

Aktenzeichen: 9 AZR 644/03
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 23. November 2004
- 9 AZR 644/03 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 1. August 2002
- 2 Ca 359/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 26. Juni 2003
- 4 Sa 1306/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Teilzeitanspruch - Verteilung der Arbeitszeit

Gesetze:

BGB § 145; TzBfG § 8

Leitsatz:

Der Arbeitnehmer, der die Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 TzBfG verlangt, muss einen Antrag auf Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit spätestens in die Erörterung mit dem Arbeitgeber einbringen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 644/03
4 Sa 1306/02
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. November 2004

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Benrath für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 26. Juni 2003 - 4 Sa 1306/02 - wird zurückgewiesen, soweit die Klägerin beantragt hat, den Beklagten zu verurteilen, die Zustimmung zur Verteilung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden pro Woche auf drei



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

aufeinander folgende Wochentage mit jeweils 8,333 Stunden zu erteilen.

Im Übrigen wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 26. Juni 2003 - 4 Sa 1306/02 - auf die Revision der Klägerin aufgehoben und der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit.

Die Klägerin ist seit Mai 1993 am Institut des Beklagten für Biophysikalische Chemie in G in der Abteilung „Molekulare Zellbiologie“ als technische Assistentin tätig. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrages; sie beträgt derzeit 38,5 Stunden und ist nach Maßgabe der im Institut geltenden Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ vom 16. Dezember 1996 auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt. Die Lage der Arbeitszeit nicht vollbeschäftigter Arbeitnehmer ist danach mit dem Vorgesetzten abzusprechen.

Zu der Abteilung „Molekulare Zellbiologie“ gehört die Arbeitsgruppe „Entwicklungsbiologie“. Die Arbeitsgruppe verfügt über eine Planstelle „technische Assistenz“, die mit der Klägerin besetzt ist. Neben dem Abteilungsleiter und der Klägerin arbeiten dort bis zu fünf wissenschaftliche Mitarbeiter, die regelmäßig nur befristet beschäftigt sind. Aufgabe der Klägerin ist insbesondere die Vorbereitung und Anfertigung von Hühnerembryokulturen, die Inkubation von Hühnereiern, Präparation und Fixierung der Embryonen in unterschiedlichen Entwicklungsstadien. Die Arbeitsergebnisse werden von den Wissenschaftlern für ihre jeweiligen Forschungsarbeiten benötigt.

Mit Schreiben vom 31. Januar 2001, das die Klägerin dem Beklagten am selben Tage übergab, beantragte sie die Verringerung ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf 25 Stunden, beginnend mit dem 1. Mai 2001. Am 8. Februar 2001 fand zwischen den Parteien ein Gespräch über das Teilzeitverlangen der Klägerin statt. Dabei ging es der Klägerin nach der Behauptung des Beklagten um eine Verteilung der



Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag mit je fünf Stunden. Das Gespräch führte zu keiner Verständigung. Der Beklagte lehnte daraufhin unter dem 27. Februar 2001 das Teilzeitbegehren der Klägerin ab. Zur Begründung führte er im Wesentlichen aus, die Arbeit der Klägerin sei hochgradig spezialisiert und erfordere eine lange Einarbeitungszeit. Der Arbeitsbereich der Klägerin sei mit den Aktivitäten aller Gruppenmitglieder stark vernetzt und könne aus organisatorischen Gründen nicht geteilt werden. Es ginge nicht allein um die Erledigung eines Arbeitspensums, sondern um die systematische Durchführung komplexer Versuche mit ineinander geschachtelten Aufgaben. Solche Arbeitsabläufe könnten nicht beliebig unterbrochen und in die Hände anderer Personen übergeben werden. Es sei erforderlich, dass für diese Aufgaben eine technische Angestellte permanent während der dienstplanmäßigen Arbeitszeit für die Wissenschaftler der Arbeitsgruppe zur Verfügung stehe. Schließlich sei ein der Klägerin gleichwertiger Ersatz für eine Arbeitszeit von 13,5 Stunden nicht zu gewinnen.

