

## Mandanteninfo August 2008

### Anspruch auf Teilzeit – Aktuelle Entscheidungen zum TzBfG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in zwei aktuellen Entscheidungen zum TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) erneut mit Einzelaspekten des gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeitarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz beschäftigt.

Im ersten Fall (Urteil vom 24.06.2008, 9 AZR 514/07; Pressemitteilung 52/08) wünschte die Arbeitnehmerin eine Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 33 Stunden und äußerte konkret, wie sie sich die Verteilung dieser reduzierten Arbeitszeit vorstelle. Sie wollte zunächst montags bis donnerstags von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr arbeiten und am Freitag von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr. Der Arbeitgeber, ein Rechtsanwalt, lehnte diesen Antrag nach Erörterung ab. Im Rahmen der nachfolgenden Klage änderte die Arbeitnehmerin vor dem Arbeitsgericht mehrfach ihre Wünsche hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeiten.

Das BAG wies die Klage ab, da die Klägerin mit dem Angebot auf Verringerung der Arbeitszeit und dem gleichzeitigen Verteilungswunsch **ein einheitliches Vertragsangebot** unterbreitet habe. Dies könne sie im Verlaufe des Prozesses **nicht mehr ändern**. Ihr verbleibe nur, erneut die Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen und in diesem Zusammenhang die Festlegung der nunmehr gewünschten Verteilung zu verlangen.

Es ist dringend zu empfehlen, mit dem Verringerungswunsch auch die Verteilung der Arbeitszeit konkret mitzuteilen, um die gewünschte Teilzeitarbeit planbar zu machen. Allerdings muss dieses Angebot im Vorfeld genau überlegt

**Stefan Bell<sup>1</sup>**  
**Regine Windirsch<sup>1,2</sup>**  
**Sigrid Britschgi<sup>1,3,4</sup>**  
**Christopher Koll**  
**Verena Linz**

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hagarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

werden. Nach der oben zitierten Entscheidung des BAG kann das (einheitliche) Angebot auf Verringerung der Arbeitszeit und Verteilung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 3 TzBfG nur aufgrund des Ergebnisses der Erörterung mit dem Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht geändert werden. Der Arbeitnehmer ist deshalb an seinen Verteilungswunsch gebunden und kann ihn in einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht nicht mehr ändern.

Die zweite Entscheidung (Urteil vom 24.06.2008, 9 AZR 313/07; Pressemitteilung 53/08) betrifft die Frage, ob eine Betriebsvereinbarung zur Verteilung der Wochenarbeitszeit dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers entgegengehalten werden kann. Im Betrieb gibt es eine, aufgrund der besonderen Konstellation erzwingbare Betriebsvereinbarung, die verschiedene Teilzeitmodelle vorsieht. Die dort vorgesehenen Blockteilzeitmodelle (also die Reduzierung der Arbeitszeit um eine bestimmte Anzahl von Tagen, wobei die Freizeit am Stück genommen wird) wurden auf ein Jahr **befristet** angeboten.

Der Kläger, ein Flugkapitän, beantragte die **unbefristete** Reduzierung seiner Arbeitszeit um 30 Kalendertage. Er will jeweils vom 17.12. bis zum 15.01. des Folgejahres nicht arbeiten.

Das BAG weist darauf hin, dass sich aus einer **erzwingbaren Betriebsvereinbarung** zur Regelung der Arbeitszeit im Betrieb Gründe ergeben können, die den Arbeitgeber berechtigen, die Zustimmung zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit zu verweigern. Im vorliegenden Fall stand jedoch die Betriebsvereinbarung dem Anspruch des Arbeitnehmers nicht entgegen. Die Betriebsvereinbarung, die **nur befristete** Blockmodellregelungen vorsieht, kann dem gesetzlichen Anspruch auf **unbefristete** Verringerung der Arbeitszeit und Neuverteilung der Arbeitszeit nicht entgegengehalten werden.

Die Interessenvertreter sollten daher bei Formulierung von Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit berücksichtigen, dass sie eventuelle Teilzeitwünsche der Beschäftigten nicht torpedieren.

Das BAG hat erneut offen gelassen, ob eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** dem Teilzeitwunsch eines Arbeitnehmers entgegengehalten werden kann. Insofern wird die weitere Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten sein.

Fazit: Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit und eine bestimmte Verteilung der restlichen Arbeitszeit müssen vorher genau überlegt sein, weil sie vor dem Arbeitsgericht nachträglich nicht mehr geändert werden können. Betriebsvereinbarungen stehen aber dem Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit nicht automatisch entgegen.