

Aktenzeichen: 9 AZR 893/07
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 16. Dezember 2008
- 9 AZR 893/07 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 14. Mai 2007
- 2 Ca 322 a/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 4. Oktober 2007
- 4 Sa 242/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Teilzeitanspruch und betriebliche Mitbestimmung

Gesetze:

Richtlinie 97/81/EG idF der Richtlinie 98/23/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung; GG Art. 1, 2, 6; BetrVG §§ 33, 75, 77, 80, 87; BGB §§ 242, 311a, 611, 613; GewO § 106; TzBfG §§ 1, 4, 6, 8; ZPO §§ 253, 894; Betriebsvereinbarung über Rahmenvereinbarung Arbeitszeit bei der t. GmbH vom 8. August 2001 §§ 1, 2, 7 mit Protokollnotiz vom 1. Oktober 2001

Leitsätze:

1. Hat die Arbeitszeitverteilung eines einzelnen Arbeitnehmers Auswirkungen auf das kollektive System der Verteilung der betriebsüblichen Arbeitszeit, kann eine Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede dem Verlangen des Arbeitnehmers auf Neuverteilung seiner Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 bis 5 TzBfG entgegenstehen.

2. Der Betriebsrat hat bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gefördert wird. Diese allgemeine Aufgabe des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BetrVG führt nicht notwendig zum Vorrang der Interessen des einzelnen Arbeitnehmers, der Familienpflichten zu erfüllen hat. Den Betriebsparteien steht bei der Abwägung der Einzel- und Kollektivinteressen ein Beurteilungsspielraum zu.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 893/07
4 Sa 242/07
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Dezember 2008

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

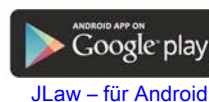
pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Pfelzer für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 4. Oktober 2007 - 4 Sa 242/07 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 14. Mai 2007 - 2 Ca 322 a/07 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Verteilung der Arbeitszeit der Klägerin. 1
- Die Klägerin ist seit 2001 als „Mitarbeiterin Kasse/Verkauf/Info“ im Baumarkt der Beklagten in K. tätig. Die Beklagte beschäftigt dort 24 Arbeitnehmer. Im Arbeitsvertrag der Parteien ist eine „variable Arbeitszeiteinteilung“ vereinbart. 2
- Der Baumarkt ist montags bis samstags von 8:00 Uhr bis 20:00 Uhr geöffnet. Die Arbeitnehmer im Verkaufs-, Kassen- und Informationsbereich werden ohne feste Arbeitszeiten in einem rollierenden Schichtsystem an fünf Werktagen beschäftigt. Die wöchentlich wechselnden Schichten sollen gewährleisten, dass die als belastend empfundenen Arbeitszeiten am Nachmittag und Abend sowie am Samstag gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer verteilt werden. 3
- Im Unternehmen der Beklagten gilt eine mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossene „Betriebsvereinbarung über Rahmenvereinbarung Arbeitszeit“ vom 8. August 2001 (*BV Arbeitszeit*). Sie lautet auszugsweise: 4

„§ 1 Einleitung

Diese Rahmenvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/innen der t. GmbH, mit Ausnahme der Mitarbeiter/innen der Zentrale sowie der leitenden Angestellten nach § 5 BetrVG.



§ 2 Arbeitszeitrahmen/Verteilung der Arbeitszeit

Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung bezogen auf das Halbjahresarbeitszeitkonto, welches sich aus den einzelvertraglich vereinbarten Stunden errechnet. Grundlagen des Arbeitszeitrahmens sind alle gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Den Arbeitszeitrahmen bildet hierbei die Verteilung der Arbeitszeit auf max. fünf Arbeitstage pro Woche für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte und ein maximales tägliches Einsatzvolumen von 9 Std. pro Mitarbeiter/in.

Bestehende einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeitregelungen werden hiervon nicht berührt.

Der Einsatz der Mitarbeiter/innen erfolgt filialspezifisch nach der Personaleinsatzplanung, welche jeweils mindestens 2 Wochen im Voraus im Rahmen einer Feinplanung zu erstellen und durch Aushang bekannt zu machen ist.

Freie Tage bzw. Freizeit dürfen nicht auf Feiertage fallen, dies gilt auch für Teilzeitkräfte.

§ 7 Festlegung der Arbeitszeit

Die Regelarbeitszeit endet Montag bis Freitag spätestens um 20 Uhr, am Samstag spätestens um 16 Uhr.

“

Eine von der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat unterzeichnete Protokollnotiz zur BV Arbeitszeit vom 1. Oktober 2001 sieht vor:

5

„Es herrscht Einigkeit darüber, dass für alle Paragraphen filialspezifische Abweichungen in Abstimmung und mit Zustimmung des jeweils zuständigen Betriebsrates verändert werden können.“

Die Klägerin befand sich bis 10. Februar 2007 in Elternzeit und arbeitete währenddessen teilweise in Teilzeit. Sie erzieht ihren am 11. Februar 2004 geborenen Sohn allein. Er besucht von 8:00 Uhr bis 15:00 Uhr einen „Kinderladen“.