Nachdem die Klägerin im Mai 2001 nach ihrer Behauptung erneut bei dem Beklagten vorgesprochen und vergeblich geltend gemacht hatte, sie sei bereit, im Blockmodell zu arbeiten, hat sie mit ihrer im Juli 2001 erhobenen Klage ihren Verringerungsantrag weiter verfolgt und im Oktober 2001 die Klage dahin erweitert, die Arbeitszeit von 25 Stunden auf Montag bis Freitag 8.00 bis 13.00 Uhr zu verteilen. Sie hat im Wesentlichen vorgetragen, ihre Tätigkeiten setzten kein Spezialwissen voraus und könnten nach bestimmten Arbeitssequenzen unterbrochen und am nächsten Tag weitergeführt oder auch taggleich von anderen Personen fertig gestellt werden. Ihre Versuchseinheiten seien im Regelfall nach spätestens fünf Stunden abgeschlossen. Das seit Februar 2002 eingeführte EASY-Verfahren ermögliche außerdem, eine im Vergleich zum früheren Verfahren erhöhte Anzahl von Kulturen in kürzerer Zeit herzustellen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweiserhebung durch Einholung eines Sachverständigengutachtens zu der Frage, ob durch eine Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin auf 25 Wochenstunden Organisation oder Arbeitsablauf im Betrieb des Beklagten wesentlich beeinträchtigt würde, die Klage abgewiesen.

Mit der Berufung hat die Klägerin ua. eine Erklärung des Vorsitzenden des bei dem Beklagten gebildeten Betriebsrats vorgelegt. Danach würde eine Aufteilung des Arbeitsplatzes nach dem Blockmodell zu keiner Störung des Arbeitsablaufs führen.



Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, die Zustimmung zur Reduzierung der Arbeitszeit der Klägerin im Institut des Beklagten für Biophysikalische Chemie in G von 38,5 Stunden pro Woche auf 25 Stunden pro Woche mit einer Verteilung der Arbeitszeit auf drei aufeinander folgende Wochentage mit jeweils 8,333 Stunden zu erteilen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der vom Senat zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nur teilweise begründet. Sie ist unbegründet, soweit die Klägerin die Verteilung der Arbeitszeit auf drei aufeinander folgende Wochentage verlangt. Im Übrigen ist sie begründet und führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Auf Grund der festgestellten Tatsachen kann der Senat nicht entscheiden, ob die Klägerin Anspruch auf Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hat.

A. Gegen die Rechtsverfolgung bestehen keine durchgreifenden prozessualen Bedenken.

I. Das von der Klägerin verfolgte Begehren ist iSv. § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO hinreichend bestimmt.

1. Soweit die Klägerin die Zustimmung des Beklagten zur Verringerung der Arbeitszeit begehrt, ist die Angabe eines Datums, zu dem die Vertragsänderung wirksam werden soll, entbehrlich. Der Beginn ergibt sich aus dem Gesetz. Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils gilt die Zustimmung des Beklagten nach § 894 ZPO als erteilt (vgl. Senat 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; 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - BAGE 105, 107; 19. August 2003 - 9 AZR 542/02 - AP TzBfG § 8 Nr. 4 = EzA TzBfG § 8 Nr. 4).



2. Entgegen der Auffassung des Beklagten ist unschädlich, dass die Klägerin nicht die drei aufeinander folgenden Wochentage angegeben hat, auf die die Arbeitszeit von 25 Stunden verteilt werden soll. Die Klägerin überlässt insoweit die nähere Festlegung dem Weisungsrecht des Beklagten (*vgl. Senat 18. März 2003 - 9 AZR 126/02 - BAGE 105, 248*).

II. Die von Amts wegen zu prüfenden Prozessfortsetzungsvoraussetzungen liegen vor. Die Berufung der Klägerin war zulässig.

