

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 15. November 2011
- 9 AZR 729/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 22. Juni 2006
- 3 Ca 27864/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 19. Juli 2007
- 18 Sa 1721/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Arbeitszeit - Verringerung - Verteilung - § 8 TzBfG

Gesetze:

BGB §§ 133, 145, 157; GewO § 106; TzBfG § 8

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 729/07
18 Sa 1721/06
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. November 2011

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Verhandlung vom 15. November 2011 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Dr. Leitner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. Juli 2007 - 18 Sa 1721/06 - 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 und andere Verteilung seiner Arbeitszeit. 1

Der Kläger wurde zuletzt im Projekt „IAS-Einführung“ unter Zuordnung zur Abteilung BG-IT 31 als Mitglied des Testteams beschäftigt. Dessen Aufgabe war es, Anwendungsprogramme für die Einführung der Handelsbilanz nach internationalen Maßstäben zu testen. Seine arbeitsvertragliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Wochenstunden, bei einer Verteilung auf die Wochentage Montag bis Freitag. 2

Der Kläger war zunächst seit 1983 bei der Sparkasse der Stadt B beschäftigt. Ab 1992 war er bei deren Rechtsnachfolgerin, der ehemaligen Landesbank B, tätig. Die Landesbank B übertrug rechtsgeschäftlich mit Wirkung vom 1. Juli 1999 den Betrieb, in dem der Kläger tätig war, auf die Beklagte, die sich damals noch B AG nannte. 3

Bei der Beklagten bestand eine „Rahmenvereinbarung zur Realisierung personalwirtschaftlicher Anpassungsmaßnahmen (SEV-Maßnahmen)“ (*im Folgenden: RBV*), die auszugsweise lautete: 4

- „1.4. Die sich durch das EU-Sanierungskonzept ergebenden personalwirtschaftlichen Überkapazitäten müssen durch die in der Sanierungsvereinbarung geregelten Instrumente bereinigt werden. Die nachfolgenden Regelungen beinhalten Maßnahmen und sollen auch Anreize schaffen für ein Ausscheiden



von Beschäftigten des Konzerns (gemäß Ziffer 2.2. der Sanierungsvereinbarung), für eine Reduzierung der Arbeitszeit sowie für eine Verlängerung des Erziehungsurlaubes/der Elternzeit. ... Sofern sich hierdurch eine Reduzierung personeller Überkapazitäten ergibt oder erforderliche Versetzungs- und Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für andere Beschäftigte (Versetzungspotenziale) geschaffen werden, sollte den Wünschen der Beschäftigten entsprochen werden, sofern dem keine zwingenden betrieblichen Belange entgegenstehen. ...

...

8.4. Teilzeitarbeit (individuell)

8.4.1. Eine Verkürzung der Arbeitszeiten ist ebenfalls ein geeignetes Instrument, personelle Überkapazitäten zu vermindern. Der Arbeitgeber wird deshalb verstärkt Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit schaffen und anbieten.

8.4.2. Sofern Beschäftigte durch ihren Wunsch nach einer Teilzeitarbeit zum Abbau von personellen Kapazitäten beitragen, wird diesen Vorstellungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entsprochen.

8.4.3. Die Nachteile, die sich aus einer Arbeitszeitreduzierung ergeben, werden wie folgt gemindert:

Zur Verminderung des wirtschaftlichen Nachteils für die Beschäftigten bei einer erheblichen Reduzierung des bisherigen Arbeitszeitvolumens werden zeitlich begrenzte finanzielle Ausgleichs bei einer Kapazitätsreduzierung um mind. 20 % gewährt.

...

8.4.4. Bei der Umwandlung von Vollzeit auf Teilzeit bleibt der bestehende Arbeitsvertrag erhalten, es erfolgt lediglich eine Anpassung bezüglich der einzelvertraglichen Arbeitszeit.

...“

Mit Schreiben vom 8. Juli 2004 beehrte der Kläger von der Beklagten Auskunft darüber, wie sich verschiedene Arbeitszeitmodelle mit einer Reduzierung der Arbeitszeit auf mindestens 35 Stunden in der Woche und einer Ar-

5



beitszeitfestsetzung auf die Wochentage Montag bis Donnerstag auf das Gehalt, den Urlaub und die täglichen Anwesenheitszeiten auswirken würden.

