

**8 Sa 338/16**  
5 Ca 10339/15  
(ArbG München)

Verkündet am: 23.11.2016

Aumeier  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.  
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, D-Stadt

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Kirsch und Seeliger

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 13.04.2016 - 5 Ca 10339/15 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit sowie zur Verteilung der danach verbleibenden Arbeitszeit.

Der 0000 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit 31.07.1991 als Flugzeugführer beschäftigt, zuletzt als Kapitän auf dem Flugzeugmuster A320 mit Stationierungsort E-Stadt. Das vom Kläger zuletzt bezogene Bruttomonatsgehalt betrug € 0000.

Bei der Beklagten wurde am 28.06.2006 eine Betriebsvereinbarung „Teilzeitbeschäftigung von Flugzeugführern“ abgeschlossen; auf die Anlage B 2 (Bl. 77 d.A.) wird Bezug genommen. Die Betriebsvereinbarung sieht zwei grundsätzlich unterschiedliche Arten von Teilzeit vor: zum einen die monatsreduzierte Teilzeit, nach der die Mitarbeiter eine Freistellung zwischen 3 bis 15 Tagen pro Monat erhalten, zum anderen die Blockteilzeit, wonach die Mitarbeiter eine Freistellung von 1 bis 5 Monaten pro Jahr erhalten. Die Mitarbeiter der Beklagten können bei beiden Teilzeitarten zwischen Teilzeitmodellen wählen. Grundsätzlich hat jeder Mitarbeiter einmal im Jahr die Möglichkeit, Teilzeit gemäß diesen Grundsätzen zu beantragen. Die Betriebsvereinbarung wurde gekündigt.

Der Kläger ist seit 01.03.2009 durchgehend teilzeitbeschäftigt in einem Umfang von 70,41 % der regelmäßigen Vollarbeitszeit. Hinsichtlich der vorliegenden Teilzeitvereinbarungen wird auf das Anlagenkonvolut K 1 (Bl. 7 d.A.) Bezug genommen. Die einzelnen Teilzeitvereinbarungen waren jeweils befristet. Die letzte Vereinbarung umfasste den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2015; auf Bl. 13 d.A. wird verwiesen.

Mit Schreiben vom 02.07.2015 forderte der Kläger die Beklagte auf, seine bisher im Rahmen der betrieblichen Elternteilzeit vereinbarte Arbeitszeitreduzierung von 70,41 % bei neun Freistellungstagen mit den bestehenden Bedingungen zum 01.11.2015 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz umzuwandeln. Gleichzeitig bat er um die Festschreibung bestimmter Freistellungstage. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Anlage K 2 (Bl. 14 f. d.A.) Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 17.07.2015 (vgl. Anlage K 3, Bl. 16 f. d.A.) bot die Beklagte dem Kläger alternativ ein anderes Teilzeitmodell für den Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2016 an. Dieses Modell wurde vom Kläger nicht angenommen.

Mit Schreiben vom 27.07.2015 (vgl. Anlage K 4; Bl.18 d.A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie lehne die von ihm gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit sowie die von ihm beantragte Verteilung der Lage der freien Tage aus dringenden betrieblichen Gründen ab. Die gewünschte Reduzierung entspräche nicht den angebotenen Teilzeitmodellen und sei mit der Kapazitätsplanung nicht vereinbar. Um eine Planungsstabilität und auch eine Flugbetriebsstabilität garantieren zu können, sei eine derartige Fixierung einzelner Tage nicht möglich. Kurzfristige Ausfälle müssten durch eine Reserve jederzeit abgedeckt werden können.

Mit Schreiben vom 17.08.2015 (vgl. Anlage K 5; Bl.19 f. d.A.) wandte sich die Beklagte erneut an den Kläger. Hierbei bot sie ihm erneut eine befristete Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 70,49 % für den Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2016 an. Der Kläger erklärte sich mit diesem Vorschlag nur unter Vorbehalt einverstanden (vgl. Anlage K 6; Bl. 22 f. d.A.). Dieser Erklärung des Klägers stimmte die Beklagte nicht zu. Seit dem 01.01.2016 ist der Kläger wieder in Vollzeit tätig.

