

8 Sa 403/19
2 Ca 1159/18
Arbeitsgericht Solingen

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 28.04.2020

Lauff
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

E. L., A I.7, M.

Kläger und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte P. & Kollegen, L.-C.-Str. 11, M.-P.

g e g e n

M. Accounting GmbH, vertreten durch die Geschäftsführerin C. X., Gebäude K 10, L.-X.-Allee 40, M.

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

Assessoren I. I. u.a., i/ B. verband D. Rheinland e.V., W.Straße 4, E.

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 28.04.2020
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter Bauer
und den ehrenamtlichen Richter Krüger

für Recht erkannt:

1. **Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 07.05.2019 – Az.: 2 Ca 1159/18 lev – abgeändert. Die Klage wird abgewiesen, soweit sie noch anhängig ist.**
2. **Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz trägt der Kläger zu 63 %, die Beklagte zu 37 %. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**
3. **Die Revision wird für den Kläger zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Frage des Beschäftigungsumfangs des Klägers.

Der Kläger ist seit 01.09.1993 für die Beklagte bzw. die Rechtsvorgängerin tätig. Wegen der Arbeitsbedingungen im Einzelnen wird auf den schriftlichen Arbeitsvertrag vom 26.07.1995 (Bl. 335 ff. d. Akte), geschlossen mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, Bezug genommen. Der Kläger erzielte zuletzt im Rahmen einer Vollzeitstelle ein Bruttomonatseinkommen in Höhe von 6.055,32 EUR. Im M. er Betrieb der Beklagten ist ein Betriebsrat eingerichtet. Mit Schreiben vom 14.06.2018 beantragte der Kläger unter Bezugnahme auf § 8 TzBfG die Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit beginnend ab dem 01.10.2018 von 37,5 auf 20 Stunden. Dabei regte er an, die 20 Stunden auf eine fünftägige Arbeitswoche zu verteilen. Zu diesem Zeitpunkt war das Arbeitsverhältnis aus verschiedenen Gründen nicht mehr völlig unbelastet. Die Beklagte versuchte, Gesprächstermine mit dem Kläger zu vereinbaren. Zwei vorgeschlagene Termine wurden durch den Kläger jedoch aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit nicht wahrgenommen. Eine schriftliche abschließende Stellungnahme auf den Teilzeitantrag vom 14.06.2018 blieb die Beklagte zunächst schuldig. Mit Schreiben vom 27.07.2018 wandte sich daraufhin der Klägervertreter erneut an die Beklagte (Bl. 66 d. Akte). Neben der Aufforderung, einen bestimmten Urlaubsantrag des Klägers zu genehmigen, heißt es in dem Schreiben anschließend wie folgt:

„Weiterhin hat unser Mandant unter dem 14.06.2018 einen Antrag auf Verringerung seiner Arbeitszeit auf 20 Stunden wöchentlich, beginnend ab dem 01.10.2018, gestellt. Bis heute ist von Ihnen über den Antrag nicht entschieden worden. Namens und im Auftrag unseres Mandanten haben wir Sie deshalb nochmals aufzufordern, bis zum 31.08.2018 über den Antrag unseres Mandanten vom 14.06.2018 auf Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden (...)“

In dem daraufhin erfolgenden Antwortschreiben vom 02.08.2018 (Bl. 70 d. Akte) heißt es auszugsweise:

„Teilzeitantrag

Gerne würde der Bereich sich mit Ihrem Mandanten über den Teilzeitantrag zusammensetzen und entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu einer Einigung kommen. Leider konnte bis heute ein solcher Termin aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheiten bzw. Absagen von Terminen durch Ihren Mandanten nicht stattfinden. In dem anberaumten Termin wären auch die durch Herrn L. aufgeworfenen Fragen, soweit berechtigt, erörtert worden. Gerne steht der Bereich weiterhin für Gespräche zur Verfügung. Ihr Mandant mag sich bitte an Frau A. als zuständige Regionale HR-Partnerin oder an seinen Vorgesetzten zwecks Terminvereinbarung wenden.“