6



Die Klägerin beantragte mit Schreiben vom 7. Dezember 2006, ihre Arbeitszeit nach dem Ende der Elternzeit am 10. Februar 2007 von 37,5 auf 30 Wochenstunden zu verringern und diese wegen der Öffnungszeiten des „Kinderladens“ auf Montag bis Freitag von 8:30 Uhr bis 14:30 Uhr und höchstens zwei Samstage im Monat zu verteilen. Die Beklagte erklärte sich unter dem 21. Dezember 2006 mit der Reduzierung der Arbeitszeit einverstanden, lehnte die gewünschte Verteilung jedoch ab. Sie hielt an einer flexiblen Personaleinsatzplanung montags bis samstags von 8:00 Uhr bis 20:00 Uhr fest. Die Prozessbevollmächtigte der Klägerin bat mit Schreiben vom 4. Januar 2007 um weitere Prüfung des Antrags. Sie stellte klar, dass die Arbeitszeit ab 11. Februar 2007 umverteilt werden solle. Hilfsweise verlangte sie die neue Verteilung mit Ablauf von drei Monaten nach Antragstellung, dh. ab 8. März 2007.

7

Die Beklagte beantragte daraufhin beim örtlichen Betriebsrat unter Hinweis auf das Ende der Elternzeit, der Festlegung der von der Klägerin gewünschten Arbeitszeit montags bis freitags von 8:30 Uhr bis 14:30 Uhr und ein- bis zweimal im Monat samstags nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zuzustimmen. Der Betriebsrat stimmte nicht zu. Die Betriebsratsvorsitzende führte dazu mit Schreiben vom 19. Januar 2007 ua. aus:

8

„Eine starre, festgelegte Arbeitszeit eines einzelnen Mitarbeiters steht mit den Interessen der anderen Kolleginnen und Kollegen nicht im Einklang. Eine festgelegte Arbeitszeit eines einzelnen Mitarbeiters würde den Betriebsfrieden ganz erheblich stören. Aus diesem Grund lehnen wir eine Zustimmung ab.

Wir verweisen auch auf die bestehende Betriebsvereinbarung über Rahmenvereinbarung Arbeitszeit.“

Die Beklagte teilte der Klägerin unter dem 24. Januar 2007 mit, der Betriebsrat habe es abgelehnt, der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit zuzustimmen. Die Beklagte schloss sich der Begründung des Betriebsrats an und behielt sich erneut eine flexible Arbeitszeiteinteilung während der Öffnungszeiten des Baumarkts von Montag bis Samstag, 8:00 Uhr bis 20:00 Uhr, vor.

9



Das Landesarbeitsgericht erließ auf Antrag der Klägerin mit Urteil vom 1. März 2007 - 4 SaGa 1/07 - eine einstweilige Verfügung. Es verurteilte die Beklagte, die Klägerin bis zur erstinstanzlichen Entscheidung im Hauptsacheverfahren mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden nur montags bis freitags zwischen 8:30 Uhr und 14:30 Uhr und maximal zweimal pro Monat auch samstags zur Arbeit einzuteilen.

10

Die Klägerin meint, der gewünschten Verteilung ihrer Arbeitszeit stünden keine betrieblichen Gründe entgegen. Ihr Interesse an der Betreuung ihres Sohns habe Vorrang vor den Bestrebungen anderer Arbeitnehmer, zu den bevorzugten Zeiten am Vormittag und frühen Nachmittag zu arbeiten. Der Betriebsrat habe diese Abwägung entgegen § 80 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b, Nr. 8 und § 92a Abs. 1 Satz 2 BetrVG unterlassen.

11

Die Klägerin hat beantragt,

12

die Beklagte zu verurteilen, sie mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden nur montags bis freitags zwischen 8:30 Uhr und 14:30 Uhr sowie maximal zweimal pro Monat auch samstags zur Arbeit einzuteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, die BV Arbeitszeit stehe der gewünschten festen Arbeitszeit entgegen. Die Beklagte könne sich jedenfalls nicht über die fehlende Zustimmung des Betriebsrats hinwegsetzen.

13

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

14

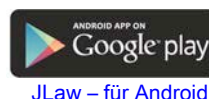
Entscheidungsgründe

A. Die Revision der Beklagten ist begründet.

15



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



- I. Der auf „Einteilung“ zu bestimmten Arbeitszeiten gerichtete Klageantrag ist nach seinem Wortlaut nicht eindeutig. Der Senat muss ihn auslegen und den für einen objektiven Empfänger erkennbaren Willen ermitteln (*vgl. nur Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu A II der Gründe, BAGE 108, 103*). 16
1. Die Klägerin will jedenfalls eine Vertragsänderung durchsetzen. Der Arbeitsvertrag der Parteien sieht eine variable und nicht die verlangte feste Arbeitszeit vor. Die Beklagte soll deshalb dazu verurteilt werden, einer Änderung durch Annahme des Änderungsangebots der Klägerin zuzustimmen. Die Arbeitszeit soll nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG auf montags bis freitags, 8:30 Uhr bis 14:30 Uhr, und höchstens zwei Samstage im Monat verteilt werden. 17
2. Der Senat braucht nicht darüber zu entscheiden, ob die Klägerin im Wege einer objektiven Klagehäufung nach § 260 ZPO das weitere Ziel einer tatsächlichen Beschäftigung mit diesen festen Arbeitszeiten verfolgt (§§ 611, 613, 242 BGB iVm. Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG). Dafür sprechen die kurz nach dem Ende der Elternzeit erwirkte einstweilige Verfügung und das im Prozess geltend gemachte Betreuungsbedürfnis des Sohns der Klägerin. Der Beschäftigungsantrag wäre als unechter, in die Zukunft gerichteter Hilfsantrag zu verstehen. Er stünde unter der Bedingung, dass die Klägerin mit dem Antrag auf Vertragsänderung nach § 8 TzBfG obsiegt. Die Klägerin hat jedoch keinen Anspruch auf Vertragsänderung durch Neuverteilung der Arbeitszeit. Sie kann daher auch nicht verlangen, mit den gewünschten festen Arbeitszeiten beschäftigt zu werden. 18
- II. Die auf Abgabe einer Willenserklärung gerichtete Klage ist zulässig. Sie ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin musste kein Datum angeben, zu dem die Vertragsänderung wirksam werden sollte. 19
1. Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils gilt die Zustimmung der Beklagten nach § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO als erteilt (*vgl. nur Senat 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 18, EzA TzBfG § 8 Nr. 21*). 20