1. Die Klägerin hat in der Berufungsinstanz ihre Klage teilweise geändert, indem sie statt einer Verteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf Arbeitstage nunmehr eine Verteilung auf drei Wochentage verlangt hat. Eine solche Klageänderung ist nach § 263 ZPO nur zulässig, wenn sie sachdienlich ist oder sich der Beklagte hierauf rügelos eingelassen hat. Hat sich das Berufungsgericht mit der Zulässigkeit der Klageänderung nicht auseinandergesetzt, weil es die Klage aus anderen Gründen abgewiesen hat, kann das Revisionsgericht die unterbliebene Prüfung nachholen (*BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358*).

2. Einer näheren Prüfung der Sachdienlichkeit bedarf es hier nicht. Der Beklagte hat sich nach anfänglichem Widerspruch rügelos auf die Klageänderung eingelassen. Das ergibt sich aus der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht und wird des Weiteren vom Beklagten in der Revisionserwiderung bestätigt. Danach hat er sich „letztlich“ rügelos auf die Antragsänderung eingelassen.

B. In der Sache hat die Revision nur teilweise Erfolg.

Nach dem Vorbringen der Klägerin kann der Beklagte verpflichtet sein, dem Antrag auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach dem als Anspruchsgrundlage allein in Betracht kommenden § 8 TzBfG zuzustimmen. Dagegen ist der Antrag auf Verteilung der Arbeitszeit auf drei aufeinander folgende Wochentage unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt begründet.

I. Nach § 8 TzBfG hat der Arbeitnehmer unter den dort näher bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers zu einer vom Arbeitnehmer beantragten Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und auf Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit.



1. Die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen des § 8 TzBfG lagen zum Zeitpunkt des Änderungsverlangens der Klägerin vor. Das Arbeitsverhältnis bestand länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG); der Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Die Klägerin hat den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit fristgerecht iSv. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gestellt, nämlich am 31. Januar 2001 zum 1. Mai 2001. Sie hat auch den Umfang der gewünschten Verringerung mitgeteilt. Da der Beklagte nach der Erörterung des Arbeitszeitverlangens der Klägerin noch im Februar 2001 schriftlich reagiert hat, ist seine Zustimmung auch nicht kraft Fiktion ersetzt (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG).

2. Auch wenn die Klägerin Anspruch gegen den Beklagten auf Zustimmung zur Verringerung ihrer Arbeitszeit hätte, rechtfertigt ihr Vorbringen nicht die Verteilung der Arbeitszeit auf drei aufeinander folgende Wochentage.

a) Der Anspruch auf Verteilung der Arbeitszeit setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit und deren Umfang rechtzeitig beantragt (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG) und im Zusammenhang mit diesem Antrag seinen Verteilungswunsch äußert (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Dabei kann der Arbeitnehmer entscheiden, ob er ausschließlich die Verringerung der Arbeitszeit beantragt und dem Arbeitgeber überlässt, die verbleibende Arbeitszeit zu verteilen (§ 106 GewO), oder ob er außerdem eine auf bestimmte Tage/Stunden verteilte Arbeitszeit wünscht. Ungeachtet der Frage, ob der Arbeitnehmer den Verteilungswunsch zeitgleich mit dem Verringerungsantrag zu stellen hat, oder ob er diesen bis zur Erörterung mit dem Arbeitgeber zurückstellen kann, ist er an seine Erklärungen gebunden. Das gilt sowohl hinsichtlich der „freien“ Verteilung der Arbeitszeit als auch für einen gestellten Verteilungsantrag. Beide Anträge sind auf den Abschluss eines Vertrages gerichtet mit der Folge, dass der Arbeitnehmer hieran gebunden ist (§ 145 BGB). Hat der Arbeitnehmer keinen Verteilungswunsch geäußert, kann er diesen im Rechtsstreit nicht „nachschieben“. Ebenso ist er gehindert einen einmal geäußerten Wunsch zu ändern. Dem Arbeitnehmer verbleibt nur, erneut die Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen und „dabei“ (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) die Festlegung der nunmehr gewünschten Verteilung zu verlangen. Hat der Arbeitgeber den zunächst gestellten Antrag des Arbeitnehmers zu Recht aus betrieblichen Gründen abgelehnt, kann die neuerliche Geltendmachung nur erfolgreich sein, wenn die zweijährige Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG abgelaufen ist.

b) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor.



