadurch, dass der Kläger in der Revisionsinstanz nicht mehr die Zustimmung der Beklagten zur Verteilung seiner verringerten Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage begehrt, hat er diesen Klageantrag beschränkt. Es ist ihm unbenommen, die Verteilung seiner verringerten Arbeitszeit der Beklagten zu überlassen, die sie durch Ausübung ihres Weisungsrechts festlegen soll. Dies verstößt nicht gegen das Bestimmtheitserfordernis des Klageantrags nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (Senat 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - BAGE 110, 232). 26

Es kann dahinstehen, ob diese Beschränkung des Klageantrags gleichzeitig eine teilweise Klagerücknahme darstellt, die nach § 269 ZPO der Einwilligung der Beklagten bedürfte. In deren Einlassung auf den beschränkten Revisionsantrag sowohl in der Revisionserwiderung als auch in der mündlichen Verhandlung kann eine konkludente Einwilligung in eine etwaige teilweise Klagerücknahme gesehen werden (vgl. BAG 14. Juli 1961 - 1 AZR 291/60 - AP ZPO § 322 Nr. 6; RG 25. März 1924 - III 349/23 - RGZ 108, 135). 27

Damit ist Streitgegenstand des Revisionsverfahrens nur noch der Anspruch des Klägers auf Verringerung der Arbeitszeit. 28

III. Die Klage ist zulässig. 29

Insbesondere ist der Klageantrag hinreichend bestimmt. Die fehlende Datumsangabe über den Zeitpunkt der künftigen Änderung führt nicht zur Unzulässigkeit der Klage. Zwar verlangt § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO einen bestimmten Antrag. Das Bestimmtheitserfordernis gebietet jedoch nicht, dass der Arbeitnehmer den Zeitpunkt benennt, zu dem die erstrebte Vertragsänderung wirksam wird (Senat 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - AP TzBfG § 8 Nr. 9 = EzA TzBfG § 8 Nr. 12, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen mwN). Da eine Willenserklärung nach § 894 ZPO mit Rechtskraft der Entscheidung als abgegeben gilt, wird die Zustimmungserklärung des Arbeitgebers zu dem Zeitpunkt fingiert, zu dem ein rechtskräftiges 30



Urteil vorliegt (vgl. *BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171*). Damit hat der Antrag einen für die Vollstreckung genügend genauen Inhalt. Ist das der Fall, so ist auch das Bestimmtheitserfordernis des § 253 ZPO erfüllt (*Hartmann in Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO 63. Aufl. § 253 Rn. 31*).

IV. Die Klage ist nicht begründet. 31

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch, sein Angebot, die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden zu reduzieren, anzunehmen. Ein derartiger Anspruch ergibt sich nicht aus § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG. 32

1. Die allgemeinen Voraussetzungen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 8 TzBfG lagen zum Zeitpunkt des Änderungsverlangens des Klägers am 3. Dezember 2002 vor. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten, die in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG), und dem Kläger bestand länger als sechs Monate, § 8 Abs. 1 TzBfG. 33

2. Die dreimonatige Ankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG hat der Kläger durch sein Schreiben vom 3. Dezember 2002, in dem er von der Beklagten die Verringerung der Arbeitszeit mit Wirkung ab 1. April 2003 verlangt hat, gewahrt. 34

3. Die Beklagte hat das Verringerungsbegehren des Klägers rechtzeitig abgelehnt. Damit ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit des Klägers nicht von Gesetzes wegen verringert worden. 35

Das Verlangen des Arbeitnehmers auf Verringerung und Neuverteilung seiner Arbeitszeit löst nach § 8 Abs. 3 TzBfG eine Verhandlungspflicht des Arbeitgebers aus (*Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 356/02 - BAGE 105, 133*). Nur wenn eine Einigung zwischen den Arbeitsvertragsparteien nach § 8 Abs. 3 TzBfG nicht zustande kommt und der Arbeitgeber das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit nicht - wie es § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG verlangt - spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich ablehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang, § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG. 36

Die Beklagte hat den vom Kläger unter dem 3. Dezember 2002 geäußerten Wunsch, seine Arbeitszeit mit Wirkung ab 1. April 2003 zu verringern, mit Schreiben vom 24. Februar 2003 abgelehnt. Trotz eines umfangreichen Schriftwechsels und mehrerer Verhandlungen ist es bis zur Erhebung der Klage zu keiner Vereinbarung der 37



Parteien über eine Verringerung der Arbeitszeit des Klägers iSd. § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG gekommen.

4. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass dem Verringerungsbegehren des Klägers betriebliche Gründe iSd. § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG entgegenstehen. 38

a) Jeder Arbeitnehmer hat, soweit die allgemeinen Voraussetzungen des § 8 TzBfG vorliegen und der Arbeitgeber seine Ablehnung nicht auf entgegenstehende betriebliche Gründe (§ 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG) stützt, nach § 8 Abs. 1 TzBfG Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit (*Senat 9. Dezember 2003 - 9 AZR 16/03 - BAGE 109, 81*). 39

Der Arbeitgeber kann die Ablehnung nicht allein mit einer abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der „richtigen“ Arbeitszeitverteilung begründen (*Senat 9. Dezember 2003 - 9 AZR 16/03 - BAGE 109, 81*). Er kann dem auf § 8 TzBfG gestützten Anspruch jedoch betriebliche Gründe entgegenhalten, § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht, § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG. Es genügt, dass der Arbeitgeber rational nachvollziehbare Gründe hat (*Senat 30. September 2003 - 9 AZR 665/02 - BAGE 108, 47*). Dringende betriebliche Gründe sind nicht erforderlich. Die Gründe müssen jedoch hinreichend gewichtig sein (*Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - BAGE 108, 103*). Ob hinreichend gewichtige betriebliche Gründe zur Ablehnung berechtigen, ist gerichtlich zu prüfen (*Senat 30. September 2003 - 9 AZR 665/02 - aaO*), wobei maßgeblich für das Vorliegen betrieblicher Gründe der Zeitpunkt der Ablehnung des Arbeitszeitwunsches durch den Arbeitgeber ist (*Senat 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - BAGE 110, 232*). 40

b) Diese Prüfung erfolgt nach der Rechtsprechung des Senats anhand folgender dreistufiger Prüfungsfolge (*so zuletzt 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - AP TzBfG § 8 Nr. 11 = EzA TzBfG § 8 Nr. 9, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). 41

aa) In der ersten Stufe ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die 42



unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Die Darlegungslast dafür, dass das Organisationskonzept die Arbeitszeitregelung bedingt, liegt beim Arbeitgeber. Die Richtigkeit seines Vortrages ist arbeitsgerichtlich voll überprüfbar. Die dem Organisationskonzept zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind jedoch hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird.

bb) In einer zweiten Stufe ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Dabei ist auch der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers zur Deckung gebracht werden kann. 43

cc) Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in Übereinstimmung gebracht werden kann, ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Belange zu prüfen: Werden durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt? 44

c) Daran gemessen stehen dem Verlangen des Klägers auf Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 auf 30 Wochenstunden betriebliche Gründe entgegen. 45

Nach dem betrieblichen Organisationskonzept der Beklagten ist dem Kläger ein umfangreiches Verkaufsgebiet in Norddeutschland zugewiesen, dessen Betreuungsaufwand mit 37,5 Wochenarbeitsstunden veranschlagt wird. Das ist entgegen der Auffassung der Revision nicht zu beanstanden. 46

Es gehört zur Organisation und Gestaltung eines Betriebes, neben der Anschaffung von Arbeitsmitteln und der Gestaltung von Arbeitsabläufen die Stärke der Belegschaft, mit der das Betriebsziel erreicht werden soll, festzulegen. Dazu gehört auch die Entscheidung über die Kapazität an Arbeitskräften sowie an Arbeitszeit und wie diese Kapazität - vorliegend auf die einzelnen Gebiete, die von den Pharmarefe- 47



renten zu betreuen sind - verteilt werden soll (BAG 24. April 1997 - 2 AZR 352/96 - BAGE 85, 358).

Der Arbeitgeber ist damit frei bei der Festlegung des Kontingents an Arbeitsstunden, die er für die Erreichung seiner unternehmerischen Ziele für erforderlich hält (Küttner/Reinecke Personalbuch 2005 Teilzeitbeschäftigung Rn. 36). Dem wirtschaftlichen Risiko des Arbeitgebers entspricht die Befugnis, die grundlegenden Entscheidungen der Geschäftspolitik zu treffen. Im Bereich der Akquisetätigkeit gehört dazu die Entscheidung über den zeitlichen und räumlichen Umfang des Außendienstes. Aus dem Umstand, dass der Kläger ein Verkaufsgebiet zu betreuen hat, dessen Anzahl an Akutbetten und Kunden unter dem Durchschnitt liegt, folgt entgegen der Revision nicht, der Kläger könne seinen Bezirk auch mit geringerem Zeiteinsatz ordnungsgemäß betreuen; die Beklagte wolle das nur nicht. Die Revision verkennt, dass der Betten- und Kundenzahl keine allein entscheidende Bedeutung zukommt. Der zeitliche Aufwand für die Betreuung eines Verkaufsgebietes hängt von weiteren Faktoren ab, da der zeitliche Aufwand eines Pharmareferenten von der Art der Kunden, der Größe des Verkaufsgebietes oder der Lage seines Wohnortes abhängig ist. Die Betreuung individueller Kunden nimmt je nach dem Umfang ihrer Bestellungen, dem Beratungsbedarf und der Anzahl der an der Kaufentscheidung beteiligten Personen erfahrungsgemäß unterschiedliche Zeit in Anspruch. Dies steht einer proportionalen Betrachtung, wie sie der Kläger mit Bezug auf die Kundenzahl und den Arbeitsaufwand anstellt, entgegen. Anders wäre es, wenn die Beklagte den zeitlichen Umfang der einzelnen Betreuungsgespräche konkret vorgäbe. Dies ist - auch nach dem Vorbringen des Klägers - nicht der Fall.