Mit seiner am 21.09.2015 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 08.10.2015 zugestellten Klage hat der Kläger eine Reduzierung seiner Jahresarbeitszeit sowie im Falle des Obsiegens eine konkrete Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit geltend gemacht.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Antrag des Klägers vom 02.07.2015 auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit um 29,59 % auf 70,41 % ab dem 01.10.2015 zuzustimmen.
2. Die Beklagte wird im Falle des Obsiegens des Klägers mit Klageantrag Ziffer 1 verurteilt, dem Antrag des Klägers vom 02.07.2015 auf Verteilung der Arbeitszeit ab dem 01.11.2015 mit sechs Freistellungstagen ab Monatsanfang in den Monaten Januar, März, Mai, Juli, September und November, sowie sechs Freistellungstagen zum Monatsultimo in den Monaten Februar, April, Juni, August, Oktober, Dezember und der Vergabe der drei restlichen Freistellungstage pro Monat in einem Block zuzustimmen.

Die Beklagte hat beantragt:

Klageabweisung.

Sie hat vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, ein wirksamer Teilzeitantrag des Klägers gem. § 8 TzBfG liege nicht vor. Mit seinem Schreiben vom 02.07.2015 habe der Kläger lediglich eine „Entfristung“ seines bisherigen Teilzeit-Arbeitsverhältnisses im Rahmen der betrieblichen Elternzeit gegenüber der Beklagten geltend gemacht.

Dem Begehren des Klägers auf Verringerung seiner Arbeitszeit stünden im Übrigen be-

triebliche Gründe entgegen. Das betriebliche Organisationskonzept der Beklagten habe hinsichtlich der Gewährung von Teilzeit seinen Niederschlag in Betriebsvereinbarungen gefunden, auf deren Grundlage – auch nach deren Kündigung – die Beklagte die Teilzeitbegehren bescheide. Aufgrund der Besonderheiten im Luftverkehr bestehe ein erhöhter Planungsbedarf. Kurzfristige Ersatz- bzw. Neueinstellungen seien so gut wie ausgeschlossen. Durch eine Umschulung eines Co-Piloten auf ein Wechselmuster bei der Beklagten entstehe die Notwendigkeit, im eigenen Betrieb eine Co-Piloten-Position nachzubesetzen. In diesem Fall würden Kosten in Höhe von rund € 100.000,00 für die Schulung entstehen. Zu den Kosten der auf Grundlage der tariflichen Systematik erforderlichen Umschulung komme auch noch deren Dauer hinzu. Die Planung für die Bereederung eines jeweiligen Flugzeugmusters werde von der Beklagten jeweils in einem Jahr für das jeweilige Folgejahr vorgenommen. Unter Berücksichtigung der zugrunde liegenden Fakten sei eine längerfristige Planung schlicht und ergreifend unmöglich. Aus diesem Grund stelle die Einsatzplanung ein äußerst komplexes Konstrukt dar.

Die Beklagte hat sich auf Unterlagen bezogen, aus denen sich ihrer Meinung nach ergibt, dass die Grenzwerte für die Planung in zahlreichen Monaten, in denen der Kläger Teilzeit begehre, erreicht bzw. überschritten sei. Eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit in dem vom Kläger beehrten Zeitraum sei aus Gesichtspunkten der Personalkapazitätsplanung daher nicht vertretbar. Zudem sei ersichtlich, dass bei den Kapitänen auf dem Flugzeugmuster A320 mit Stationierungsort E-Stadt eine erhebliche Personalunterdeckung bestehe. Eine weitere Reduzierung der bestehenden Kapazitäten durch die begehrte Freistellung des Klägers würde dazu führen, dass eine Bereederung der Flugzeuge nicht mehr sichergestellt werden könnte.