2. Zu welchem Zeitpunkt die fingierte Abgabe der Annahmeerklärung wirkt, beurteilt sich nach materiellem Recht. 21
- a) Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. I S. 3138*) kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, mit der ein Vertragsangebot rückwirkend angenommen werden soll (*für die st. Rspr. Senat 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 18, EzA TzBfG § 8 Nr. 21*). 22
- b) Die Klägerin verlangt eine auf den Tag nach dem Ende der Elternzeit, den 11. Februar 2007, zurückwirkende Vertragsänderung, ohne dass der Klageantrag ein Datum enthält. Für die gewünschte Rückwirkung sprechen der Teilzeitantrag vom 7. Dezember 2006 und die Klarstellung der Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 4. Januar 2007. Beide Schreiben waren der Klageschrift beigelegt und beziehen sich auf den 11. Februar 2007 als Beginn der Änderung. 23
- III. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die gewünschte Festlegung ihrer Arbeitszeit. 24
1. Dem auf Vertragsänderung gerichteten Antrag steht nicht entgegen, dass die Klägerin isoliert das Ziel der Neuverteilung der Arbeitszeit verfolgt. 25
- a) Der Arbeitnehmer kann sein auf § 8 TzBfG gestütztes Verlangen nach Verringerung der Arbeitszeit in der Weise mit einem konkreten Verteilungswunsch verbinden, dass er sein Änderungsangebot von der gewünschten Arbeitszeitverteilung abhängig macht (*zu dieser rechtlichen Verknüpfung Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 105, 107; 18. Februar 2003 - 9 AZR 356/02 - zu I 4 der Gründe, BAGE 105, 133*). 26
- b) Die Klägerin stellte ihr Angebot auf Verringerung der Arbeitszeit hier nicht unter die Bedingung der Zustimmung der Beklagten zu der gewünschten Neuverteilung. Die Parteien einigten sich noch vor dem Ende der Elternzeit über die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit, obwohl die Beklagte mit der gewünschten Verteilung nicht einverstanden war. Die Arbeitszeit soll nach 27



dieser Vereinbarung auch dann verringert sein, wenn die von der Klägerin gewünschte Arbeitszeitverteilung nicht zustande kommt. Mit der unmittelbar nach dem Ende der Elternzeit erhobenen Klage bringt die Klägerin zum Ausdruck, dass sie von einer wirksamen Verringerungsvereinbarung ausgeht und nur noch das Verlangen nach Neuverteilung verfolgt.

aa) Das isolierte Verteilungsverlangen der Klägerin steht, wie von § 8 Abs. 2 bis 5 TzBfG vorausgesetzt, in unmittelbarem Zusammenhang mit der Reduzierung der Arbeitszeit, auf die sich die Parteien bereits geeinigt haben (vgl. Senat 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 110, 45; siehe auch Mengel in Annuß/Thüsing TzBfG 2. Aufl. § 8 Rn. 78). 28

bb) Besteht ein solcher unmittelbarer Zusammenhang iSv. § 8 Abs. 3 Satz 1 und 2 sowie Abs. 4 Satz 1 TzBfG, darf der Arbeitnehmer eine isolierte Klage auf Neuverteilung der Arbeitszeit erheben. Der Arbeitgeber kann dem Neuverteilungswunsch nicht erfolgreich entgegenhalten, dass die Parteien im Arbeitsvertrag ein bestimmtes - hier variables - Modell der Arbeitszeitverteilung vereinbart haben. Der Arbeitnehmer ist nicht auf das vertraglich vereinbarte Modell der Arbeitszeitverteilung beschränkt, sondern hat Anspruch auf Vertragsänderung (ebenso zB LAG Düsseldorf 1. März 2002 - 18 (4) Sa 1269/01 - zu B I 2 c der Gründe, LAGE TzBfG § 8 Nr. 5; Laux in Laux/Schlachter TzBfG § 8 Rn. 32; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 3. Aufl. § 8 Rn. 41; Sievers TzBfG 2. Aufl. § 8 Rn. 23; Zwanziger in Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 7. Aufl. § 8 TzBfG Rn. 12; aA etwa LAG Düsseldorf 17. Mai 2006 - 12 Sa 175/06 - zu I 1 bis 4 der Gründe, LAGE TzBfG § 8 Nr. 17a; MünchKommBGB/Müller-Glöge 5. Aufl. Bd. 4 § 8 TzBfG Rn. 13; ErfK/Preis 9. Aufl. § 8 TzBfG Rn. 12; Rolfs TzBfG § 8 Rn. 20). 29

(1) Die in § 8 Abs. 2 bis 5 TzBfG vorgesehene Verknüpfung der Verringerung der Arbeitszeit mit ihrer Neuverteilung berücksichtigt den Umstand, dass die wirtschaftlich nachteilige Arbeitszeitverkürzung für den Arbeitnehmer häufig nur sinnvoll ist, wenn sie ihm auch hinsichtlich der Arbeitszeitverteilung die nötigen Freiräume eröffnet (MünchArbR/Schüren 2. Aufl. Ergänzungsbd. 30



§ 162 Rn. 64). Der Arbeitnehmer soll eine größere Zeitsouveränität erlangen (*Viethen NZA Sonderbeilage zu Heft 24/2001, 3*).

