

1. Ein zu kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen, das die Ankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 TzBfG nicht wahr, ist der Auslegung zugänglich. Es kann so ausgelegt werden, dass es sich hilfsweise auf den Zeitpunkt richtet, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung frühestmöglich verlangen kann.

2. Ein zu kurzfristig gestelltes Änderungsverlangen kann auch dann nicht die in § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG geregelten Zustimmungsfiktionen auslösen, wenn der Arbeitgeber sich sachlich auf es einlässt.

BAG vom 20.7.2004, 9 AZR 626/03

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Verringerung und Neuverteilung seiner Arbeitszeit.

Der Kläger ist bei der Beklagten, die regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, seit 1992 in Vollzeit tätig. Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) anzuwenden.

Der Kläger ist der Verkaufsabteilung zugeordnet. Er arbeitet in einer Gruppe von drei Mitarbeitern, die für das Ablesen der Strom-, Gas- und Wasserzähler, das Nachkassieren bei offenen Forderungen und das Leeren der Parkuhren und Parkscheinautomaten eingesetzt wird. Zu seiner Tätigkeit gehört auch das Sperren und Entsperren von Anschlüssen.

Mit Schreiben vom 21. November 2000 beantragte der Kläger, seine Arbeitszeit ab 1. Januar 2001 von wöchentlich 38,5 Stunden auf 33 Stunden zu verringern und die Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag auf je 8,25 Stunden festzulegen. Grund dafür war, dass er geheiratet und seinen Hauptwohnsitz von Niedersachsen an die Mosel verlegt hatte. Mit Schreiben vom 22. März 2001 erinnerte der Kläger und beantragte, ab 1. Mai 2001 seine Arbeitszeit auf 33 Stunden zu verkürzen und sie wie bereits beantragt zu verteilen. Diesen Antrag lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 4. April 2001 ab und führte aus, es sei zur Zeit unmöglich, die Arbeitszeit zu verkürzen.

Darauf reagierte der Kläger mit Anwaltsschreiben vom 6. September 2001 und bot an, in der Phase der Ablesungen für die Jahresabrechnungen vom 1. November eines Jahres bis zum 31. Januar des darauffolgenden Jahres mit 38,5 Wochenstunden zu arbeiten. Auch diesen Vorschlag lehnte die Beklagte mit Anwaltsschreiben vom 19. Dezember 2001 ab.

Nachdem der Kläger am 25. März 2002 Klage erhoben hatte, machte die Beklagte am 13. November 2002 das Angebot, den Kläger im Fuhrpark zu verringerter Arbeitszeit bei Freistellung an jedem zweiten und vierten Freitag eines Monats an zu beschäftigen. Darauf ging der Kläger nicht ein. Darauf versetzte die Beklagte ihn durch "Versetzungsverfügung" vom 20. Juni 2003 ab 1. Juli 2003 in den Bereich "Fuhrpark". Dagegen wandte sich der Kläger gerichtlich. Die Parteien verglichen sich dahingehend, dass die Beklagte aus der Versetzung keine Rechte mehr herleitet. Bereits seit dem 1. August 2002 setzt die Beklagte für das Ablesen und Nachkassieren auch den Mitarbeiter H neben seiner Tätigkeit in Parkhäusern als Springer ein.

Der Kläger meint, seinem Verringerungsverlangen stünden keine betrieblichen Gründe entgegen. Seine Arbeitsgruppe könne ihr Arbeitspensum auch dann erledigen, wenn er freitags nicht anwesend sei. Außerdem könne der Kollege H seine Tätigkeit freitags als Springer verrichten. In Zeiten erhöhten Arbeitsaufwandes während der Ablesung für die Jahresabrechnungen von November eines Jahres bis zum Januar des darauffolgenden Jahres sei er bereit, in Vollzeit zu arbeiten. Er sei zudem bereit, am jeweils letzten Freitag eines Monats tätig zu werden, wenn das Arbeitsaufkommen wegen der Umzugsablesungen ohne ihn nicht bewältigt werden könne.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, einer Herabsetzung seiner Wochenarbeitszeit als Ableser/Nachkassierer oder in einer anderen Tätigkeit der VergGr. Vlb BAT auf 33 Stunden bei einer Arbeitszeitverteilung von Montag bis Donnerstag mit Ausnahme der Zeit von November eines Kalenderjahres bis Januar des jeweiligen Folgejahres zuzustimmen;
2. hilfsweise einer Reduzierung seiner Arbeitszeit als Ableser/Nachkassierer oder in einer anderen Tätigkeit der VergGr. Vlb BAT auf 33 Stunden die Woche bei einer Arbeitszeitverteilung von montags bis donnerstags mit Ausnahme der Zeit von

November bis Januar und an dem jeweils letzten Freitag eines Kalendermonats zuzustimmen, sofern an diesen Freitagen ein besonders hohes Geschäftsaufkommen für Ablesungen besteht, das nicht durch das vorhandene Ablesepersonal bewältigt werden kann.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält den Antrag des Klägers bereits mangels Einhaltung der Frist in § 8 Abs. 2 TzBfG für unwirksam. Dem Verlangen des Klägers stünden zudem betriebliche Gründe entgegen. Ohne seine Arbeitskraft könne der Arbeitsanfall nicht bewältigt werden. Es sei ihr nicht zumutbar, eine Ersatzkraft mit 6,5 Stunden zu beschäftigen.