Die vom Kläger beehrten Freistellungszeiten führten zu einer Ungleichbehandlung gegenüber den anderen Mitarbeitern. Denn der Kläger wäre in jedem Jahr in einem Großteil der bayerischen Schulferien von der Arbeit befreit. Die Vergabe von Urlaub sei bei der Beklagten in der Betriebsvereinbarung „Grundsätze zur Urlaubsvergabe“ geregelt. Hiernach solle eine gerechte Verteilung der Urlaubswünsche der Flugzeugführer gewährleistet werden. Eine Vielzahl der Urlaubsanträge läge aufgrund der bayerischen Schulferien für den Zeitraum Juli, August und September vor. Dass Monatsanfänge und -enden bei der Urlaubsvergabe so beliebt seien, sei darauf zurückzuführen, dass der Anspruch auf freie

Tage im Monat entsprechend gekürzt werde, wenn der Cockpit-Mitarbeiter bereits eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen für eben diesen Monat in Anspruch nehme. Verteile er seinen Urlaub jedoch auf zwei Monate und lege den Anfang somit ans Monatsende, habe er in den zwei Monaten jeweils weniger Tage Urlaub und so in beiden Monaten einen höheren Anspruch auf freie Tage. Deshalb entstünden gerade in beliebten Ferienzeiträumen gehäuft Engpässe an den Monatsanfängen. Durch die Vergabe von Teilzeit, fixiert auf die jeweils ersten sechs bzw. letzten neun Tage eines Monats, würde eine solche Situation noch verschärft werden. Da sich die Anträge zumeist auf diesen Zeitraum beziehen würden, würde dies gezwungenermaßen dazu führen, dass die Beklagte einen wesentlichen Teil ihrer Piloten am Anfang des Monats nicht einsetzen könnte. Die Ungleichbehandlung werde insbesondere auch daran deutlich, dass der Kläger bei Gewährung der beantragten Teilzeit in jedem Jahr über Weihnachten und Silvester von der Arbeit befreit wäre. Insoweit sei in der Betriebsvereinbarung zur Urlaubsvergabe geregelt, dass Urlaub während der Weihnachtfeiertage nur dann als sogenannter Hauptwunsch gefordert werden könne, wenn der gewünschte Urlaub eine Mindestlänge von 20 Tagen habe. Im Übrigen könne Urlaub über die Weihnachtsfeiertage nur als sogenannter „W-Wunsch“ beantragt werden. Dieser Wunsch unterliege dann einem regelten Vergabeverfahren, wonach eine größtmögliche Gerechtigkeit bei der Urlaubsvergabe erzielt werden solle. Würde dem klägerischen Begehren stattgegeben, führte dies dazu, dass der Kläger stets über die gesamten Weihnachtsfeiertage von der Arbeit befreit und nicht an das Vergabeverfahren der Betriebsvereinbarung gebunden wäre. Insbesondere müsste er auch seinen Hauptwunsch mit einer Mindesturlaubslänge von 20 Tagen nicht für die Weihnachtsfeiertage verbrauchen.

Der Kläger hat dem entgegengehalten, er sehe im Vortrag der Beklagten keine Darlegung eines entgegenstehenden betrieblichen Grundes.

Mit Endurteil vom 13.04.2016 - 5 Ca 10339/15 - hat das Arbeitsgericht München die Klage als unbegründet abgewiesen. Zur Begründung der Entscheidung wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Dem Verringerungsverlangen des Klägers stehe der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) entgegen. Es sei anerkannt, dass die Grenze des Rechtsmissbrauchs regelmäßig dann überschritten sei, wenn das Verringerungsverlangen nur wenige Minuten umfasse und gleichzeitig eine erhebliche Änderung der Verteilung der Arbeitszeit geltend gemacht werde. Die vorliegend gegebenen Umstände ließen darauf schließen, dass der Kläger die ihm nach § 8 TzBfG zustehenden Rechte dazu nützen möchte, eine bestimmte Verteilung seiner Arbeitszeit zu erreichen, auf die er ohne die Arbeitszeitreduzierung keinen Anspruch hätte. Der Kläger sei seit 01.03.2009 durchgehend in dem Umfang teilzeitbeschäftigt, den er auch vorliegend geltend mache. Zwar seien die bisherigen Teilzeitvereinbarungen nur befristet verabredet worden; die Beklagte habe aber durch ihr Verhalten zum Ausdruck gebracht, dass weiteren Teilzeitvereinbarungen in dem vom Kläger begehrten Umfang nichts entgegenstehe. Wenn der Kläger nunmehr den Weg über § 8 TzBfG wähle, setze er das Teilzeitbegehren dafür ein, um eine Arbeitszeitverteilung durchzusetzen, die ihm freie Tage an Weihnachten, an Silvester, an Neujahr sowie in den seit Jahrzehnten in Bayern zum selben Termin stattfindenden Sommerferien verschafften.