Dabei schlug er drei Varianten vor:

1. Die Verteilung der wöchentlichen Sollarbeitszeit auf vier Tage (*zB Montag bis Donnerstag*) ohne Reduzierung der Arbeitszeit,
2. die Verteilung der wöchentlichen Sollarbeitszeit auf vier Tage (*zB Montag bis Donnerstag*) mit Reduzierung der Arbeitszeit auf wöchentlich 36 Stunden und
3. die Verteilung der wöchentlichen Sollarbeitszeit auf vier Tage (*zB Montag bis Donnerstag*) mit Reduzierung der Arbeitszeit auf wöchentlich 35 Stunden.

Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 26. Juli 2004 die begehrte Verteilung aus betrieblichen Gründen ab. Hierauf reagierte der Kläger nicht. Mit Schreiben vom 11. August 2004 stellte er gegenüber der Beklagten folgenden Antrag:

„...“

ich beantrage hiermit, aus persönlichen Gründen ab 01.10.2004 meine wöchentliche Arbeitszeit und Anwesenheitstage wie folgt zu reduzieren bzw. abzuändern:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit von derzeit 37,5 Stunden ist auf 36 Stunden zu reduzieren.
2. Die reduzierte Arbeitszeit von 36 Wochenstunden ist auf ausschließlich 4 Arbeitstage die Woche zu verteilen. Als künftige Arbeitstage sind ausschließlich die Werkstage Montag, Dienstag, Mittwoch und Donnerstag verbindlich zu vereinbaren.
3. Freitag ist somit künftig kein Arbeitstag mehr. Für den Fall des eventuellen betrieblichen Erfordernisses schlage ich vor, eine Vereinbarung über einen Arbeitseinsatz an bis zu maximal 20 Freitagen - nach betrieblichem Bedarf und ausdrücklicher Freiwilligkeit meinerseits - gegen ausschließlich Freizeitausgleich zu vereinbaren.

Zu diesem Antrag wird auf die bestehende Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung und der Sanierungsvereinbarung (8.4 Teilzeitarbeit) verwiesen.

Durch die nur geringfügig verringerte wöchentliche Arbeitszeit sind zudem keine speziellen Absprachemodel-

6

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



le/Vertretungsregelungen erforderlich.

In Anbetracht meiner derzeitigen Beschäftigung dürften daher auch keine betrieblichen Belange dem entgegenstehen.

Ich bitte Sie daher, mir bis **zum 25.08.2004** einen Vertragsentwurf einer Arbeitszeitvereinbarung zur Prüfung durch meinen Anwalt vorzulegen.

...“

Mit Schreiben vom 16. August 2004 änderte der Kläger den Termin für den Beginn der Verringerung der Arbeitszeit auf den 1. Januar 2005 ab, weil ihm „der zunächst gewählte Termin 01.10.2004 ... zu kurzfristig und unpraktisch“ erschien. Unter dem 3. September 2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie könne seinem Antrag auf Verringerung der wöchentlichen Sollarbeitszeit auf 36 Stunden aus betrieblicher Sicht nicht entsprechen. Dem Kläger sei bereits mit Schreiben vom 26. Juli 2004 mitgeteilt worden, dass die Verteilung der wöchentlichen Sollarbeitszeit auf vier Tage ausschließlich bei in Filialen eingesetzten Mitarbeitern, die darüber hinaus samstags eingesetzt würden, Anwendung finden könne.

Seit dem 1. Januar 2006 firmiert die B AG als L Holding AG. Die Beklagte gliederte sodann das bisherige Bankgeschäft aus und übertrug es Ende September 2006 auf die L AG. Mit Schreiben vom 25. August 2006 unterrichtete die L AG den Kläger über den „sämtliche ehemalige Beschäftigte der L Holding AG“ betreffenden Betriebsübergang, dem der Kläger in der Folgezeit nicht widersprach. Mit seiner Klage vom 30. Dezember 2005 begehrt der Kläger die Verringerung und andere Verteilung seiner Arbeitszeit.

Er hat die Auffassung vertreten, er könne den Rechtsstreit entsprechend § 265 Abs. 2 ZPO nach Betriebsübergang während der Rechtshängigkeit des Anspruchs gegen die Beklagte als Betriebsveräußererin auch dann fortsetzen, wenn der Anspruch nur durch die neue Arbeitgeberin erfüllt werden könne. Er habe einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und Verteilung auf die Wochentage Montag bis Donnerstag gemäß § 8 TzBfG iVm. Ziff. 8.4 der Sanierungsvereinbarung (RBV). Betriebliche Gründe stünden dem nicht entgegen.