(a) Das TzBfG will den Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt erleichtern (*BT-Drucks. 14/4374 S. 11 und 18; vgl. auch Senat 16. September 2008 - 9 AZR 781/07 - Rn. 28, EzA TzBfG § 9 Nr. 4*). § 1 TzBfG sieht als Ziel des Gesetzes deswegen ua. vor, Teilzeitarbeit zu fördern. Arbeitgeber haben Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe des TzBfG zu ermöglichen (§ 6 TzBfG). Sie sollen dafür sorgen, dass Teilzeitarbeit als Arbeitsform attraktiver wird (*vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 16*).

31

(b) Mit dem TzBfG sollte zugleich die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (*ABl. EG Nr. L 14 vom 20. Januar 1998 S. 9, ber. ABl. EG Nr. L 128 vom 30. April 1998 S. 71*) idF der Richtlinie 98/23/EG vom 7. April 1998 (*ABl. EG Nr. L 131 vom 5. Mai 1998 S. 10, Teilzeitrichtlinie*) umgesetzt werden (*BT-Drucks. 14/4374 S. 1 und 11*). Ziel der Rahmenvereinbarung ist es nach ihrem Paragraphen 1 Buchst. b, die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis zu fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beizutragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt.

32

(2) Der Wortlaut des § 8 Abs. 1 TzBfG, der einen Anspruch auf Verringerung „der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit“ begründet, gibt keine Beschränkung auf das arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeitverteilungsmodell vor.

33

(a) Der in §§ 1 und 6 TzBfG ausgedrückte Gesetzeszweck der Förderung der Teilzeitarbeit verlangt eine möglichst weitgehende Flexibilisierung sowohl der Dauer als auch der Verteilung der Arbeitszeit. Wortlaut und Zusammenhang des § 8 Abs. 2 bis 5 TzBfG bringen diese gesetzgeberische Zielvorstellung ebenfalls zum Ausdruck. Die dort getroffenen Regelungen trennen die Entscheidungen des Arbeitgebers über die Anträge auf Arbeitszeitverringerung und

34



Arbeitszeitneuverteilung unter der Voraussetzung, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Reduzierung und Neuverteilung besteht. Der Arbeitgeber kann die Verkürzung wirksam akzeptieren, die Umverteilung dagegen ablehnen (*MünchArbR/Schüren Ergänzungsbd. § 162 Rn. 65 f.*). Diese Trennung von Arbeitszeitverringerung und -verteilung zeigt sich daran, dass der Verteilungswunsch in § 8 Abs. 2 bis 5 TzBfG nicht an das vertraglich vereinbarte Modell gebunden und die Arbeitszeit idR durch Weisung des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO verteilt wird. Das Korrekturrecht des Arbeitgebers aus § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG, das auf die Neuverteilung der Arbeitszeit beschränkt ist, hält die Trennung konsequent durch. Die Begründung der Beschlüsse des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung in BT-Drucks. 14/4625 S. 20 hält deshalb fest, die - später in das Gesetz eingegangenen - Änderungsempfehlungen zum Regierungsentwurf des § 8 Abs. 3 und 5 TzBfG stellten klar, dass zwischen der zu vereinbarenden Verringerung der Arbeitszeit und der Festlegung der Verteilung der Arbeitszeit zu differenzieren sei.

- (b) Das von Paragraph 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit verlangte Gleichgewicht der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerinteressen wird hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit nicht nur durch das Korrekturrecht des § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG gewährleistet. Der Arbeitgeber kann sich vielmehr auch auf betriebliche Gründe iSv. § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG berufen, die der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen. 35
2. Die allgemeinen Voraussetzungen eines Anspruchs auf Zustimmung zu der Vertragsänderung nach § 8 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 TzBfG waren im Zeitpunkt des Änderungsverlangens der Klägerin vom 7. Dezember 2006 erfüllt. 36
- a) Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten besteht seit 2001, also länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Die Beklagte beschäftigt allein in ihrem Betrieb in K. 24 und damit mehr als 15 Arbeitnehmer (§ 8 Abs. 7 TzBfG). 37
- b) Unschädlich ist ferner, dass die Klägerin mit ihrem Schreiben vom 7. Dezember 2006 nicht die dreimonatige Mindestankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG einhielt. 38



- aa) Die mangelnde Fristwahrung führt nicht zur Unwirksamkeit des Änderungsverlangens. Die Vertragsänderung wird nur später wirksam (*vgl. Senat 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 111, 260*). Eine Fristverletzung ist bedeutungslos, wenn der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen mit dem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt erörtert. Damit verzichtet er auf die Einhaltung der lediglich zu seinem Schutz vorgesehenen Mindestfrist (*vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 17*). § 22 Abs. 1 TzBfG verbietet nur Abweichungen zu lasten des Arbeitnehmers (*Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 108, 103*). 39
- bb) Die Beklagte ließ sich hier unter dem 21. Dezember 2006 vorbehaltlos auf den Teilzeitantrag ein. Dagegen spricht nicht, dass sie die gewünschte Arbeitszeitverteilung ablehnte. Sie rügte den mit dem Fristverstoß verbundenen Verfahrensfehler auch im Hinblick auf die Arbeitszeitverteilung nicht, sondern wies das Verlangen aus Sachgründen zurück. 40
3. Die Beklagte lehnte den Verteilungsantrag mit Schreiben vom 21. Dezember 2006 ab. Unter Berücksichtigung des gewöhnlichen Postlaufs ging dieses Schreiben der Klägerin länger als einen Monat vor dem angestrebten Beginn der Neuverteilung am 11. Februar 2007 zu. Die Arbeitszeitverteilung änderte sich daher nicht bereits kraft Gesetzes nach § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG. 41
4. Die Beklagte ist nicht nur nicht verpflichtet, der gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen. Ihr ist es rechtlich verwehrt, eine Annahmeerklärung abzugeben. Dem Umverteilungsanspruch steht zwar nicht die BV Arbeitszeit entgegen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat. Die Beklagte darf das Änderungsangebot der Klägerin aber schon deshalb nicht annehmen, weil sie mit dem Betriebsrat eine Regelungsabrede getroffen hat, die der gewünschten Festlegung der Arbeitszeit bei der Beschäftigung der Klägerin entgegensteht. 42
- a) Der Festlegung der Verteilung der Arbeitszeit entsprechend dem Änderungsangebot des Arbeitnehmers können Betriebsvereinbarungen oder 43