48

Die von der Beklagten vorgenommene und auf Grund ihrer unternehmerischen Erfahrungen gewonnene pauschalisierte Einschätzung, dass für die sachgerechte Betreuung des Verkaufsgebietes des Klägers eine 37,5-stündige Akquisetätigkeit erforderlich ist, ist grundsätzlich durch die unternehmerische Organisationsfreiheit gedeckt. Diese Einschätzung ist auch in der Praxis bestätigt worden. Denn die Parteien haben übereinstimmend vorgetragen, der Kläger sei auch bisher regelmäßig 37,5 oder mehr Wochenstunden als Pharmareferent für die Beklagte tätig gewesen. Dass der Kläger bislang nicht ausgelastet war und deshalb das geschuldete Arbeitspensum auch anstatt in 37,5 in 30 Arbeitsstunden wöchentlich hätte erledigen können, hat er nicht vorgetragen. Dies zeigt, dass sich die Personaleinsatzplanung nicht als offensichtlich unsachlich darstellt.

49



Die Beklagte muss auch das Anliegen des Klägers nicht akzeptieren, sein bisheriges Tätigkeitsgebiet anstatt in 37,5 Stunden künftig in 30 Stunden pro Woche zu betreuen, indem er seine Arbeitsleistung verdichtet und außerhalb seiner Arbeitszeit seinen Kunden zur Verfügung steht. Die Beklagte muss auf Grund des bisher vom Kläger erbrachten Arbeitspensums und der dafür aufgewandten Arbeitszeit von 37,5 Stunden pro Woche davon ausgehen, dass dieser Arbeitszeitaufwand auch künftig bei gleich bleibendem Betreuungsgebiet anfallen wird. Die vom Kläger vorgeschlagene Erledigung seiner Aufgaben in der verringerten Arbeitszeit kann damit zwangsläufig nur durch eine weniger intensive Betreuung der Kunden oder durch eine Betreuung außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit - also mittels Überstunden - erreicht werden. Beides ist der Beklagten nicht zuzumuten.

50

d) Die vom Kläger gewünschte Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit steht diesem von der Beklagten praktizierten Organisationskonzept entgegen. Zwar könnte durch organisatorische Änderungen dem Kläger die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit ermöglicht werden (Prüfstufe 2). Zu diesen Änderungen ist die Beklagte aber nicht verpflichtet; denn sie wären mit einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation und mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden (Prüfstufe 3).

51

aa) Die Beklagte könnte das Gebiet des Klägers so umstrukturieren, dass andere Mitarbeiter einen Teil der bisher vom Kläger betreuten Kunden mit übernehmen. Durch diese Änderung des Personaleinsatzes könnte sie den betrieblich als erforderlich angesehenen Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers zur Deckung bringen (2. Prüfstufe). Das setzte allerdings voraus, dass die Beklagte über personelle Überkapazitäten verfügte. Das ist nicht der Fall. Somit würde die Umverteilung eines Teiles der Kunden des Klägers zu einer Verringerung des Betreuungsaufwands in anderen Bezirken führen. Jedenfalls für den Pharmaaußendienst stellt sich die damit verbundene Änderung bestehender Kundenbeziehungen und die Verringerung der Betreuungsintensität als eine Änderung des Organisationskonzeptes dar, die als wesentlich angesehen werden muss (3. Prüfstufe). Denn der wirtschaftliche Erfolg dieses Außendienstes ist davon abhängig, wie viele Ärzte, Apotheken und Krankenhäuser der Außendienstmitarbeiter als Kunden zugeteilt erhält und wie viel Zeit ihm zur Pflege der Kundenbeziehungen verbleibt. Gemessen am arbeitsmarktpolitischen Ziel, Teilzeitarbeit zu erleichtern, liegt hier eine so gewichtige Beeinträchtigung der Organisationsfreiheit der Beklagten vor,

