

**MELZER & KEMPNER**  
RECHTSANWÄLTE

---

# **Teilzeit und aktuelle Rechtssprechung zur Teilzeitarbeit**

## **Vortrag**

### **28. November 2011 in Stuttgart**

## **Inhalt im Überblick**

- **Anspruchsgrundlagen auf Teilzeitarbeit**
- § 8 Abs. 1 TzBfG und § 9 TzBfG
- § 15 BEEG
- § 81 SGB IX
- § 3 PflegeZG
- **Mitbestimmung des Betriebsrates und Personalrates**
- **Rechtssprechung Arbeitszeit, Verringerung und Verteilungswunsch BAG 24.06.2008 - 9 AZR 514/07**
- **Rechtssprechung Verringerung LAG Düsseldorf, Urt. vom 25.8.2011 - 11 Sa 360/11**
- **Rechtssprechung Aufstockung LAG Köln, Urt. vom 21.04.2011 - 7 Sa 25/11**

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit § 8 TzBfG**

§ 8 TzBfG ist zusammen mit § 14 TzBfG die zentrale Norm für alle Regelungen zur Teilzeitarbeit.

Gem. § 8 Abs. 1 TzBfG kann jeder Arbeitnehmer - auch Teilzeitbeschäftigte - nach mindestens sechsmonatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses seine Arbeitszeit verringern, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Mit dem gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG kann nur die Verringerung und gegebenenfalls Neuverteilung der Arbeitszeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers verlangt werden – aber keine Verlängerung der Arbeitszeit.

Der Antrag gem. § 8 TzBfG kann lediglich auf unbestimmte Zeit gestellt werden und nicht - wie im Rahmen der Elternzeit - nach § 15 BEEG auf bestimmte Zeit (LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 6.5.2004, 3 Sa 44/03).

Der Antrag kann auch nicht etwa in der Weise gestellt werden, dass der Arbeitnehmer "vorerst bis zum ..." eine befristete Verringerung seiner Arbeitszeit verlangt (BAG, Urteil v. 12.9.2006, 9 AZR 686/05).

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit § 8 TzBfG**

Ob einem mit dem Verlangen nach Verringerung der Arbeitszeit verbundenen Wunsch auf Festlegung der Lage der Arbeitszeit genügend gewichtige betriebliche Gründe entgegenstehen, ist nach der Rechtsprechung des BAG (etwa BAG, Urteil v. 13.11.2007, 9 AZR 36/07) anhand einer dreistufigen Prüfung vorzunehmen:

- Zunächst hat der Arbeitgeber das Organisationskonzept vorzutragen, das der als betrieblich erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Über dieses Konzept kann der Arbeitgeber frei entscheiden. Die Durchführung ist dagegen gerichtlich vollumfänglich überprüfbar.
- Dann ist zu überprüfen, ob die vom Organisationskonzept vorgegebene Arbeitszeitregelung tatsächlich der gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht oder ob dem Arbeitgeber Änderungen zumutbar sind, um den Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers zu realisieren.
- Abschließend ist zu prüfen, ob das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunschs des Arbeitnehmers zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherung des Betriebs oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebs führen würde.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit TzBfG**

Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn formlos schriftlich oder mündlich geltend machen (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

Aus Beweissicherungsgründen ist die schriftliche Geltendmachung jedoch dringend anzuraten.

Gleichzeitig soll der Arbeitnehmer dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Der Antrag kann so gestellt werden, dass die Verringerung mit einer bestimmten Lage der Arbeitszeit als Bedingung verknüpft wird - dies soll nach Ansicht des BAG der Regelfall sein.

Eine Ablehnung auch nur der Arbeitszeitlege aus betrieblichen Gründen führt zur Ablehnung des gesamten Antrags. Möglich ist aber auch, dass der Arbeitgeber die Bestimmung der Lage dem Arbeitgeber im Wege seines Direktionsrechts überlässt. Der Antrag ist so zu formulieren, dass er vom Arbeitgeber mit "Ja" beantwortet werden kann.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit TzBfG**

Nach Stellung des Antrags sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit erörtern, um eine Vereinbarung über die Verringerung zu treffen und Einvernehmen über die zeitliche Verteilung zu erzielen (§ 8 Abs. 2, 3 TzBfG).