Regelungsabreden entgegenstehen, wenn die Festlegung einen kollektiven Bezug hat. Die Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 BetrVG sind kollektive Schutzrechte zugunsten der Arbeitnehmer des Betriebs. Ihre Rechtsstellung darf in kollektiver Hinsicht nicht verschlechtert werden (*vgl. Fitting BetrVG 24. Aufl. § 87 Rn. 599*). Hat die Arbeitszeitverteilung dagegen keinen kollektiven Bezug, ist der Arbeitgeber im Anwendungsbereich des § 8 TzBfG verpflichtet, die gewünschte Arbeitszeit festzulegen (*st. Rspr., vgl. für Betriebsvereinbarungen Senat 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 37, EzA TzBfG § 8 Nr. 21; 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - zu B II 5 c cc der Gründe, BAGE 110, 45; 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - zu B IV 2 a der Gründe, BAGE 105, 107*).

aa) Die Zustimmung des Arbeitgebers zu einem Arbeitszeitverteilungsverlangen nach § 8 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 TzBfG hat keinen kollektiven Bezug, wenn ein bestimmtes Arbeitsverhältnis gestaltet werden soll und keine allgemeinen Belange der Arbeitnehmer berührt werden. Allgemeine Interessen sind demgegenüber betroffen, wenn die beabsichtigte Arbeitszeitverteilung Auswirkungen auf den ganzen Betrieb, eine Gruppe von Arbeitnehmern oder einen Arbeitsplatz - dh. nicht nur auf den einzelnen Arbeitnehmer, der die Arbeitszeitumverteilung wünscht - hat (*vgl. Senat 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - zu B II 5 c bb der Gründe mit Nachweisen aus der Rspr. des Ersten Senats, BAGE 110, 45; siehe auch Richardi in Richardi BetrVG 11. Aufl. § 87 Rn. 287*). Dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG liegt die gesetzgeberische Vorstellung zugrunde, dass die Festlegung der betriebsüblichen Arbeitszeit typischerweise kollektive Interessen der Arbeitnehmer berührt. Die Einsätze der Arbeitnehmer sind aufeinander abgestimmt. Die Arbeitsabläufe greifen ineinander. Das Mitbestimmungsrecht dient dazu, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und der freien Zeit zur Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen (*für die st. Rspr. BAG 14. November 2006 - 1 ABR 5/06 - Rn. 26, BAGE 120, 162*).

44

bb) Die gewünschte Festlegung der Arbeitszeit der Klägerin hat Auswirkungen auf die allgemeinen Interessen der Arbeitnehmer im Verkaufs-, Kassen- und Informationsbereich des Betriebs in K. Das hat das Landes-

45



arbeitsgericht zu Recht ausgeführt. Die übrigen in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer versehen ihre Aufgaben in einem flexiblen Wechselschichtsystem. Die von der Klägerin gewünschte Festlegung der Arbeitszeit auf montags bis freitags, 8:30 Uhr bis 14:30 Uhr, und höchstens zwei Samstage im Monat führte dazu, dass sich die variablen Arbeitszeiten der anderen Arbeitnehmer an den festen Arbeitszeiten der Klägerin ausrichten, sich um sie „herumgruppieren“ müssten. Für die übrigen Arbeitnehmer stünde ua. ein geringerer Anteil der Arbeitszeit zwischen 8:30 Uhr und 14:30 Uhr von montags bis freitags zur Verfügung. Sie müssten häufiger am späteren Nachmittag oder Abend eingesetzt werden.

b) § 8 TzBfG begründet keinen Gesetzesvorbehalt iSd. Eingangssatzes von § 87 Abs. 1 BetrVG, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschliesse (*näher Senat 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - zu B II 5 b der Gründe, BAGE 110, 45; 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - zu B IV 2 a der Gründe, BAGE 105, 107*). 46

aa) Der Teilzeitananspruch aus § 8 TzBfG lässt dem Arbeitgeber einen Regelungsspielraum. Der Arbeitgeber muss seine betrieblichen Aufgabenstellungen festlegen und daraus nachvollziehbare Konsequenzen für die individuelle und kollektive Verteilung der Arbeitszeit ziehen (*vgl. Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - zu B IV 2 a bb der Gründe, BAGE 105, 107*). Hat die Verteilung der Arbeitszeit eines einzelnen Arbeitnehmers einen kollektiven Bezug, besteht ein vom Betriebsrat mitbestimmter Regelungsspielraum hinsichtlich der Beschäftigung im betrieblichen System der Arbeitszeitverteilung. 47

bb) § 8 TzBfG beschneidet die Regelungskompetenz der Betriebsparteien hier nicht in der Weise, dass eine Beschäftigung der Klägerin mit fester Arbeitszeit die einzig rechtmäßige Regelung im kollektiven Arbeitszeitsystem des Betriebs ist. 48