- Der Kläger hat zuletzt beantragt, 10
die Beklagte zu verurteilen, der Herabsetzung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf 36 Stunden und der Verteilung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Donnerstag einer Woche zuzustimmen.
- Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie geht davon aus, 11
sie sei nicht passivlegitimiert, da das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die L AG übergegangen sei. Die §§ 265, 325 ZPO könnten nicht analog angewendet werden.
- Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. 12
- In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 13
29. März 2007 hat der Kläger die Klage auf die L AG erweitert. Hilfsweise hat er Rubrumsberichtigung, weiter hilfsweise Titelumschreibung beantragt. Der Beklagtenvertreter hat erklärt, von der L AG für dieses Verfahren nicht mandatiert zu sein. Nachdem der Klägervertreter erklärt hat, hinsichtlich der Beklagten keinen Antrag zu stellen, hat das Landesarbeitsgericht auf Antrag des Beklagtenvertreters ein Versäumnisurteil gegen den Kläger erlassen und die Klage abgewiesen.
- Das Landesarbeitsgericht hat auf den Einspruch des Klägers sein klageabweisendes Versäumnisurteil aufrechterhalten. Der Kläger verfolgt mit seiner Revision sein Verringerungs- und Verteilungsverlangen weiter. 14

Entscheidungsgründe

- A. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht 15
hat sein klageabweisendes Versäumnisurteil zu Recht aufrechterhalten.
- I. Die auf Abgabe einer Willenserklärung gerichtete Klage ist zulässig. 16
- Sie ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger 17
musste kein bestimmtes Datum angeben, zu dem die Vertragsänderung wirk-



sam werden sollte. Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils würde die Zustimmung der Beklagten nach § 894 Satz 1 ZPO als erteilt gelten (vgl. BAG 13. Oktober 2009 - 9 AZR 910/08 - Rn. 12, AP TzBfG § 8 Nr. 29 = EzA TzBfG § 8 Nr. 25; 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - Rn. 20, BAGE 129, 56).

II. Die Klage ist unbegründet. Dabei kann dahinstehen, ob die Beklagte, wie das Landesarbeitsgericht meint, nach dem Betriebsübergang auf die L AG nicht mehr passivlegitimiert ist. Selbst wenn die Beklagte analog §§ 265, 325 ZPO weiter passivlegitimiert wäre, wäre die Klage abzuweisen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit. 18

1. Der Verringerungs- und Verteilungsanspruch des Klägers folgt nicht aus § 8 TzBfG. Der Kläger bot der Beklagten nicht an, seine Arbeitszeit nach § 8 TzBfG zu verringern und zu verteilen. Er verlangte vielmehr, eine entsprechende Vertragsänderung auf der Grundlage der RBV herbeizuführen. Der Kläger kann seinen Anspruch deshalb nicht auf § 8 TzBfG stützen. 19

a) Es liegt schon kein Angebot des Klägers nach § 8 TzBfG vor. 20

aa) Der Anspruch auf Verteilung der verringerten Arbeitszeit setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit und deren Umfang rechtzeitig beantragt (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Er soll dabei die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Dabei kann der Arbeitnehmer wählen, ob er ausschließlich die Verringerung der Arbeitszeit beantragt und es dem Arbeitgeber überlässt, die verbleibende Arbeitszeit zu verteilen (§ 106 Satz 1 GewO), oder ob er eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit wünscht. Der Antrag auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ist auf den Abschluss eines Änderungsvertrags gerichtet und damit Angebot iSv. § 145 BGB (vgl. BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 514/07 - Rn. 21, BAGE 127, 95). 21

bb) Ob ein Arbeitnehmer die Verringerung und Verteilung seiner Arbeitszeit nach § 8 TzBfG anbietet, ist durch Auslegung zu ermitteln. 22