Die Norm erfordert somit den Abschluss einer entsprechenden vertraglichen Regelung. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.

Lehnt der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung oder die Arbeitszeitverteilung ab, muss er seine Entscheidung nicht begründen. Der Arbeitgeber kann so den Wunsch des Arbeitnehmers zunächst ohne Weiteres verhindern. Dem Arbeitnehmer steht insoweit kein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung zu. Er muss seinen Anspruch gerichtlich durchsetzen.

**Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Gleiches gilt für die Verteilung der neuen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 5 Sätze 2, 3 TzBfG).**

## **Teilzeitarbeit: Anspruch Aufstockung § 9 TzBfG**

Gem. § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer muss den Wunsch nach einer Verlängerung seiner bisherigen Arbeitszeit angezeigt haben. Aus dieser Formulierung folgt, dass die Anzeige vor der Besetzung des freien Arbeitsplatzes geschehen sein muss. Eine bestimmte Form ist für das Verlängerungsverlangen nicht vorgeschrieben.

Ein freier Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitsplatz rechtlich frei ist, entweder weil er neu geschaffen worden ist oder weil ein vorhandener Arbeitsplatz durch Ausscheiden eines Arbeitnehmers oder durch Umstrukturierungen in der betrieblichen Organisation frei wird und neu besetzt werden soll.

Setzt der Arbeitgeber einem Aufstockungsverlangen entgegen, er wolle in dem entsprechenden Arbeitsbereich generell nur Teilzeitstellen vorhalten, entgegenseetzen, geht das nur, wenn er dies mit arbeitsplatzbezogenen Gründen rechtfertigen kann.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit BEEG**

Während der Elternzeit darf der Arbeitnehmer eine Teilzeittätigkeit ausüben. Gem. § 15 Abs. 4 BEEG, wonach Arbeitnehmer während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein dürfen.

Eine solche Teilerwerbstätigkeit ist denkbar beim eigenen Arbeitgeber, bei einem fremden Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit. Gegen den eigenen Arbeitgeber besteht unter den Voraussetzungen von § 15 Abs. 7 BEEG ein besonderer, einklagbarer Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung.

Teilzeit während der Elternzeit kann nicht nur ein zuvor vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in Anspruch nehmen, sondern jeder ohnehin in Teilzeit arbeitender Mitarbeiter, der ja auch einen Elternzeitanspruch hat.

Dazu muss er nicht zwingend und in jedem Fall seine bisherige Arbeitszeit verringern. Teilzeit in Elternzeit ist auch möglich, indem ein Teilzeitmitarbeiter sein bisheriges Arbeitsvolumen unverändert lässt. Es ist nur erforderlich, dass der Mitarbeiter während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden Arbeit leistet.



## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit BEEG**

Anders als die vollständige Aufgabe der Arbeit kann ein Voll- oder Teilzeitbeschäftigter die Verringerung seiner Arbeitszeit während der Elternzeit bzw. eines Teils davon nicht durch einseitige Erklärung erreichen. Das Gesetz sieht in § 15 Abs. 5-7 BEEG ein zweistufiges Verfahren vor. (Erst Verhandlungslösung, dann ggf. einseitige Durchsetzung), deren Stufen jedoch auch parallel durchgeführt werden können.

Einen solchen vom Arbeitnehmer isoliert verfolgten Antrag als Einigungsversuch kann der Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen und formlos ablehnen. § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG, der eine schriftliche Begründung vorschreibt, gilt nach seiner systematischen Stellung nur für die gemäß § 15 Abs. 7 BEEG (vom Arbeitnehmer einseitig) beanspruchte Arbeitszeitverringerung (dazu sogleich).