(1) Für den Neuverteilungsanspruch aus § 8 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 TzBfG, der einer Beschäftigung mit der geänderten Arbeitszeit zugrunde liegt, kommt 49



es nicht auf die für den Teilzeitwunsch geltend gemachten Gründe an. Persönliche Belange sind weder erwähnt, noch haben die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG definierten entgegenstehenden Gründe einen Bezug zu der Lebenssituation des Arbeitnehmers. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG trifft für die Elternzeit eine andere gesetzgeberische Wertung. Dort wird das besondere Interesse der Eltern an einer Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit stärker berücksichtigt (*st. Rspr.*, vgl. zuletzt Senat 13. November 2007 - 9 AZR 36/07 - Rn. 25, AP TzBfG § 8 Nr. 25 = EzA TzBfG § 8 Nr. 20).

(2) Die von § 80 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BetrVG begründete allgemeine Aufgabe des Betriebsrats, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern, schließt ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG im Zusammenhang mit Neuverteilungsverlangen nach § 8 TzBfG nicht aus. Der Betriebsrat hat die Förderungspflicht vielmehr in seine Abwägung bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts einzustellen (*vgl. Fitting § 80 Rn. 40; Kraft/Weber GK-BetrVG 8. Aufl. § 80 Rn. 34; Thüsing in Richardi § 80 Rn. 30*). 50

c) Der Betriebsrat kann verlangen, vor Abschluss eines für die Neuverteilung der Arbeitszeit nötigen Änderungsvertrags mitzubestimmen, wenn der tatsächliche Einsatz mit der geänderten Arbeitszeitverteilung - wie hier - einen kollektiven Bezug hat. 51

aa) Der Änderungsvertrag selbst stellt keine Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar. Erst durch die tatsächliche Beschäftigung mit der geänderten Arbeitszeitverteilung wird die betriebsübliche Arbeitszeit verändert. Die Abgabe der Annahmeerklärung des Arbeitgebers zu einem Neuverteilungsantrag nach § 8 TzBfG unterliegt deshalb nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (*vgl. zu den von den Mitbestimmungsrechten des § 87 Abs. 1 BetrVG zu unterscheidenden Beteiligungsrechten bei personellen Einzelmaßnahmen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 74/07 - Rn. 24; 28. April 1992 - 1 ABR 73/91 - zu B III 1 der Gründe, BAGE 70, 147; aA zu § 8 TzBfG Laux in Laux/Schlachter § 8 Rn. 207: Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Annahmeerklärung*). 52



- bb) Der Betriebsrat hat dennoch vor Abgabe der Annahmeerklärung mitzu- 53
bestimmen. Eine spätere Beteiligung würde dem Zweck des Mitbestimmungs-
rechts nicht vollständig gerecht. Die wirksame Durchsetzung des Mit-
bestimmungsrechts erfordert, dass der Betriebsrat zu einer Zeit mitbestimmt, zu
der noch keine endgültige, nur schwerlich zu revidierende Entscheidung ge-
troffen ist (*vgl. zu Einstellungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG BAG 28. April*
1992 - 1 ABR 73/91 - zu B III 2 der Gründe, BAGE 70, 147). Der Abschluss des
Änderungsvertrags ist regelmäßig eine solche endgültige Entscheidung, die
nicht mehr ohne Weiteres rückgängig gemacht werden kann, wenn der Vertrag
nicht unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der Zustimmung des Betriebsrats
steht (*vgl. zu § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR*
74/07 - Rn. 24).
- d) Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG führt der Arbeitgeber Betriebsverein- 54
barungen durch. Der Betriebsrat hat Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber
Maßnahmen unterlässt, die den Regelungen der Betriebsvereinbarung wider-
sprechen (*Senat 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - zu B II 5 b der Gründe mwN,*
BAGE 110, 45).
- aa) Eine auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geschlossene 55
Betriebsvereinbarung kann den Arbeitgeber daher dazu verpflichten, den
Verteilungswunsch eines Arbeitnehmers abzulehnen (*siehe zuletzt Senat*
24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 37, EzA TzBfG § 8 Nr. 21; ebenso die hM
im Schrifttum, vgl. nur Hk-TzBfG/Boecken § 8 Rn. 65 ff.; Laux in
Laux/Schlachter § 8 Rn. 204 ff.; Mengel in Annuß/Thüsing § 8 Rn. 275;
MünchKommBGB/Müller-Glöge § 8 TzBfG Rn. 36; ErfK/Preis § 8 TzBfG Rn. 41;
Sievers § 8 Rn. 179 ff.; Arnold/Gräfl/Vossen TzBfG 2. Aufl. § 8 Rn. 96;
Zwanziger in Kittner/Däubler/Zwanziger § 8 TzBfG Rn. 54).
- bb) Die BV Arbeitszeit steht der von der Klägerin gewünschten Festlegung 56
der Arbeitszeit jedoch nicht entgegen.
- (1) Die BV Arbeitszeit gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Das zeigt sich an 57
dem in § 1 geregelten persönlichen Geltungsbereich, der Teilzeitkräfte nicht



ausnimmt. In § 2 Abs. 1 Satz 4, Abs. 7 Satz 1 BV Arbeitszeit sind ausdrückliche Regelungen für Teilzeitbeschäftigte getroffen.