52



dass ein dem Verringerungswunsch entgegenstehender betrieblicher Ablehnungsgrund anzuerkennen ist.

bb) Die Einstellung einer Teilzeiteratzkraft zur Sicherstellung der infolge der Arbeitszeitverringerung ausfallenden Kundenbetreuung wäre möglich (2. Prüfstufe). Sie würde jedoch unverhältnismäßige Kosten iSd. § 8 Abs. 4 Satz 2 verursachen (3. Prüfstufe).

Ob insoweit unverhältnismäßige Kosten anfallen, ist revisionsrechtlich nur beschränkt nachprüfbar. Es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dem Tatsachengericht kommt insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. Seine Entscheidung ist daher nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen Denk- oder Erfahrungssätze verstößt und ob die entscheidungserheblichen Umstände des Einzelfalles hinreichend berücksichtigt sind (*Senat 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - AP TzBfG § 8 Nr. 9 = EzA TzBfG § 8 Nr. 12, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das Berufungsurteil im Ergebnis stand.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Verringerung der Arbeitszeit des Klägers verursache unverhältnismäßige Kosten. Es falle in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit der Beklagten, die durch die Arbeitszeitreduzierung entstehende Teilzeitstelle mit einem neuen Mitarbeiter zu besetzen. Die durch die Einarbeitung und Fortbildung entstehenden Kosten belegten, dass die Einstellung einer Ersatzkraft unwirtschaftlich sei. Da der Schulungsbedarf eines Pharmareferenten unabhängig vom Umfang seiner regelmäßigen Wochenarbeitszeit sei, entfielen bei einem Mitarbeiter, der 7,5 Stunden in der Woche arbeite, jährlich 142,5 Stunden von insgesamt 345 Stunden Arbeitszeit auf die Fortbildung. Ein solcher Fortbildungsaufwand stehe außer Verhältnis zur produktiven Arbeitszeit der Teilzeitkraft.

Im Hinblick auf den beschäftigungspolitischen Zweck des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), zusätzliche (Teilzeit-)Arbeitsplätze zu schaffen, hat der Arbeitgeber die allgemein mit jeder Teilzeitarbeit einhergehenden Belastungen hinzunehmen. Hierzu zählen im Allgemeinen zusätzliche Kosten, die mit der Personalverwaltung zusammenhängen oder die durch die Einarbeitung einer Ersatzkraft anfallen (*BAG 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - AP TzBfG § 8 Nr. 9 = EzA TzBfG § 8 Nr. 12, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).



In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass unabhängig von den Einarbeitungskosten allein die laufende Fortbildung einer Ersatzkraft zu einer unverhältnismäßigen Kostenbelastung für die Beklagte führen würde. Die Beklagte unternimmt erhebliche Anstrengungen, ihre Mitarbeiter während ihrer Tätigkeit als Pharmareferenten fortzubilden. So nimmt jeder Pharmareferent im Jahr an sieben eintägigen Arbeitskreisen, drei zweitägigen Regionaltagungen und zwei dreitägigen Gesamtagungen teil. Die daraus resultierende Fortbildungszeit von 142,5 Stunden steht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, zu der Gesamtjahresarbeitszeit einer einzustellenden Teilzeiteratzkraft außer Verhältnis. Eine Ersatzkraft für den Kläger, die nur das infolge der Verringerung abzudeckende Fünftel der Arbeitszeit leisten würde (7,5 von 37,5 Stunden pro Woche) befände sich zu mehr als 40 % ihrer Arbeitszeit auf Fortbildungsveranstaltungen, während bei einer Vollzeitkraft der Anteil der Fortbildungsveranstaltungen weniger als 9 % beträgt. Die Diskrepanz zwischen Personalkostenaufwand und Wertschöpfung ist hier offensichtlich.