Gelingt ein Einigungsversuch nicht oder lässt der Arbeitgeber die 4-Wochenfrist aus § 15 Abs. 5 BEEG reaktions- oder ergebnislos verstreichen, sieht das Gesetz weder eine konkrete Sanktion zulasten des Arbeitgebers noch eine Fiktion vor. Insbesondere gilt nicht seine Zustimmung als erteilt. Der Arbeitnehmer ist dann vielmehr gezwungen, das förmliche einseitige Verfahren gemäß § 15 Abs. 7 BEEG einzuleiten.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit BEEG**

In dem Antrag auf Teilzeit muss der Arbeitnehmer den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit angeben, die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll er angeben (§ 15 Abs. 7 Sätze 2, 3 BErzGG = § 15 Abs. 7 Sätze 2, 3 BEEG).

Der Arbeitnehmer hat lediglich einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage und die Tageszeit bestimmt der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts (§ 106 GewO) und im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).

Gem. § 15 Abs. 6 BEEG kann der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit BEEG**

Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein (§ 15 Abs. 7 BEEG):

- Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer im Unternehmen (nicht im Betrieb), Auszubildende werden nicht mitgezählt.
- Das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer besteht ununterbrochen bereits länger als 6 Monate.
- Die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll mindestens 15 Stunden betragen, die Teilzeit soll mindestens zwei Monate abgeleistet werden (die Höchstarbeitszeit ergibt sich aus der Begrenzung bei Elternzeit auf 30 Stunden).
- Der Teilzeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit BEEG**

Dringende betrieblichen Gründe setzen wie bei der Ablehnung von Erholungsurlaub nach § 7 BUrlG erhebliche Störungen von Arbeitsablauf oder Arbeitsorganisation im Falle der Gewährung der Teilzeit voraus.

Das BAG stellt sehr hohe Anforderungen an die betrieblichen Gründe. Es erachtet sie beispielsweise für gegeben,

- wenn der Arbeitgeber bei zunächst geltend gemachter Elternzeit mit voller Freistellung bereits Dispositionen getroffen und etwa Ersatzkräfte eingestellt hat. Solche Dispositionen stellen regelmäßig dem Anspruch des Arbeitnehmers entgegenstehende dringende betriebliche Gründe dar. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen Arbeitsplatz - auch nicht den der Aushilfe - (wieder) freizukündigen oder Änderungskündigungen auszusprechen, um Platz für den teilzeitwilligen Arbeitnehmer in Elternzeit zu schaffen.
- wenn der Arbeitgeber nicht Ersatzkräfte einstellt, sondern der Arbeitskräftebedarf im Betrieb reduziert wird. Dann kann der Arbeitgeber den reduzierten Bedarf mit den verbleibenden Beschäftigten decken, der Teilzeittätigkeit des Mitarbeiters in Elternzeit stehen betriebliche Gründe entgegen. Der Arbeitgeber ist auch nicht etwa gehalten, eine Sozialauswahl zwischen dem Mitarbeiter in Elternzeit und den konkurrierenden Mitarbeitern durchzuführen.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit BEEG**

Das BAG erachtet betriebliche Gründe auch für gegeben,

-wenn eine gewünschte Arbeitszeitreduzierung eine erhebliche Störung des im Betrieb praktizierten Arbeitszeitsystem bewirken würde, weil der Arbeitgeber entweder den Arbeitnehmer, der den Teilzeitwunsch äußert, oder andere mittelbar betroffene Arbeitnehmer nicht mit der gesamten Arbeitszeit einsetzen kann. In diesem Fall prüft das BAG wie im Fall des "allgemeinen" Teilzeitverlangens nach § 8 TzBfG dreistufig:

- Zunächst muss es tatsächlich ein entsprechendes Organisationskonzept des Arbeitgebers geben;
- zweitens muss die Arbeitszeitregelung dem Teilzeitverlangen tatsächlich entgegenstehen und
- drittens müssen - anders als nach § 8 TzBfG - dringende betriebliche Gründe gegeben sein, dass das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit BEEG**

Durchsetzung des Anspruches auf Teilzeit in Elternzeit setzt voraus, dass

der Teilzeitanspruch dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wurde.