Ergänzend wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des Ersturteils Bezug genommen.

Gegen diese Entscheidung, die ihm am 29.04.2016 zugestellt wurde, wendet sich der Kläger mit seiner am 04.05.2016 eingelegten und am 31.05.2016 begründeten Berufung.

Zur Begründung seines Rechtsmittels bringt der Kläger im Wesentlichen Folgendes vor:

Das Arbeitsgericht habe noch richtig erkannt, dass die formalen Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 TzBfG erfüllt seien, und dass das Schreiben vom 02.07.2015 einen wirksamen Teilzeitantrag des Klägers darstelle. Zu vermissen sei eine Auseinandersetzung des Arbeitsgerichts mit der Frage, ob die von der Beklagten vorgebrachten Gründe entgegenstehende betriebliche Gründe im Sinne von § 8 TzBfG darstellten. Richtigerweise sei diese Frage zu verneinen. Dies gelte auch hinsichtlich entgegenstehender betrieblicher Gründe im Hinblick auf die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit.

Ein rechtsmissbräuchliches Vorgehen des Klägers sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht gegeben. Die Entscheidung sei insoweit sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht fehlerhaft.

Unrichtig sei bereits die Annahme, dass der Kläger seit dem 01.03.2009 durchgehend teilzeitbeschäftigt sei. Er arbeite seit vielmehr seit dem 01.01.2016 in Vollzeit.

Fehlerhaft sei weiterhin die Annahme des Arbeitsgerichts, wonach die Beklagte zum Ausdruck gebracht habe, dass weiteren Teilzeitvereinbarungen in dem vom Kläger begehrten Umfang nicht entgegenstehen solle. Anlass des vorliegenden Rechtsstreits sei, neben dem berechtigten Begehren des Klägers auf Gewährung unbefristeter Teilzeit, der Umstand gewesen, dass die Beklagte für den Zeitraum ab dem 01.01.2016 dem Kläger erstmals die von ihm gewünschte Verlängerung der Teilzeit versagt habe. Erst, nachdem er einen unbefristeten Teilzeitantrag gestellt hatte, habe die Beklagte ihm erneut eine befristete Reduzierung angeboten.

Selbst wenn die Annahme des Arbeitsgerichts aber zutreffend sein sollte, würde dies mitnichten den Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen. Es habe sich bei den bisher gewährten Teilzeitmöglichkeiten jeweils um befristete Abreden gehandelt, die noch dazu in wesentlichen Gesichtspunkten vom gesetzlichen Anspruch abgewichen seien. Wenn der Kläger von seinem gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf unbefristete Teilzeit Gebrauch mache, liege darin kein Rechtsmissbrauch.

Evident fehlerhaft sei auch die Annahme des Arbeitsgerichts, der Kläger wähle den Weg über § 8 TzBfG als Vehikel, um die von ihm gewünschte Arbeitszeitverteilung durchzusetzen, die ihm freie Tage zum Jahreswechsel und zur Zeit der Sommerferien verschafften. Der Kläger habe erstinstanzlich klargestellt, dass sein Hauptbegehren nicht die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit, sondern die Verringerung auf 70,41 % sei, und zwar unbefristet.