- (1) Grundsätzlich kann der auf Abschluss eines Änderungsvertrags gerichtete Antrag wie jede empfangsbedürftige Willenserklärung nach §§ 133, 157 BGB ausgelegt werden (*vgl. BAG 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 111, 260*). Verträge und Willenserklärungen sind nach dem Empfängerhorizont auszulegen. Abzustellen ist darauf, was bei objektiver Betrachtung der Empfänger den Erklärungen entnehmen durfte (*BAG 12. September 2006 - 9 AZR 686/05 - Rn. 22, BAGE 119, 254*). Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben vom 11. August 2004 nicht ausgelegt. Die Auslegung von atypischen Willenserklärungen ist zwar grundsätzlich Sache der Tatsachengerichte. Der Senat kann aber die gebotene Auslegung selbst vornehmen, weil das Berufungsgericht die erforderlichen Feststellungen getroffen hat und nach dem Ergebnis der Revisionsverhandlung weitere Feststellungen nicht mehr in Betracht kommen. Die Auslegung betrifft damit nur einen der rechtlichen Gesichtspunkte, unter denen das Revisionsgericht das Berufungsurteil im Rahmen der von den Parteien gestellten Anträge nachzuprüfen hat (*BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu B II 2 c aa der Gründe, BAGE 108, 103*). 23
- (2) Nach diesen Grundsätzen beinhaltet das Schreiben des Klägers schon kein Angebot gemäß § 145 BGB. 24
- (a) Ein Verringerungsangebot muss so formuliert sein, dass es durch ein schlichtes „Ja“ angenommen werden kann (*vgl. zu § 15 Abs. 6 BEEG: BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 - Rn. 37, AP BEEG § 15 Nr. 2 = EzA BErzGG § 15 Nr. 18*). Dies folgt für § 8 TzBfG schon aus der Fiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 und Satz 3 TzBfG. Danach gelten die gewünschte Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit als festgelegt, wenn der Arbeitgeber diese Angebote nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Vertragsänderung abgelehnt hat. Der Inhalt des Angebots auf Vertragsänderung muss deshalb so bestimmt sein, dass keine Unklarheiten über den Inhalt des geänderten Vertrags bestehen. 25
- (b) Danach bot der Kläger der Beklagten mit Schreiben vom 11. August 2004 schon keine Vertragsänderung iSv. § 145 BGB an. Er forderte sie nicht auf, sein darin enthaltenes Angebot anzunehmen, sondern lediglich, ihm zur 26



Prüfung durch seinen Rechtsanwalt den Vertragsentwurf einer Arbeitszeitvereinbarung vorzulegen. Erkennbar sollten damit lediglich Vertragsverhandlungen unter Beteiligung des klägerischen Rechtsanwalts in Gang gesetzt werden. Es kann deshalb dahinstehen, ob Ziff. 3 des Antrags vom 11. August 2004 überhaupt ausreichend bestimmt ist. Denn dort relativiert der Kläger die geplante Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Donnerstag, indem er sich bereit erklärt, bei „eventuellen betrieblichen Erfordernissen“ und bei „ausdrücklicher Freiwilligkeit“ an bis zu maximal 20 Freitagen gegen „ausschließlich Freizeitausgleich“ zu arbeiten. Hier ist schon unklar, auf welchen Zeitraum sich die 20 Freitage beziehen sollen.

b) Soweit der Kläger in der Klageschrift seinen Anspruch auf § 8 TzBfG iVm. Ziff. 8.4 RBV gestützt hat, stellt dies ebenfalls kein Angebot iSv. § 8 TzBfG dar. Es ist schon nicht unmittelbar an die Arbeitgeberin gerichtet und übermittelt worden. Der Kläger hat damit gegenüber der Beklagten kein Angebot auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit (*diesmal nach § 8 TzBfG*) erklärt, sondern allenfalls eine zusätzliche Anspruchsbegründung einführen wollen. Ein bei Gericht gestellter Sachantrag enthält regelmäßig kein neuerliches rechtsgeschäftliches Vertragsangebot (*BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 514/07 - Rn. 27, BAGE 127, 95; 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - zu B I 2 b der Gründe, BAGE 113, 11*). Schließlich hat sich der Kläger selbst darauf berufen, es handle sich vorliegend nicht um ein erneutes Begehren auf Verringerung der Arbeitszeit. Er verfolge lediglich sein 2004 zu Unrecht abgelehntes Begehren weiter.

c) Selbst wenn der Kläger der Beklagten ein rechtsgeschäftliches Angebot unterbreitet hätte, wäre es nicht auf der Grundlage des § 8 TzBfG erfolgt. Es könnte deshalb nicht die Rechtsfolgen des § 8 TzBfG herbeiführen.

aa) Unschädlich ist, dass der Kläger diese Vorschrift in seinem Angebotschreiben nicht ausdrücklich erwähnt hat. Es kann auch genügen, dass der Arbeitnehmer die anspruchsbegründenden Tatsachen nach § 8 Abs. 1 und Abs. 7 TzBfG benennt (*vgl. BAG 19. August 2003 - 9 AZR 542/02 - zu I 2 a der Gründe, AP TzBfG § 8 Nr. 4 = EzA TzBfG § 8 Nr. 4*). Gerade das Gegenteil war