Am 15.08.2018 kam es insbesondere im Zusammenhang mit weiterer Urlaubsproblematik sowie in der Zwischenzeit ergangenen Abmahnungen zu einem Telefonat zwischen dem Prozessbevollmächtigten des Klägers und der „Legal Counsel“ Frau C.. In einem in Anschluss an dieses Telefonat aufgesetzten Schreiben der Frau C. vom 22.08.2018 (Bl. 72 d. Akte) heißt es am Ende wie folgt:

„Schließlich hat die Arbeitgeberin noch über den Teilzeitantrag ihres Mandanten vom 14.06.2018 zu entscheiden. Sie hatten mir in unserem Telefonat mitgeteilt, dass Ihr Mandant kein Gespräch zur Erörterung des Teilzeitantrages wünsche und dies ja auch nicht erforderlich sei. Die Arbeitgeberin wird Ihrem Mandanten ihre Entscheidung über den Teilzeitantrag fristgerecht in einem gesonderten Schreiben mitteilen.“

Genau eine Woche später ging der Beklagten ein Schreiben des Klägers vom 24.08.2018 zu (Bl. 78 d. Akte), mit dem er seinen Antrag auf Teilzeit mit sofortiger Wirkung zurückzog. In dem Schreiben heißt es zusätzlich:

„Dieser ist aufgrund meines Wunsches auf Entlastung entstanden. Da ich jedoch jetzt gesundheitlich derartig angeschlagen bin, kann ich mir eine Teilzeitstelle nicht leisten.“

Einen Tag später, also am 30.08.2018, verfasste die Beklagte ihrerseits ein Schreiben an den Kläger (Bl. 17 d. Akte), in dem es auszugsweise wie folgt heißt:

„Sehr geehrter Herr L.,
wir nehmen Bezug auf Ihren Antrag auf Teilzeitbeschäftigung vom 14.06.2018. Hiermit möchten wir Ihnen mitteilen, dass wir Ihrem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stattgeben. Die von Ihnen gewünschte Teilzeittätigkeit von 20 Wochenstunden ist auf Ihrer derzeitigen Stelle Business Processes aus betrieblichen Gründen nicht möglich.
Aus diesem Grund werden wir Sie ab dem 01.10.2018 innerhalb der Lanxess Accounting GmbH in Ihrer derzeitigen Abteilung Produkt Costing auf der Position eines Business Partners beschäftigen. Wir führen Sie künftig in Ihrer dann ausgeübten Tätigkeit als Business Partner International in der bisherigen Ent-

geltgruppe E 12 K 72 der für uns gültigen Tarifverträge. Ihrem Wunsch entsprechend vereinbaren wir mit Ihnen ab dem 01.10.2018 zudem folgende Vertragsänderung:

wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden
durchschnittliche tägliche Arbeitszeit 4 Stunden
Arbeitstage montags bis freitags. (...)

Eventuell geänderte Zuschläge und/oder Zulagen entnehmen Sie bitte Ihrer Entgeltabrechnung. Gegebenenfalls gezahlte Übertarifliche Leistungen sind freiwillig und begründen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft; sie können bei einer Tarifierhöhung oder bei einer Änderung der Entgeltgruppe bzw. Tätigkeitsjahre ganz oder teilweise angerechnet werden. (...)

In einem weiteren Schreiben vom 31.08.2018, gerichtet an den Prozessbevollmächtigten des Klägers (Bl. 19 d. Akte), legte die Beklagte zusätzlich Ihre Rechtsansicht wie folgt dar:

„Darüber hinaus möchten wir Sie darüber informieren, dass keine betrieblichen Gründe gegen den durch ihren Mandanten gestellten Teilzeitantrag vom 14.06.2018 bestehen und wir somit Ihren Mandanten ab dem 01.10.2018 in Teilzeit führen werden. Die uns am 29.08.2018 zugegangene Rücknahme des Antrages auf Teilzeit Ihres Mandanten ist rechtlich nicht zulässig, so dass diese für uns zunächst keine Auswirkung auf den bestehenden Antrag und dessen Rechtsfolgen hat. (...)