Will der Arbeitgeber die im förmlichen Verfahren nach § 15 Abs. 6 BEEG beanspruchte Arbeitszeitverringerung ablehnen, hat er den Arbeitnehmer darüber gemäß § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG innerhalb von vier Wochen ab Antragstellung, d. h. ab Zugang des Teilzeitwunschs beim Arbeitgeber, unter Angabe von Ablehnungsgründen schriftlich zu bescheiden.

Gem. § 15 Abs. 7 S. 5 BEEG ist der Arbeitnehmer bei Ablehnung oder Fristversäumung zur Durchsetzung seines Teilzeitanspruchs auf den Rechtsweg angewiesen.

## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit § 81 SGB IX**

Gem. § 81 SGB IX fördern die Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

Eine solche Entscheidung kann nur in der Praxis vor Ort getroffen unter Einbeziehung des Integrationsamtes getroffen werden.

Zur Durchsetzung der Rechtsansprüche können die schwerbehinderten Menschen die betrieblichen Interessenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretungen einschalten. Die Überwachung der Erfüllung der Verpflichtungen nach § 81 ist ausdrücklich deren Aufgabe (§ 93 und § 95 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX).

## Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit § 3 PflegeZG

Der Anspruch auf Pflegezeit setzt nach § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG voraus, dass der nahe Angehörige in häuslicher Umgebung "gepflegt" wird. "Pflegebedürftig" ist eine Person, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedarf. Wenn ein Beschäftigter Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte, muss er dies schriftlich ankündigen. D. h., die Ankündigung muss vom Beschäftigten eigenhändig unterschrieben sein, § 126 BGB. Eine Ankündigung per Telefax oder E-Mail genügt nicht.

Die schriftliche Ankündigung muss mindestens zehn Arbeitstage vor dem gewünschten Beginn der Pflegezeit erfolgen. Für die Fristwahrung entscheidend ist der Zugang der Ankündigung beim Arbeitgeber. In der schriftlichen Ankündigung muss der Beschäftigte erklären, **für welchen Zeitraum** er Pflegezeit in Anspruch nehmen will; außerdem, ob er während der Pflegezeit vollständig oder **nur teilweise** von der Arbeitspflicht befreit werden will, § 3 Abs. 3 S. 1 PflegeZG. Beansprucht der Beschäftigte (nur) eine teilweise Befreiung von der Arbeitspflicht, muss er in der Ankündigung neben dem gewünschten Umfang der Befreiung auch die **gewünschte Verteilung** der verbleibenden Arbeitszeit angeben, § 3 Abs. 3 S. 2 PflegeZG.



## **Teilzeitarbeit: Anspruch auf Teilzeitarbeit § 3 PflegeZG**

Die Ankündigung der Pflegezeit ist ein einseitiges Gestaltungsrecht des Beschäftigten.

Es bedarf für die Inanspruchnahme keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann einer vollständigen Freistellung von der Arbeit während der Pflegezeit - wie bei der Elternteilzeit - insbesondere auch keine betrieblichen Gründe entgegen halten.

### **Achtung!**

Nach dem neuesten Urteil des BAG vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10 soll mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit der Anspruch auf Pflegezeit erloschen sein. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

## **Teilzeitarbeit: Mitbestimmung des Betriebsrates**

Da der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in Bezug auf Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ein notwendiges Mitbestimmungsrecht hat, unterliegt auch die seitens des Arbeitnehmers gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf die Wochentage sowie an dem jeweiligen Arbeitstag diesem Mitbestimmungsrecht (BAG, Urteil v. 18.2.2003, 9 AZR 164/02[1]).

Das kollektive Interesse der Arbeitnehmer ist dadurch berührt, dass in diesen Fällen eine Wechselbezogenheit sowie eine mögliche Divergenz von Einzelinteressen im Rahmen einer arbeitsteiligen Organisation regelmäßig gegeben ist.

Interessen des einzelnen Arbeitnehmers mit Blick auf die Verteilung seiner Arbeitszeit können regelmäßig nicht ohne Rückwirkung auf die Interessen der anderen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber durchgesetzt werden.