Die Klägerin behauptet nicht, sie habe vor Zugang des Ablehnungsschreibens des Beklagten im Februar 2001 von diesem verlangt, die nach ihrem Antrag vom 31. Januar 2001 verbleibende Arbeitszeit von 25 Stunden verblockt auf drei aufeinander folgende Arbeitstage festzulegen. Sie macht auch nicht geltend, sie habe - außerhalb des Rechtsstreits - einen neuerlichen Verringerungsantrag gestellt, den sie nunmehr vor dem Landesarbeitsgericht verfolge. Ihr vor dem Landesarbeitsgericht gestellter Sachantrag enthält kein neuerliches rechtsgeschäftliches Vertragsangebot.

3. Ob die Klägerin Anspruch auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hat, kann der Senat nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen.

a) Nach § 8 TzBfG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wenn nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat das Bestehen solcher Gründe bejaht. Prüfzeitpunkt der vom Arbeitgeber geltend gemachten Gründe sei der Schluss der mündlichen Verhandlung. Insoweit habe der Beklagte nachgewiesen, dass er keine geeignete Ersatzkraft für die bei einer Verringerung auf 25 Stunden verbleibende Arbeitszeit von 13,5 Stunden finde. Ohnehin sei ihm die Einstellung einer Ersatzkraft wegen der mit einer Einarbeitung verbundenen unverhältnismäßig hohen Kosten nicht zumutbar. Habe danach die Klägerin keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, entfalle der hiervon abhängige Anspruch auf Verteilung der verringerten Arbeitszeit auf drei aufeinander folgende Wochentage.

c) Mit dieser Begründung kann der Verringerungsanspruch nicht verneint werden.

aa) Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG hat der Arbeitgeber dem Verringerungsantrag des Arbeitnehmers zuzustimmen, wenn nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen solcher Gründe liegen beim Arbeitgeber. Zeitpunkt der gerichtlichen Prüfung, ob Ablehnungsgründe zu Recht geltend gemacht werden, ist das Datum, zu dem das Ablehnungsschreiben dem Arbeitnehmer zugegangen ist (*Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 356/02 - BAGE 105, 133, abl. Rolfs Anm. AP TzBfG § 8 Nr. 1; zustimmend Thüsing Anm. SAE 2004, 1*). Hieran hält der Senat fest. Der Beklagte trägt keine Gesichtspunkte vor, die für eine Änderung der Rechtsprechung sprächen.



Das Landesarbeitsgericht hat seine Überzeugung von der Wahrheit der Behauptung des Beklagten, er finde keine geeignete Ersatzkraft für die bei einer Verringerung der Arbeitszeit entfallenden Stunden (§ 286 ZPO) auf die erfolglose Ausschreibung der Stelle im Dezember 2002, die vergebliche Nachfrage beim Arbeitsamt im Dezember 2002, die Erklärung der Klägerin, seit ihrem Antrag (Januar 2001) habe niemand vom M Institut in G Interesse an dem Arbeitsplatz in Teilzeit gezeigt, gestützt. Außerdem hat es auf die Ausführungen des Sachverständigen über den „Zufall“, eine einschlägig vorgebildete Ersatzkraft zu finden, verwiesen.

Nicht ausgeschlossen ist, dass das Tatsachengericht aus späteren - wie hier im Verlauf des Rechtsstreits - erfolglosen Bemühungen des Arbeitgebers um eine Ersatzkraft den Schluss zieht, eine vor der Ablehnung des Verringerungsantrags liegende Ausschreibung hätte zu keinem anderen Ergebnis geführt. Das bedarf jedoch einer entsprechenden Feststellung iSv. § 286 ZPO. Daran fehlt es.