Hierauf reagierte der Prozessbevollmächtigte des Klägers in seinem Schreiben vom 12.09.2018 (Bl. 6 d. Akte) wie folgt:

„In Ihrem Schreiben teilen Sie weiterhin mit, dass ab dem 01.10.2018 das Arbeitsverhältnis mit unserem Mandanten aufgrund seines Teilzeitantrages vom 14.06.2018 in Teilzeit fortgeführt wird. Nachdem unser Mandant jedoch, wie Sie insoweit zutreffend ausführen, diesen Teilzeitantrag am 29.08.2018 zurückgenommen hat, also vor Ihrer Genehmigung gemäß Schreiben vom 30.08.2018, kann kein Zweifel daran bestehen, dass das Arbeitsverhältnis ab dem 01.10.2018 in Vollzeit fortbesteht.“

Diese Rechtsansicht hat der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit weiterverfolgt. Zwischenzeitlich ebenfalls anhängige Klageanträge auf Zahlung von Entgeltdifferenzen für den Monat August 2018 sowie die Entfernung zweier Abmahnungen aus der Personalakte des Klägers sind durch übereinstimmende Teilerledigungserklärungen bzw. einen Teilvergleich erledigt worden.

Der Kläger hat zuletzt noch beantragt,

festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 30.09.2018 hinaus ein Vollzeitarbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Rechtsauffassung vertreten, der Kläger sei aufgrund seines Antrages vom 14.06.2018 in Verbindung mit der Annahme mit Schreiben vom 30.08.2018 rechtswirksam in ein Teilzeitarbeitsverhältnis übergeleitet worden. Er habe seinen Antrag schon generell nicht, erst Recht aber nicht unter Berücksichtigung der konkreten Fallumstände zurücknehmen können. In diesem Zusammenhang hat die Beklagte behauptet, sie habe den Betriebsrat am 16.08.2018 zur Versetzung des Klägers angehört und somit die Umsetzung des Teilzeitantrages formal in die Wege geleitet. Eine Versetzung sei notwendig gewesen, da dem Teilzeitwunsch des Klägers auf der bisherigen Position nicht habe entsprochen werden können. Am 24.08.2018 sei die Beklagte sodann durch den Betriebsrat darüber informiert worden, dass der Kläger dem Betriebsrat gegenüber geäußert habe, er wolle seinen Antrag auf Teilzeit zurücknehmen. Offensichtlich habe der Kläger zum Zeitpunkt der Rücknahme Kenntnis davon gehabt, dass seinem Teilzeitwunsch stattgegeben werden sollte und dass auch entsprechende organisatorische Maßnahmen ergriffen worden seien. Die vorgenommenen organisatorischen und technischen Änderungen seien nicht mehr umkehrbar. Der Kläger könne nun auch nicht mehr auf seinem alten, nun gar nicht mehr existierenden Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Mit Urteil vom 07.05.2019 hat das Arbeitsgericht der Klage – soweit sie noch anhängig ist – stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen wie folgt ausgeführt: Zwischen den Parteien bestehe nach wie vor ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Daran habe das Teilzeitverlangen des Klägers nichts geändert, denn dies habe er rechtzeitig vor Zustimmung der Beklagten zurückgenommen. Aufgrund der besonderen gesetzlichen Konzeption des § 8 TzBfG komme dem Antrag nach § 8 Abs. 1 TzBfG lediglich eine beschränkte Bindungswirkung zu. Das Gesetz gestalte diesen lediglich als Auftakt für eine obligatorische Erörterungsphase der Arbeitsvertragsparteien aus, an deren Ende eine Verhandlungslösung stehen solle. Nur dann, wenn sich der B. seiner Erörterungsobliegenheit entziehe, werde dies durch eine gesetzlich fingierte Annahme des dann fortbestehenden Abtrags des Arbeitnehmers sanktioniert. Ansonsten sei das Teilzeitverlangen lediglich „Verhandlungsmasse“, über die die Vertragsparteien während ihrer Erörterungen frei disponieren könnten. Könnten danach die Vorschriften der §§ 104 ff. BGB keine Geltung beanspruchen, sei nicht einsehbar, warum ein Arbeitnehmer seinen Antrag vor einer Annahme des Arbeitgebers nicht gänzlich zurückziehen können solle. Das müsse in einer „Gemengelage“ von Problemen zwischen den