Bei einer Änderung der Arbeitszeit durch einen Änderungsvertrag, ist der Vertrag selbst keine Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar. Erst durch die tatsächliche Beschäftigung mit der geänderten Arbeitszeitverteilung wird die betriebsübliche Arbeitszeit verändert (BAG, Urteil v. 16.12.2008, 9 AZR 893/07).

## **Teilzeitarbeit: Mitbestimmung des Personalrates**

Der Personalrat hat gem. § 79 Abs 1 Nr. 1 LPersVG bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen.

Das Mitbestimmungsrecht bei Teilzeitbeschäftigten erfasst dabei die Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit, die Höchstzahl der Arbeitstage pro Woche und ob und in welcher Weise die tägliche Arbeitszeit in Schichten geleistet wird.

Über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hat der Personalrat hingegen nicht mitzubestimmen.

**Rechtssprechung Arbeitszeit, Verringerung und Verteilungswunsch  
BAG 24.06.2008 - 9 AZR 514/07**

Eine Angestellte in einer Rechtsanwaltskanzlei war in Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden tätig. Nach Beendigung einer Elternzeit beantragte sie die Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 33 Stunden bei einer Verteilung von Montag bis Donnerstag von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr. Danach wollte sie dann ihre Arbeitszeit auf einen anderen Zeitraum verteilen.

Das Bundesarbeitsgericht hat einen Anspruch auf eine neuerliche Änderung der Verteilung der Arbeitszeit abgelehnt.

Das wurde damit begründet, dass ein Arbeitnehmer seinen Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der zu verringernden Arbeitszeit danach nicht mehr ändern, nachdem der Arbeitgeber sein Angebot auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit abgelehnt hat ( § 8 Abs . 5 Satz 1 TzBfG ). Der geänderte Verteilungswunsch ist nur durch neuerliche Geltendmachung von Verringerung und Verteilung unter den Voraussetzungen des § 8 Abs . 6 TzBfG durchsetzbar.

## **Rechtssprechung Verringerung der Arbeitszeit LAG Düsseldorf, Urt. vom 25.8.2011 - 11 Sa 360/11**

Ein Arbeitnehmer beehrte die Verringerung seiner Arbeitszeit und eine Lage der Arbeitszeit, welche nach einem für den Betrieb geltenden Tarifvertrag nicht vorgesehen war. Damit beehrte der Arbeitnehmer eine Verringerung der Arbeitszeit und eine Lage der Arbeitszeit, welche in einem betrieblichen Arbeitszeitmodell "an sich" nicht vorgesehen sind.

Das LAG Düsseldorf hat unter Bezugnahme auf die Entscheidung des BAG vom 16.12.2008 (9 AZR 893/07) entschieden, dass ein Arbeitnehmer bei seinem Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG nicht auf das arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeitmodell beschränkt ist und dem Arbeitnehmerrechte geben.

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vertragsänderung weil § 8 TzBfG nicht nur für die Verringerung der Arbeitszeit gilt, sondern auch für ihre Verteilung bis zu den Grenzen des Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) und § 8 TzBfG begründet damit einen Anspruch auf Vertragsänderung.

**Rechtssprechung Verringerung der Arbeitszeit  
LAG Köln, Urt. vom 21.04.2011 - 7 Sa 25/11**

Eine in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin beantragte ihre monatliche Arbeitszeit von "im monatlichen Durchschnitt 120 Std." auf 160 Stunden monatlich zu erhöhen.

Der Arbeitgeber verweigerte sich diesem Aufstockungsverlangen mit dem Argument, dass er in seinem Betrieb die freie unternehmerische Entscheidung getroffen hat, in seinem Betrieb ausschließlich Teilzeitkräfte zu beschäftigen.

Nach LAG Köln müssen grundsätzlich nachvollziehbare Sachgründe zur Rechtfertigung einer unternehmerischen Entscheidung nur Teilzeitkräfte zu beschäftigen, vorliegen.

Dies besteht nicht, wenn bei einem Arbeitgeber fortwährend Bedarf an zusätzlicher Arbeitskraft besteht, auch wenn der Arbeitgeber nur Teilzeitkräfte beschäftigen will.