Hinzu kommt, dass das Landesarbeitsgericht an das Merkmal „geeignete Ersatzkraft“ zu hohe Anforderungen gestellt hat, wie sich im Rückgriff auf die Ausführungen des Sachverständigen zeigt. Geeignet ist eine Ersatzkraft, die in der Lage ist, die anfallenden Arbeitsaufgaben nach der Einweisung in den Arbeitsplatz (Unterrichtung iSv. § 81 BetrVG) zu erledigen. Geeignet ist regelmäßig aber auch eine Ersatzkraft, die dem Anforderungsprofil entspricht, das der Arbeitgeber üblicherweise bei der Nachbesetzung von Stellen aufstellt. Verlangt der Beklagte für Assistenzstellen im Forschungsbereich/Labor üblicherweise eine Ausbildung zu einem technischen Heilhilfsberuf wie MTA/PTA oder einen vergleichbaren Ausbildungsgang (BTA) ohne einschlägige Vorkenntnisse, wie die Klägerin geltend macht, so darf er bei der Ausschreibung der zu besetzenden Teilzeitstelle grundsätzlich keine anderen Anforderungen stellen (*Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - AP TzBfG § 8 Nr. 6 = EzA TzBfG § 8 Nr. 6*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, Einarbeitungszeiten neu einzustellender Mitarbeiter könnten unverhältnismäßige Kosten und eine wesentliche Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs verursachen. Der zumutbare Einarbeitungsaufwand hänge von den betrieblichen und persönlichen Umständen im Einzelfall ab. Die Einarbeitung einer Teilzeitkraft erfordere grundsätzlich denselben Stundenaufwand wie die Einarbeitung einer Vollzeitkraft. Sie sei indessen unwirtschaftlicher, weil sie insgesamt länger dauere. Je geringer die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit der Ersatzkraft sei, um so höher seien die Einarbeitungskosten. In Anlehnung an die zeitlichen Grenzen zumutbarer Einarbeitungszeit im Bereich des § 1 KSchG seien Einarbeitungszeiten



von mehr als drei Monaten unverhältnismäßig und dürften zudem zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs führen. Nach dem Vorbringen der Klägerin erfordere die Einarbeitung einer Ersatzkraft dagegen drei bis vier Monate.

Diese Ausführungen vermögen gleichfalls nicht zu überzeugen.

(1) Nach den in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG genannten Beispielen liegt ein betrieblicher Ablehnungsgrund vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit unverhältnismäßige Kosten verursacht. Bei dem Begriff „unverhältnismäßige Kosten“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar ist. Dem Tatsachengericht kommt insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. Seine Entscheidung ist daher nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen Denk- oder Erfahrungsgesetze verstößt oder ob die entscheidungserheblichen Umstände des Einzelfalls hinreichend berücksichtigt sind (vgl. Senat 5. September 2002 - 9 AZR 202/01 - BAGE 102, 309). Auch diesem eingeschränkten Prüfmaßstab hält das Berufungsurteil nicht stand.

(2) Der Begriff „Kosten“ spricht den finanziellen Aufwand an, der mit der Arbeitsplatzteilung verbunden ist. Diese müssen „unverhältnismäßig“ sein. Ins Verhältnis zu setzen sind die Kosten, die üblicherweise mit dem eingerichteten Arbeitsplatz verbunden sind, mit denjenigen, die bei einer Arbeitsplatzteilung anfallen. Nach dem Schutzziel des Gesetzes sind ua. die Kosten außer Ansatz zu lassen, die mit der Personalverwaltung zusammenhängen.

Für Einarbeitungskosten gilt grundsätzlich nichts anderes. Die Einarbeitungszeit ist „Kostenfaktor“, weil sie die Arbeitskraft des einarbeitenden Arbeitnehmers bindet und der Arbeitgeber für die von ihm von Anfang an gezahlte Vergütung erst nach Abschluss der Einarbeitung die „volle“ Gegenleistung des Arbeitnehmers erhält (§ 611 Abs. 1 BGB). Sollen derartige „Einmalkosten“ als „unverhältnismäßig“ beurteilt werden, bedarf es hierzu jedoch eines konkreten Sachvortrags des Arbeitgebers. Dieser wird durch die fallunabhängigen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts nicht ersetzt, die Einarbeitung einer Ersatzkraft in Teilzeit sei „unwirtschaftlicher“ als die Einarbeitung einer Vollzeitkraft, schon weil sie sich wegen des geringeren Arbeitszeitvolumens über einen längeren Zeitraum erstrecke als die Einarbeitung einer Vollzeitkraft. Das wird ohnehin dadurch ausgeglichen, dass die Teilzeitkraft - auf denselben Zeitraum bezogen - einen geringeren Verdienst erzielt als die Vollzeitarbeitskraft. In absoluten Zahlen betrachtet ist der finanzielle Aufwand des Arbeitgebers für die Einarbeitung der beiden