Arbeitsvertragsparteien, wie sie vorliegend gegeben sei, erst Recht gelten. Das Argument, der B. habe unter Umständen wegen der Umsetzung des Teilzeitverlangens bereits betriebliche Dispositionen getroffen, verfange nicht, weil dieser so oder so ständige Personalfluktuationen, Urlauben und Erkrankungen bei seiner Personalplanung berücksichtigen müsse. Selbst wenn man aber das Recht der Willenserklärungen auf einen Teilzeitantrag anwendbar hielte, wäre ein Vertrag zwischen den Parteien nicht zustande gekommen, weil die Beklagte den Antrag des Klägers nur mit einer Einschränkung angenommen und deshalb gemäß § 150 Abs. 2 BGB abgelehnt hätte. Die Änderung liege in der Zuweisung einer anderen als der vom Kläger ausgeübten Tätigkeit.

Gegen das ihr am 28.05.2019 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit einem am 26.06.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 28.08.2019 – mit einem weiteren, am 28.08.2019 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Die Beklagte rügt, das Arbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft entschieden. Sie meint, der Kläger habe seinen Teilzeitantrag nicht zurücknehmen können. Dieser habe ein annahmefähiges Angebot beinhaltet, an welches der Kläger während der zweimonatigen Prüfungs- und Überlegungsfrist gebunden gewesen sei. Ohne fortlaufenden Bestand der Willenserklärung des teilzeitwilligen Arbeitnehmers funktioniere die Fiktion des § 8 Abs. 5 TzBfG nicht. Die parallel bestehende Verhandlungssobliegenheit ändere daran nichts; natürlich bleibe den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, einvernehmlich nach einer vom Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers abweichenden Arbeitszeitregelung zu suchen und diese zu vereinbaren. Dabei müsse es sich aber um eine gemeinsame Disposition handeln, nicht um eine solche nur des Arbeitnehmers. Dessen Bindung an seinen Antrag diene dem Schutz des Arbeitgebers, der – wie hier die Beklagte – unter Umständen sofort und nicht erst einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit Arbeitsabläufe umorganisieren, Versetzungen durchführen und ggf. sogar Neueinstellungen vornehmen müsse. Genau eine solche Neuordnung der Abteilung des Klägers habe die Beklagte im Juli und August 2018 initiiert und an den Betriebsrat herangetragen. Spätestens mit Ablehnung ihres Gesprächsangebots durch den Kläger und dessen nochmalige Fristsetzung zur Bescheidung des Teilzeitverlangens habe ein schutzwürdiges Vertrauen der Beklagten bestanden, dass sich am Antrag des Klägers nichts mehr ändere. Dieser habe die Rücknahme seines Antrags zudem nicht nachvollziehbar begründet. Die Alternativerwägungen des Arbeitsgerichts überzeugten ebenfalls nicht. Die Zuweisung einer anderen Beschäftigung fuße auf der Ausübung ihres Direktionsrechts und habe keiner Vertragsänderung bedurft. Die Beklagte hätte sie ebenso gut nach Beginn der Teilzeitphase vornehmen können. Die weiteren Ausführungen in der Annahmeerklärung vom 30.08.2018 – etwa zum Freiwilligkeitsvorbehalt – besäßen rein deklaratorischen Charakter und änderten am Zustandekommen eines Teilzeitvertrages nichts.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 07.05.2019 – 2 Ca 1159/18 – abzuändern und die Klage abzuweisen, soweit sie noch anhängig ist.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Er hält das Urteil für in beiden Begründungselementen überzeugend. Er meint, das Teilzeitverlangen aus § 8 Abs. 1 TzBfG habe die Funktion, dem Arbeitnehmer den Eintritt in die Verhandlungsphase des § 8 Abs. 3 TzBfG zu ermöglichen. Wegen der ersichtlichen Konsensorientierung des § 8 TzBfG scheide eine Bindung an ein einmal geäußertes Teilzeitverlangen aus. Bei Anwendung des Rechts der Willenserklärungen, insbesondere § 147 Abs. 1 BGB, ergäben sich zudem Wertungswidersprüche. Abgesehen davon habe die Beklagte den Teilzeitantrag des Klägers mit ihrem Schreiben vom 30.08.2018 jedenfalls nicht so, wie er gemacht worden sei, angenommen. Es sei nicht nur der Inhalt der Tätigkeit des Klägers geändert worden, sondern auch versucht worden, vorher nicht bestehende Freiwilligkeits- und Anrechnungsvorbehalte in den Arbeitsvertrag zu implementieren. Damit liege ein Fall des § 150 Abs. 2 BGB vor.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO.