Die Annahme des Arbeitsgerichts sei überdies fehlerhaft, weil vollkommen verkannt werde, dass zwischen dem Antrag auf Reduzierung und dem auf Verteilung der Arbeitszeit streng zu unterscheiden sei. Der Kläger habe erstinstanzlich klargestellt, dass seine bei-



den Anträge nicht im Sinne einer Bedingung aneinander geknüpft verstanden werden sollten. Vor diesem Hintergrund sei die Würdigung nicht haltbar, der Kläger habe § 8 TzBfG dafür missbraucht, um die von ihm gewünschte Arbeitszeitverteilung durchzusetzen. Die Beklagte habe auch den Einwand des Rechtsmissbrauchs erstinstanzlich nicht erhoben, das Arbeitsgericht habe auf die von ihm gesehene Problematik nicht hingewiesen.

Selbst wenn man den Einwand des Rechtsmissbrauchs aber für zutreffend halten sollte, so wäre allenfalls der Klageantrag Nr. 2 abzuweisen, dem Klageantrag Nr. 1 aber stattzugeben gewesen.

Im Termin vor der Berufungskammer hat der Kläger den Hintergrund für die Wahl des Datums „01.11.2015“ in seinem Antragsschreiben dahingehend erläutert, dass ab dem 01.01.2016 nach dem Willen der Beklagten neue Zahlungsmodalitäten für Teilzeitarbeitsverhältnisse gelten sollten. Daher sei ausgehend vom Juli 2015 die dreimonatige Frist gemäß TzBfG herangezogen worden, die am 01.11.2015 jedenfalls abgelaufen sei. Dieser Zeitpunkt sei also gewählt worden als frühestmöglicher Zeitpunkt nach dem Ablauf der 3-Monats-Frist mit dem Ziel, die Neuregelung der Zahlungsmodalitäten nicht wirksam werden zu lassen, und einen Streit um die Rechtmäßigkeit der neuen Zahlungsmodalitäten zu vermeiden.

Auf die Frage, warum die Beklagte einem Antrag sollte zustimmen müssen, der auch einen Zeitraum erfasse, an dem die Arbeitszeit schon auf den gewünschten Umfang reduziert gewesen sei, hat der Kläger mit dem Hinweis geantwortet, die Beklagte habe gemäß Anlage K 3 den Antrag als auf den 01.01.2016 bezogen verstanden. Daran sei sie seines Erachtens in gleicher Weise gebunden wie der Kläger an seinen Antrag auf Gewährung von Teilzeit. Davon abgesehen würde die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebieten, einem in diesem Sinne fehlerhaften Antrag mit einem Gegenangebot für den regelungsfähigen und regelungsbedürftigen Zeitraum zu begegnen.

Nachdem der Kläger in der Berufungsbegründung vom 25.05.2016 seine erstinstanzlichen Anträge wiederholt hat, hat er mit Schriftsatz vom 25.10.2016 auch einen Hilfsantrag

geltend gemacht und gleichzeitig erläutert, dass ein Schreibversehen vorgelegen habe, soweit die Anträge sich auf den 01.10.2015 beziehen würden.

**Der Kläger beantragt zuletzt:**

- 1. Unter Abänderung des am 13.04.2016 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts München, Az.: 5 Ca 10339/15, wird die Beklagte verurteilt, dem Antrag des Klägers vom 02.07.2015 auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit um 29,59 % auf 70,41 % ab dem 01.11.2015, hilfsweise ab dem 01.01.2016 zuzustimmen.**
  