(2) Die Auslegung der BV Arbeitszeit nach Wortlaut, Zusammenhang und Zweck ergibt, dass sie Raum für die angestrebte starre Festlegung der Arbeitszeitverteilung lässt. Die BV Arbeitszeit legt nur einen Arbeitszeitrahmen fest. Sie verbietet statische Festlegungen der Arbeitszeit innerhalb dieses Rahmens nicht. 58

(a) Der Rahmencharakter wird an § 2 BV Arbeitszeit deutlich, der mit „Arbeitszeitrahmen/Verteilung der Arbeitszeit“ überschrieben ist und in Abs. 1 Satz 1, 3 und 4 den Begriff des Arbeitszeitrahmens - im Unterschied zum Ende der Regelarbeitszeit in § 7 BV Arbeitszeit - erklärt. § 2 Abs. 1 Satz 1 BV Arbeitszeit verlangt keine zwingende Flexibilisierung der Arbeitszeitverteilung im Einzelarbeitsverhältnis, wie die Folgeregelungen in § 2 Abs. 1 BV Arbeitszeit zum Ausdruck bringen. Grundlage des Arbeitszeitrahmens sind nach § 2 Abs. 1 Satz 3 BV Arbeitszeit ua. alle gesetzlichen Bestimmungen, zu denen § 8 TzBfG gehört. § 2 Abs. 1 Satz 4 BV Arbeitszeit sieht vor, dass der Arbeitszeitrahmen durch die Verteilung der Arbeitszeit auf maximal fünf Arbeitstage pro Woche und ein maximales tägliches Einsatzvolumen von neun Stunden gebildet wird. Geregelt sind deshalb nur die Höchstgrenzen des Arbeitszeitrahmens. Die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Rahmens wird weder ausdrücklich noch konkludent beschränkt. 59

(b) Ein konkludentes Verbot der starren Festlegung der Arbeitszeit lässt sich auch nicht aus § 2 Abs. 2 BV Arbeitszeit ableiten. Selbst wenn diese Bestimmung lediglich eine Besitzstandsregelung für bereits bestehende vertragliche Vereinbarungen über die Verteilung der Arbeitszeit enthalten sollte, verhindert sie künftige statische Festlegungen der Arbeitszeit nicht. Dafür spricht der in sich geschlossene Regelungszusammenhang des § 2 Abs. 1 BV Arbeitszeit, der einen bloßen Arbeitszeitrahmen schafft. Von den Grenzen dieser Rahmenregelung sind bestehende Verteilungsvereinbarungen nach § 2 Abs. 2 BV Arbeitszeit ausgenommen. Die Ausnahmebestimmung des § 2 Abs. 2 BV Arbeitszeit lässt demgegenüber keinen Rückschluss auf den Regelfall der 60



Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Arbeitszeitrahmens nach § 2 Abs. 1 BV Arbeitszeit zu.

(3) Da die BV Arbeitszeit eine starre Festlegung der Arbeitszeit erlaubt, 61
kommt es für das Neuverteilungsverlangen der Klägerin weder auf die Wirk-
samkeit dieses mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen Regelwerks noch
auf die Protokollnotiz vom 1. Oktober 2001 an, die Abweichungen auf betrieb-
licher Ebene zulässt.

e) Der Anspruch auf Zustimmung zur statischen Festlegung der Arbeits- 62
zeit aus § 8 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 TzBfG scheitert jedoch an der von der Be-
klagten und dem örtlichen Betriebsrat getroffenen Regelungsabrede. Sie erlaubt
keine starre Festlegung der Arbeitszeit der Klägerin.

aa) Die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten aus § 87 Abs. 1 63
BetrVG können durch formlose Regelungsabrede ausgeübt werden (*für die st.*
Rspr. Senat 20. Januar 1998 - 9 AZR 698/96 - zu B I 2 der Gründe, AP BetrVG
1972 § 77 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 63;
BAG 10. März 1992 - 1 ABR 31/91 - zu B I 2 a der Gründe, AP BetrVG 1972
§ 77 Regelungsabrede Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 47; 14. Februar 1991
- 2 AZR 415/90 - zu IV 2 der Gründe, AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 4 = EzA
BetrVG 1972 § 87 Kurzarbeit Nr. 1; 20. November 1990 - 1 AZR 643/89 - zu I 2
der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Regelungsabrede Nr. 2; Großer Senat
16. September 1986 - GS 1/82 - zu C IV 3 der Gründe, BAGE 53, 42).

(1) Haben die Betriebsparteien eine Übereinkunft erzielt, ist nach den 64
Grundsätzen der normativen Auslegung festzustellen, ob eine Regelungs-
abrede oder eine - bei fehlender Schriftform wegen § 77 Abs. 2 Satz 2 1. Halbs.
BetrVG unwirksame - Betriebsvereinbarung geschlossen wurde (*vgl. BAG*
19. Juni 2007 - 1 AZR 541/06 - Rn. 13). Es kommt darauf an, ob die Regelung
nach ihrem Inhalt unmittelbar und zwingend wirken soll (vgl. BAG 9. Dezember
1997 - 1 AZR 330/97 - zu II 2 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Regelungs-
abrede Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 62; Fitting § 77 Rn. 218). Das



Revisionsgericht hat die Rechtsnatur der Absprache uneingeschränkt zu überprüfen.