58

Der Kläger geht demgegenüber davon aus, der Arbeitgeber könne das Verhältnis der Einarbeitungs- und Fortbildungskosten so gestalten, dass sie sich proportional zum Umfang der regelmäßigen Wochenarbeitszeit verhielten. Das ist unzutreffend. Sowohl die Einarbeitung als auch die Fortbildung einer Ersatzkraft erfordert grundsätzlich denselben Stundenaufwand wie die einer Vollzeitkraft. Will die Beklagte allen Außendienstmitarbeitern im Wege der betrieblichen Weiterbildung das für die Tätigkeit eines Pharmareferenten erforderliche Fachwissen vermitteln, muss die Weiterbildung einer Teilzeitkraft im selben zeitlichen und qualitativen Umfang erfolgen wie bei einer Vollzeitkraft. Die Beklagte hat ein berechtigtes Interesse daran, für einen einheitlichen Ausbildungsstand sämtlicher von ihr beschäftigter Pharmareferenten Sorge zu tragen. Nur auf diese Weise kann sie das herkömmliche Niveau der Kundenbetreuung gewährleisten. Würde die Beklagte auf die infolge der klägerischen Stundenreduzierung einzustellende Ersatzkraft, deren Wochenarbeitszeit lediglich ein Fünftel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit des Klägers betrüge, lediglich ein Fünftel der Fortbildungszeit verwenden, bestünde die Gefahr, dass die Ersatzkraft nicht das für ihre Tätigkeit erforderliche Fachwissen erwürbe. Hierbei muss sich die Beklagte entgegen der Ansicht des Klägers nicht auf die Möglichkeit verweisen lassen, die aufzuwendenden Kosten durch eine spätere vollzeitige Beschäftigung der Teilzeitkraft zu amortisieren. Der Arbeitgeber hat keine rechtliche Handhabe, zu diesem Zweck eine Teilzeitkraft gegen ihren Willen zur Aufnahme einer Vollzeittätigkeit zu zwingen (vgl. § 11 Satz 1

59



TzBfG). Aus diesem Grunde ist ungewiss, ob die Beklagte die von ihr aufgewandten Fortbildungskosten amortisieren kann.

V. Da dem Teilzeitbegehren des Klägers hinreichend gewichtige betriebliche Gründe iSd. § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG entgegenstehen, braucht auf die vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Frage nicht eingegangen zu werden, ob dem Antrag des Klägers die Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG entgegengehalten werden kann, weil früher gestellte Anträge des Klägers von der Beklagten bereits berechtigt abgelehnt worden sein könnten. 60

Gleiches gilt auch für die vom Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen, ob der vom Kläger am 3. Dezember 2002 gegenüber der Beklagten gestellte Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit von dem mit der Klage geltend gemachten Anspruch abweicht. 61

VI. Entgegen der Ansicht des Klägers stellt sich die Ablehnung seines Teilzeitantrages durch die Beklagte nicht als rechtsmissbräuchlich dar. Eine Zusage seitens der Beklagten, den Antrag des Klägers auf Verringerung seiner Arbeitszeit positiv zu verbescheiden, lag nicht vor. 62

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sich der Betriebsrat der Beklagten Ende Oktober 2002 an die Personalleiterin der Beklagten gewandt und dabei den Teilzeitwunsch des Klägers angesprochen. Daraufhin habe der Personalreferent per E-Mail dem Betriebsrat mitgeteilt, ein weiterer Antrag werde mit dem Kläger erörtert und geprüft werden. Eine mündliche Zusage gegenüber dem Kläger, dass seinem Teilzeitantrag stattgegeben werde, sei in diesem Zusammenhang nicht erfolgt. 63

Das Landesarbeitsgericht hat diese Feststellungen auf Grund des Sachvortrages der Parteien nach einem entsprechenden gerichtlichen Aufklärungsbeschluss vom 25. Februar 2004 getroffen. Aus welchen Gründen die Schlussfolgerungen des Landesarbeitsgerichts in verfahrensrechtlich unzulässiger Weise getroffen worden sein sollen, hat der Kläger im Rahmen seiner in der Revisionsbegründung erhobenen Aufklärungsrüge nicht dargelegt. 64

Die grundsätzliche Bereitschaft der Beklagten, im Jahre 2001 mit dem Kläger eine Vereinbarung über Teilzeitarbeit abzuschließen, die in ihren Vertragsangeboten vom 14. März und 28. Mai 2001 zum Ausdruck kam, führt nicht dazu, dass ihre Ablehnung des Teilzeitantrages des Klägers vom 3. Dezember 2002 als ein Verstoß gegen Treu und Glauben zu bewerten ist. 65



Die Angebote der Beklagten, mit dem Kläger im Jahre 2001 eine Teilzeitarbeit mit den von ihr vorgegebenen Vertragsbedingungen abzuschließen, hat der Kläger nicht angenommen. Auf Grund dieser Vertragsangebote durfte dieser billigerweise nicht davon ausgehen, die Beklagte werde nun ihrerseits nach über einem Jahr einen Teilzeitarbeitsvertrag entsprechend seinen Wünschen vereinbaren. 66

VII. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 67

Düwell

Reinecke

Böck

Fr. Holze

Schwarz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)