- 2. Die Beklagte wird im Falle des Obsiegens des Klägers mit Klageantrag Ziffer 1 verurteilt, dem Antrag des Klägers vom 02.07.2015 auf Verteilung der Arbeitszeit ab dem 01.11.2015, hilfsweise ab dem 01.01.2016 mit 6 Freistellungstagen ab Monatsanfang in den Monaten Januar, März, Mai, Juli, September und November, sowie 6 Freistellungstagen zum Monatsultimo in den Monaten Februar, April, Juni, August, Oktober, Dezember und der Vergabe der drei restlichen Freistellungstage pro Monat im einem Block zuzustimmen.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Berufung zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt das Ersturteil. Für das Begehren des Klägers auf Verringerung seiner Arbeitszeit fehle es an einer Anspruchsgrundlage. Das Arbeitsgericht habe zutreffend darauf abgestellt, dass der Kläger über § 8 TzBfG versucht habe, die Zustimmung zu einer unbefristeten Teilzeitvereinbarung zu nutzen, um eine Garantie für eine Freistellung in Zeiten zu erhalten, in denen regelmäßig eine hohe Anzahl an Urlaubsanträgen eingehe, mit der Konsequenz, dass nicht alle Urlaubswünsche erfüllt werden könnten.

Vorsorglich weise sie darauf hin, dass dem Teilzeitverlangen des Klägers darüber hinaus betriebliche Gründe gem. § 8 TzBfG entgegenstehen würden; wegen der Einzelheiten wird auf die Ausführungen unter III. 2 der Berufungsbeantwortung (vgl. Bl. 218 ff. d. A.) verwiesen.

Im Termin vor der Berufungskammer hat die Beklagte ergänzend darauf hingewiesen, dass die auf den 31.12.2015 befristete Regelung für diesen Zeitraum die allein maßgebliche sei. Auch unter diesem Gesichtspunkt bestünden Bedenken gegen den vom Kläger gestellten Antrag.

Der Fürsorgepflicht sei jedenfalls dadurch Genüge getan worden, dass Alternativmöglichkeiten zur Vereinbarung von Teilzeit erörtert worden seien, und zwar auf der Basis von Angeboten, die die Beklagte unterbreitet habe. Das TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber im Übrigen nur dazu, einem vom Arbeitnehmer gestellten Antrag zuzustimmen, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben seien.

Ergänzend wird wegen des Vorbringens im Berufungsverfahren auf die Schriftsätze des Klägers vom 25.05.2016 und vom 25.10.2016, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 02.08.2016 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 26.10.2016 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Haupt- wie Hilfsantrag unterliegen der Abweisung.

Der Kläger hat weder einen Anspruch darauf, dass die Beklagte seinem Antrag „auf Verringerung der Arbeitszeit“ ab dem 01.11.2015 zustimmt, noch dass sie sich hiermit für die Zeit ab dem 01.01.2016 einverstanden erklärt.

1. Zu Unrecht meint der Kläger zunächst, die Beklagte sei nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG verpflichtet, seinem Vertragsangebot vom 02.07.2015 (Anlage K 2) zuzustimmen.

1.1. Die vom Kläger geltend gemachte Vertragsänderung ist hinsichtlich des Zeitraums vom 01.11.2015 bis zum 31.12.2015 nicht auf eine Verringerung der geschuldeten Arbeitszeit gerichtet.

1.1.1. Denn die Arbeitszeit in einem Umfang von 70,41 % des von einem Vollbeschäftigten Geschuldeten stand bereits aufgrund der „Teilzeitvereinbarung“ vom 20.06.2014, die bis zum 31.12.2015 Geltung hatte, fest.

Gegenstand des Antrags war für den genannten Zeitraum damit nur eine Änderung der Rechtslage hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit; denn die „datumsbezogene Festlegung“ der neun Freistellungstage pro Monat erfolgte nach der „Teilzeitvereinbarung“ vom 20.06.2014 durch die Beklagte im Rahmen der Einsatzplanung, während sie nach dem Vertragsangebot des Klägers für jeweils sechs Tage pro Monat festliegen und im Übrigen nur mit der Einschränkung vom Willen der Beklagten abhängen sollte, dass die restlichen drei Tage pro Monat im Block zu vergeben seien.