(2) Die Auslegung ergibt, dass die Beklagte und der örtliche Betriebsrat eine nicht formbedürftige Regelungsabrede treffen wollten. 65

(a) Die Beklagte wandte sich zunächst mit der Bitte an den Betriebsrat, der von der Klägerin gewünschten Festlegung der Arbeitszeit zuzustimmen. Sie wehrte sich jedoch nicht gegen die verweigerte Zustimmung und rief insbesondere nicht die Einigungsstelle an (§ 87 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Die Beklagte machte sich vielmehr unter dem 24. Januar 2007 die Argumentation der Betriebsratsvorsitzenden in deren Schreiben vom 19. Januar 2007 zu eigen. Diesem Schreiben lag nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ein Beschluss des Betriebsrats iSv. § 33 BetrVG zugrunde. Dem Verhalten der Beklagten kommt damit der Erklärungswert eines Einverständnisses mit der ablehnenden Haltung des Betriebsrats zu. Eine Regelungsabrede kann konkludent getroffen werden (*Fitting § 77 Rn. 219; Kreutz GK-BetrVG § 77 Rn. 10; Richardi in Richardi § 77 Rn. 227*). 66

(b) Die Betriebsparteien waren nicht auf den Abschluss einer nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG normativ wirkenden Betriebsvereinbarung angewiesen, um ihr Regelungsziel zu erreichen. Sie wollten die Frage der starren Festlegung der Arbeitszeit der Klägerin regeln, die Auswirkungen auf das kollektive Arbeitssystem im Verkaufs-, Kassen- und Informationsbereich des Betriebs hat. 67

(aa) Die Beklagte hat als Arbeitgeberin nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht nur Betriebsvereinbarungen, sondern auch Regelungsabreden durchzuführen. Mit der Übereinkunft verpflichtete sie sich gegenüber dem Betriebsrat schuldrechtlich, sich entsprechend der getroffenen Abrede zu verhalten (*vgl. BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - zu B II 2 c bb der Gründe, AP BetrVG 1972 § 21a Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3; 14. Februar 1991 - 2 AZR 415/90 - zu IV 3 der Gründe, AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 87 Kurzarbeit Nr. 1*). 68



- (bb) Eine nur schuldrechtlich wirkende Regelungsabrede sichert die Ausübung des Mitbestimmungsrechts hier effektiv. Der Betriebsrat kann auf der Grundlage von § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und der Regelungsabrede selbst verlangen, dass die Beklagte entgegenstehende Handlungen unterlässt. Dieser Anspruch besteht unabhängig von einem möglichen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (vgl. nur BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - zu B II 1 b der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 21a Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3; Fitting § 77 Rn. 227). 69
- bb) Die getroffene Regelungsabrede wahrt die Grenzen der Regelungsmacht der Betriebsparteien. 70
- (1) Nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BetrVG hat der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Diese durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I 2001, 1852) eingefügte Bestimmung hat zum Ziel, es Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu erleichtern, eine Berufstätigkeit auszuüben. Gedacht ist zB an eine familienfreundliche Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit (BT-Drucks. 14/5741 S. 46). Diesem Zweck dient im Hinblick auf den Schutz der Familie auch § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG (vgl. Fitting § 75 Rn. 167). Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Die betriebsverfassungsrechtlichen Schutz- und Förderpflichten gehen auf die verfassungsrechtliche Werteordnung und die Schutzpflicht aus Art. 6 GG zurück. 71
- (2) Der Betriebsrat hat die betriebsverfassungsrechtlichen Schutz- und Förderpflichten bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten (Fitting § 80 Nr. 40; Kraft/Weber GK-BetrVG § 80 Rn. 40; Thüsing in Richardi § 80 Rn. 30). Die Förderpflichten führen jedoch nicht notwendig zum Vorrang der Interessen des einzelnen Arbeitnehmers, der Familienpflichten zu erfüllen hat. Die Betriebsparteien haben hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und der Folgen der von ihnen gesetzten Regeln 72



einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative (*BAG 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - zu 3 a der Gründe, BAGE 114, 179; Fitting § 77 Rn. 53*).

(3) Die Betriebsparteien überschritten diesen Beurteilungsspielraum hier nicht. 73

(a) Die getroffene Regelungsabrede spiegelt das betriebliche Organisationskonzept wider. Danach werden alle Arbeitnehmer im Verkaufs-, Kassen- und Informationsbereich ohne feste Arbeitszeiten in einem rollierenden Schichtsystem an fünf Werktagen beschäftigt. Diesem System der kollektiven Arbeitszeitverteilung widerspricht der individuelle Verteilungswunsch der Klägerin. Die Betriebsparteien kannten und berücksichtigten die Situation der Klägerin als alleinerziehende Mutter und entschieden sich nach Abwägung der Einzel- und Kollektivinteressen im Ergebnis gegen eine Ausnahmeregelung zugunsten der Klägerin. 74

(b) Für eine gezielte Benachteiligung entgegen dem Verbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG bestehen keine Anhaltspunkte. Die Klägerin wird mit ihrem Einsatz in rollierender Wechselschicht ebenso behandelt wie die vergleichbaren Vollzeitkräfte. 75

cc) Die Beklagte darf die Klägerin während der Dauer der Regelungsabrede nicht mit der gewünschten starren Arbeitszeit beschäftigen. Die wirk- same Durchsetzung der durch Regelungsabrede ausgeübten Mitbestimmung steht auch der Annahme des Änderungsangebots der Klägerin durch die Be- klagte entgegen. Der Senat hat wegen der getroffenen betrieblichen Regelung nicht darüber zu befinden, ob der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen muss, wenn er einem Antrag auf Neuverteilung der Arbeitszeit selbst zustimmen will, der Betriebsrat die Beschäftigung mit der geänderten Arbeitszeit dagegen ablehnt (*zu diesem Problem Laux in Laux/Schlachter § 8 Rn. 207; Zwanziger in Kittner/Däubler/Zwanziger § 8 TzBfG Rn. 53*). 76



B. Die Klägerin hat nach Wiederherstellung des klageabweisenden erstinstanzlichen Urteils auch die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Düwell

Krasshöfer

Gallner

Jungermann

Pfelzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)