Arbeitnehmer gleich hoch. Auch der von dem Landesarbeitsgericht gezogene Schluss „Je geringer die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit der Ersatzkraft [...], um so höher [...] die Einarbeitungskosten“ gilt nicht für die anfallenden absoluten Kosten, sondern allenfalls für das Verhältnis zwischen Einarbeitungskosten und Arbeitszeit.

(3) Ein Rückgriff auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (5. Mai 1994 - 2 AZR 917/93 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 23 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 31) bzgl. einer zumutbaren Einarbeitungszeit zur Herstellung der sozialen Vergleichbarkeit, die mit drei Monaten bemessen wird, scheidet aus. Eine solche Festlegung widerspräche der Zielsetzung des Gesetzes, das allen Arbeitnehmern eine Verringerung der Arbeitszeit ermöglichen soll. Arbeitnehmer mit höherer Qualifikation würden bei einer auf drei bis vier Monate angelegten Höchstgrenze zwangsläufig benachteiligt.

Das schließt nicht aus, dass im Einzelfall eine Einarbeitung wegen ihrer Auswirkung als „Kostenfaktor“ oder als „betriebliche Ablaufstörung“ die Ablehnung des Arbeitszeitverlangens rechtfertigen kann. Das bedarf jedoch eines die besonderen Umstände des Einzelfalles darlegenden Vorbringens des Arbeitgebers. Daran fehlt es. Das Vorbringen des Beklagten geht über allgemeine Erwägungen nicht hinaus.

II. Der Senat kann über den Verringerungsantrag in der Sache nicht abschließend entscheiden.

1. Wenn die Klägerin an fünf Tagen pro Woche in Teilzeit arbeiten wollte, spricht einiges, nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Vorbringen des Beklagten dafür, dass er den Verringerungsantrag der Klägerin zu Recht abgelehnt hat. Anders ist es, sofern der Arbeitgeber die Arbeitszeit von 25 Wochenstunden nach seinem billigen Ermessen (§ 106 GewO) festlegen konnte. Der Senat kann keine eigene Sachentscheidung treffen. Das beruht auf der nicht aufgeklärten Frage, ob die Klägerin ihren Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit von der Verteilung auf fünf Tage pro Woche jeweils vormittags abhängig gemacht hat, wie der Beklagte geltend macht.

2. Die beiden möglichen Anträge iSv. § 8 Abs. 2 TzBfG sind auf Abschluss eines Vertrages gerichtet. Anzuwenden sind daher die für Willenserklärungen geltenden Bestimmungen; dazu gehören die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB. Ob der Arbeitnehmer die Verringerung von der Zustimmung des Arbeitgebers zu der Verteilung abhängig gemacht hat mit der Folge, dass er ein einheitliches Vertragsangebot unter-



breitet hat, bestimmt sich danach aus der Sicht des Arbeitgebers. Maßgeblich ist, ob er den Antrag als „Einheit“ auffassen durfte (vgl. Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 365/02 - BAGE 105, 133 und 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - BAGE 105, 107).