1.1.2. An diesem Verständnis des klägerischen Antrags bestehen keine Zweifel. Eine Auslegung seines Schreibens vom 02.07.2015 in dem Sinne, dass die begehrte Vertragsgestaltung erst im Anschluss an die „Teilzeitvereinbarung“ vom 20.06.2014, also ab dem 01.01.2016 gelten sollte, kommt nicht in Betracht (§§ 133, 157 BGB).

Das Datum „01.11.2015“ wurde im Schreiben ausdrücklich erwähnt. Anhaltspunkte dafür, dass dieses Datum versehentlich genannt worden wäre, bestehen nicht. Der Kläger macht Derartiges auch nicht geltend. Im Gegenteil hat er dieses Datum nach seinen Angaben im Termin vor der Berufungskammer bewusst gewählt, um die von der Beklagten

gewünschte Neuregelung der Zahlungsmodalitäten nicht wirksam werden zu lassen und einen Streit über die Rechtmäßigkeit dieser neuen Modalitäten zu vermeiden.

Dass die Beklagte zunächst den Inhalt des Antrags verkannt hat und in ihrem (ersten) ablehnenden Schreiben vom 07.07.2015 (Anlage K 3; Bl. 16 f. d. A.) von einem Teilzeitantrag „ab dem 01. Januar 2016“ gesprochen hat, ist unerheblich. Denn maßgeblich ist der objektive Erklärungswert, der durch normative Auslegung zu ermitteln ist (vgl. Palandt-Ellenberger, § 133 BGB, Rdn. 9 m. w. N.).

**1.2.** Diese Erklärung des Klägers stellt kein Verlangen im Sinne des § 8 TzBfG dar, dem die Beklagte hätte zustimmen müssen.

**1.2.1.** § 8 TzBfG setzt zwar - anders als § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG - kein Mindestmaß an Arbeitszeitreduzierung voraus (zutreffend BAG, Urteil vom 11.06.2013 - 9 AZR 786/11, Juris, Rdn. 11), verlangt jedoch zwingend, dass eine solche vom Arbeitnehmer überhaupt begehrt wird. Denn sonst könnte ein Arbeitnehmer, der Vollzeit zu arbeiten hat, oder der aus anderen Gründen seine Arbeitszeit bereits reduziert hat, allein die Festlegung der von ihm gewünschten Lage der Arbeitszeit erreichen, was aber mit der Systematik des § 8 TzBfG nicht vereinbar ist.

Denn seine Grundvoraussetzungen (§ 8 Abs. 1, Abs. 7 TzBfG) beziehen sich nur auf den Anspruch auf Verringerung von Arbeitszeit; der Anspruch auf Festsetzung der Lage der Arbeitszeit stellt nur einen Annex zum Verringerungsanspruch dar (vgl. ErfK-Preis, § 8 TzBfG, Rdn. 6). In der Konsequenz ist sogar ein- gegen § 242 BGB verstoßendes - missbräuchliches Verhalten anzunehmen, wenn besondere Umstände darauf schließen lassen, dass § 8 TzBfG zweckwidrig dazu genutzt werden soll, unter Inkaufnahme einer lediglich unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit eine bestimmte Arbeitszeitverteilung zu erreichen, auf die sonst kein Anspruch bestünde (BAG, Urteil vom 11.06.2013 - 9 AZR 786/11, Orientierungssatz 2 und Rdn. 11).

**1.2.2.** Das Verlangen des Klägers entspricht diesen Voraussetzungen hinsichtlich des Zeitraums vom 01.11.2015 bis zum 31.12.2015 nicht. Für diesen Zeitraum sollte lediglich die ohnehin bereits vertraglich vereinbarte reduzierte Arbeitszeit gelten.

**1.2.3.** Dass der Antrag ordnungsgemäß gewesen wäre, wenn er sich auf den Zeitraum ab dem 01.01.2016 bezogen hätte, für den keine Teilzeitvereinbarung geschlossen wurde, verhilft der Klage nicht zum Erfolg.

Der Verstoß hinsichtlich der Monate November und Dezember 2015 führt vielmehr dazu, dass der Antrag des Klägers insgesamt unbeachtlich ist.