27

28

29



hier der Fall. Der Kläger stützte sich ausschließlich auf die Anspruchsvoraussetzungen der RBV (*keine entgegenstehenden „betrieblichen Belange“*) und nicht auf § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG (*keine entgegenstehenden „betrieblichen Gründe“*). Dem Umstand, dass die RBV keine Umverteilung der verringerten Arbeitszeit vorsieht, musste die Beklagte nicht entnehmen, dass der Kläger in Wahrheit einen Antrag nach § 8 TzBfG stellen wollte. Gegen eine solche Auslegung spricht entscheidend, dass der Kläger sein Verlangen ausdrücklich auf Ziff. 8.4 RBV stützte. In einem solchen Fall musste die Beklagte nicht annehmen, der Kläger habe mit seinem Angebot das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren des § 8 TzBfG einleiten wollen (*vgl. zur Auslegung bei ausdrücklich auf andere Grundlagen gestütztem Verlangen: BAG 13. November 2007 - 9 AZR 36/07 - Rn. 23, BAGE 125, 45*). Dies gilt umso mehr, als der Kläger mit seinem Antrag vom 11. August 2004, seine Arbeitszeit zu verringern, nicht die Frist von drei Monaten gemäß § 8 Abs. 2 TzBfG gewahrt hätte.

bb) Als Empfänger des Änderungsverlangens hat der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse daran, erkennen zu können, dass das Angebot des Arbeitnehmers ein Änderungsangebot iSd. § 8 Abs. 1 TzBfG ist. Denn bereits das Angebot des Arbeitnehmers, die Arbeitszeit zu verringern, löst für den Arbeitgeber die in § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG geregelten Verhandlungsobliegenheiten mit den daran anknüpfenden Rechtsfolgen des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG aus. Gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG gilt die vom Arbeitnehmer beantragte Arbeitszeitverringerung als vereinbart, wenn der Arbeitgeber den fristgerecht gestellten Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit nicht spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn der Vertragsänderung schriftlich ablehnt. Gleichwohl hat er nach der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung zur Vermeidung der Zustimmungsfiktion seine Ablehnung nochmals form- und fristgerecht schriftlich zu formulieren. Das dient auch der Transparenz. Der Arbeitnehmer muss Gewissheit haben, ob die Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG eintritt (*BAG 18. Mai 2004 - 9 AZR 319/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 110, 356*). Das Gebot der Rechtsklarheit und Transparenz streitet auch für den Arbeitgeber. Er muss erkennen können, ob das Angebot des Arbeitnehmers geeignet ist, die Zustimmungsfiktion eintreten zu lassen.

30



Das in § 8 TzBfG geregelte Erörterungsverfahren setzt voraus, dass der Arbeitnehmer einen von § 8 TzBfG erfassten Verringerungsanspruch geltend gemacht hat. Verlangt der Arbeitnehmer demgegenüber eine Arbeitszeitverringerung, für die § 8 TzBfG keine Anspruchsgrundlage darstellen kann, ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, das Verfahren des § 8 TzBfG durchzuführen (*BAG 12. September 2006 - 9 AZR 686/05 - zu B II 3 e bb der Gründe, BAGE 119, 254*).

2. Der Anspruch folgt auch nicht aus Ziff. 8.4 RBV. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Kläger nach dieser Regelung Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit hat. 31
- a) Die Beklagte musste seinen Antrag schon deshalb nicht annehmen, weil der Kläger nach der RBV keinen Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der verringerten Arbeitszeit hat. Nach Ziff. 8.4.4 RBV bleibt bei der „Umwandlung von Vollzeit auf Teilzeit“ der bestehende Arbeitsvertrag erhalten. Damit unterliegt die Verteilung der verringerten Arbeitszeit dem Direktionsrecht der Beklagten gemäß § 106 Satz 1 GewO. 32
- b) Der Kläger hat sein Verlangen nach Verringerung der Arbeitszeit gerade von einer bestimmten Verteilung abhängig gemacht. Nur bei einer regelmäßigen Verteilung auf die Wochentage Montag bis Donnerstag sollte die Arbeitszeit verringert werden. Das zeigt schon sein Schreiben vom 8. Juli 2004. Nach der darin von ihm zuerst vorgeschlagenen Variante sollte die wöchentliche Sollarbeitszeit auf vier Tage (*zB Montag bis Donnerstag*) ohne Reduzierung der Arbeitszeit verteilt werden. Es kam ihm deshalb gerade auf die Verteilung der Arbeitszeit in der Vier-Tage-Woche an. Die Beklagte hätte seinen Antrag auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit vom 11. August 2004 deshalb nur einheitlich annehmen oder ablehnen können. Der Kläger begehrte nicht allein oder von der Verteilung isoliert die Verringerung seiner regelmäßigen Arbeitszeit. 33



B. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 34

Krasshöfer

Suckow

Klose

Jungermann

Leitner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)