Ist das der Fall, wirkt sich die vom Arbeitnehmer hergestellte Abhängigkeit materiellrechtlich aus. Der Arbeitgeber kann den iSv. § 145 BGB einheitlichen Antrag nur einheitlich annehmen (Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - aaO). Andererseits kann er den Antrag auch dann ablehnen, wenn gegen die Verringerung der Arbeitszeit als solche keine betrieblichen Gründe iSv. § 8 Abs. 4 TzBfG sprechen, sondern ausschließlich gegen die vom Arbeitnehmer gewünschte zeitliche Lage der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber lehnt auch dann den Antrag des Arbeitnehmers „berechtigt“ ab. Der Arbeitnehmer kann dann nach § 8 Abs. 6 TzBfG eine neue Verringerung frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen. Kommt es zu keiner Einigung der Arbeitsvertragsparteien über die Verminderung der Arbeitszeit, kann der Arbeitnehmer den Eintritt der Sperrfrist nicht verhindern. Daran ändert eine spätere „Rücknahme“ des Verteilungswunsches nichts.

3. Für den Streitfall ergibt sich daraus, dass die Klage auf Verringerung der Arbeitszeit unbegründet ist, wenn die Klägerin die Verringerung der Arbeitszeit von der Verteilung auf die Wochentage Montag bis Freitag und einer täglichen Arbeitszeit 8.00 bis 13.00 Uhr abhängig gemacht hat, und dieser Verteilung betriebliche Gründe entgegenstanden. Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Senat nicht selbst beurteilen.

a) Von der Feststellung eines „bedingt“ gestellten Antrags ist nicht deshalb abzu-
sehen, weil der schriftliche Antrag der Klägerin vom 31. Januar 2001 nur die Verringe-
rung von 38,5 Stunden/Woche auf 25 Stunden/Woche betrifft.

aa) Das Verlangen nach Änderung der vertraglichen Arbeitszeit ist nicht formge-
bunden.

bb) Nach dem Vorbringen des Beklagten hat die Klägerin in dem Erörterungsge-
spräch am 8. Februar 2001 ihren Verteilungswunsch geäußert. Das würde genügen.

Im Schrifttum (*Boewer Teilzeit- und Befristungsgesetz § 8 Rn. 116 ff.*) wird die Auffassung vertreten, der Arbeitnehmer könne den Verteilungsantrag stets nur zugleich mit dem Verringerungsantrag stellen. Beschränke er seinen Antrag auf die Dauer der Arbeitszeit, so sei er hieran gebunden. Ein Verteilungswunsch könne nicht nachge-



schoben werden. Das überzeugt im Hinblick auf die Formulierung in § 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht. Denn im Unterschied zu Satz 1, der das „muss“ der mitzuteilenden Verringerung und deren Umfang betrifft, „soll“ der Arbeitnehmer „dabei“ Verteilungswünsche äußern. Der Begriff „dabei“ ist nicht rein zeit-, sondern auch sachbezogen. Er macht deutlich, dass eine Änderung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit nur beantragt werden kann, wenn die Dauer der Arbeitszeit herabgesetzt werden soll. Die Ausgestaltung der Vorschrift als „Soll-Vorschrift“ erklärt sich aus der im Gesetz angelegten einvernehmlichen Regelung des Arbeitszeitverlangens. Einvernehmen lässt sich oft erst erreichen, wenn das Für und Wider ausgetauscht ist. Dem dient die Erörterung. An der Suche nach einer betriebsverträglichen Umsetzung des Arbeitszeitverlangens des Arbeitnehmers sollen sich beide Arbeitsvertragsparteien beteiligen.

b) Ist der Arbeitnehmer danach nicht verpflichtet, bereits mit dem Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit verbindlich anzugeben, in welcher Weise die Arbeitszeit verteilt werden soll, so muss er einen solchen Wunsch spätestens in die Erörterung mit dem Arbeitgeber einbringen. Dieser muss Gewissheit haben, auf Grund welchen Arbeitszeitverlangens des Arbeitnehmers er abschließend über die Zustimmung zum Arbeitszeitverlangen zu entscheiden hat.

Ob der Verringerungsantrag der Klägerin, wie sie mit der Revision geltend macht, „nicht zwingend“ von dem im Rechtsstreit verfolgten Verteilungswunsch abhängig war, kann der Senat nicht entscheiden. Das bedarf der Aufklärung durch das Landesarbeitsgericht.

Düwell

Zwanziger

Reinecke

Fr. Holze

Benrath



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