**a)** Das Verlangen des Arbeitnehmers nach § 8 TzBfG ist ein einheitliches Angebot im Sinne von § 145 BGB, an das der Arbeitnehmer ab Zugang (§ 130 BGB) gebunden ist und das die Grundlage der Prüfung der Voraussetzungen des § 8 TzBfG darstellt. Der Arbeitgeber hat nach Lage des Falls dieses Angebot anzunehmen oder er ist berechtigt, es abzulehnen. Eine Reaktion in dem Sinne, dass er eine - für einen Teilzeitraum geltende - abändernde Annahme im Sinne von § 150 Abs. 2 BGB zu unterbreiten hätte, ist mit der Struktur des § 8 TzBfG dagegen unvereinbar.

Dass aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Derartiges herzuleiten wäre, wie der Kläger geltend machen ließ, ist nicht zu erkennen. Vielmehr wird davon auszugehen sein, dass § 8 TzBfG die Pflichten des Arbeitgebers aus § 242 BGB insoweit abschließend konkretisiert.

**b)** Dass § 8 Abs. 3 TzBfG eine Verhandlungsobliegenheit enthält, führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Vorschrift ist nicht dahin zu verstehen, dass Gegenstand der Erörterung (auch) ein Zeitraum sein soll, für den die Parteien bereits eine Teilzeitregelung getroffen haben. Die Annahme, solche Zeiten sollten ggf. „nachverhandelt“ werden, stünde auch im Widerspruch zum Rechtsgedanken des § 8 Abs. 6 TzBfG.

Nur ergänzend sei festgehalten, dass nicht anzunehmen ist, eine Verhandlung der Parteien über den Beginn der Geltungsdauer hätte zu einem einvernehmlichen Ergebnis im Sinne einer Wirkung ab dem 01.01.2016 geführt. Dagegen spricht die vom Kläger im Termin genannte Motivation für seine Wahl des Zeitpunkts. Selbst wenn also der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Verletzung der Verhandlungsobliegenheit keine Einwendungen entgegenhalten dürfte, die im Rahmen der Verhandlungen hätten ausgeräumt werden

können (vgl. BAG, Urteil vom 18.02.2003 - 9 AZR 356/02, NZA 2003, 911, Juris, Rdn. 26; kritisch ErfK-Preis, § 8 TzBfG, Rdn. 15), könnte dies der Klage nicht zum Erfolg verhelfen.

**c)** Gegen dieses Ergebnis spricht auch nicht, dass der Zeitraum von zwei Monaten angesichts der gewünschten unbefristeten Vertragsänderung vergleichsweise geringfügig erscheint. Ein schutzwürdiges Interesse des Klägers, ein partiell unzulässiges Verlangen geltend zu machen, ist vielmehr nicht ersichtlich. Der Wunsch, einen Streit über die Rechtmäßigkeit der beklagenseits gewünschten künftigen Vertragsbedingungen bei Teilleistung zu vermeiden, vermag die Relativierung der Bindung an eine schon einvernehmlich getroffene Regelung nicht zu rechtfertigen.

**2.** Auch der Hilfsantrag, die Beklagte zu verurteilen, „ab dem 01.01.2016 zuzustimmen“, ist unbegründet.

Dies folgt bereits daraus, dass der Kläger der Beklagten zu keiner Zeit ein entsprechendes Angebot unterbreitet hat.

Im Übrigen steht die Bindung an das der Beklagten zugegangene Angebot (§§ 145, 130 BGB) und der Gedanke des § 8 Abs. 6 TzBfG der Annahme entgegen, der Arbeitnehmer könnte mehrere Änderungsverlangen parallel verfolgen.

**3.** Der Klage musste somit insgesamt der Erfolg versagt bleiben.

## **II.**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

## **III.**

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Für die Beklagte ist gleichwohl - mangels Beschwer - kein Rechtsmittel eröffnet.

Der Kläger kann nach näherer Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung Revision zum Bundesarbeitsgericht einlegen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.



Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>