Zunächst hat der Kläger nur den jetzigen Hilfsantrag gestellt. Diesen hat das Arbeitsgericht abgewiesen. Im Berufungsverfahren hat der Kläger die Klage erweitert. Die im Haupt- und Hilfsantrag enthaltene Formulierung "als Ableser/Nachkassierer oder in einer anderen Tätigkeit der VergGr. VIb" hat er auf Hinweis des Landesarbeitsgerichts in die Anträge eingefügt. Mit dem so formulierten Hauptantrag ist der Kläger in der Berufungsinstanz durchgedrungen. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision die Abweisung der Klage insgesamt.

Auszug aus den Gründen

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Herabsetzung und Verteilung seiner Wochenarbeitszeit entsprechend dem von ihm gestellten Hauptantrag zu.

...

B. Die Klage ist im Hauptantrag begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zustimmung zur Verringerung seiner Arbeitszeit in dem von ihm begehrten Umfang und deren gewünschte Festlegung. Das ergibt sich aus § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG. Ansprüche aus § 15b BAT sind daneben nicht geltend gemacht.

I. Die allgemeinen Voraussetzungen von § 8 TzBfG sind erfüllt: Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (§ 8 Abs. 7 TzBfG).

II. Dem Anspruch steht nicht entgegen, dass der Kläger sein Arbeitszeitverlangen nicht spätestens drei Monate vor dem von ihm ausdrücklich genannten Beginn der von ihm gewünschten Arbeitszeitregelung geltend gemacht hat. Zwar muss nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren gewünschtem Beginn geltend machen. Diese Frist hat der Kläger mit dem von ihm genannten Datum nicht eingehalten. Das ist hier aber im Ergebnis unschädlich.

...

2. Maßgeblich ist damit der Antrag vom 22. März 2001. In diesem hat der Kläger als Beginn der von ihm verlangten Verringerung der Arbeitszeit den 1. Mai 2001 genannt. Das sind weniger als drei Monate nach dem Zugang des Schreibens und damit auch weniger als die in § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannte Frist. Die Beklagte hat sich jedoch auf dieses Verlangen ohne Vorbehalt durch Schreiben vom 4. April 2001 eingelassen, so dass sie auf die Einhaltung der Frist verzichtet hat. Unabhängig davon hat ein Arbeitszeitverlangen, das ein Datum nennt, welches die Geltendmachungsfrist nicht einhält, entgegen den Ausführungen der Revision nicht die Unwirksamkeit des Änderungsverlangens zur Folge. Wie auch das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, verschiebt sich nur der Zeitpunkt des Vollzuges. Allerdings dürfen aus einem solchen Verlangen dem Arbeitgeber nicht dadurch Nachteile entstehen, dass er innerhalb eines Monats vor einem ihm nicht ausdrücklich genannten Datum das Teilzeitverlangen schriftlich ablehnen muss, um die gesetzliche Änderung des Arbeitsvertrages entsprechend dem Verlangen des Arbeitnehmers (§ 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG) zu vermeiden

...

III. Betriebliche Gründe (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG) stehen dem Arbeitszeitverlangen des Klägers nicht entgegen.

1. Ob betriebliche Gründe vorliegen, ist gerichtlich anhand folgender dreistufiger Prüfungsfolge festzustellen:

In der ersten Stufe ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Die Darlegungslast dafür, dass das Organisationskonzept die Arbeitszeitregelung betrifft, liegt beim Arbeitgeber. Die Richtigkeit seines Vortrages ist arbeitsgerichtlich voll überprüfbar. Die dem Organisationskonzept zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind jedoch hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird.

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

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

2. Daran gemessen stehen dem Arbeitszeitverlangen des Klägers keine betrieblichen Gründe entgegen.

Es kann unterstellt werden, dass die Durchführung der ersten Prüfungsstufe zu Gunsten der Beklagten ausgeht und ein Organisationskonzept unterstellt werden, auf Grund dessen die bislang vom Kläger geleisteten Arbeitsstunden und deren Verteilung auf die bisherigen Arbeitstage tatsächlich erforderlich ist.

Jedenfalls geht die zweite Prüfungsstufe zu Lasten der Beklagten aus. Es obliegt dem Arbeitgeber sich zu bemühen, die durch die Arbeitszeitverringerung ausfallende Arbeitszeit durch Einstellung einer Ersatzkraft auszugleichen. Da der Arbeitgeber für die entgegenstehenden betrieblichen Belange darlegungs- und beweisbelastet ist, hatte hier die Beklagte in den Vorinstanzen darzulegen, welche Hinderungsgründe insoweit bestanden. Das hat sie nicht in ausreichendem Maße getan. Das Landesarbeitsgericht hat frei von Rechtsfehlern ausgeführt, es fehle an ausreichendem Sachvortrag hierzu.