B.

Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Die noch anhängige Klage ist unbegründet. Zwischen den Parteien besteht seit dem 01.10.2018 ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers von 20 Stunden. Die Änderung des zuvor bestehenden Vollzeitarbeitsverhältnisses wurde durch das Teilzeitverlangen des Klägers vom 14.06.2018 und die Zustimmung der Beklagten vom 30.08.2018 bewirkt. Die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen aus § 8 Abs. 1, 6 und 7 TzBfG für ein Teilzeitverlangen lagen vor. Der Kläger war an seinen einmal

gestellten Teilzeitantrag gebunden (unten I.). Die Beklagte hat diesen wirksam angenommen (unten II.).

I.

Die einseitige Rücknahme eines Teilzeitverlangens im Sinne von § 8 Abs. 1, 2 TzBfG durch den Arbeitnehmer ist während der Erörterungsphase des § 8 Abs. 3 TzBfG bis zum Ablauf der Mitteilungsfrist aus § 8 Abs. 5 TzBfG ausgeschlossen. Das ergibt die Auslegung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

1.

Das Verringerungsverlangen eines Arbeitnehmers nach § 8 Abs. 1 TzBfG ist eine auf die Änderung des Arbeitsvertrags gerichtete Willenserklärung im Sinne der Rechtsgelehrtslehre des BGB. Die einschlägigen Regelungen der §§ 145 ff. BGB werden allerdings durch die speziellen Bestimmungen des § 8 TzBfG modifiziert. Das Änderungsangebot des Arbeitnehmers (§ 145 BGB), das dem B. spätestens drei Monate vor Beginn der begehrten Arbeitszeitreduzierung zugehen muss (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG), muss nach allgemeinem Vertragsrecht regelmäßig so konkret sein, dass der Adressat des Angebots dieses mit einem einfachen „Ja“ annehmen kann. Der Inhalt eines zwischen den Parteien zustande kommenden Änderungsvertrags muss feststehen (vgl. BAG, Urteile vom 20.01.2015 – 9 AZR 860/13, NZA 2015, 805; vom 16.10.2007 - 9 AZR 239/07, NZA 2008, 289). Das Verlangen des Arbeitnehmers hat sich deshalb jedenfalls auf den Umfang der Reduzierung der Arbeitszeit zu beziehen, seine bedingende Verknüpfung mit einer bestimmten Lage der Arbeitszeit ist zulässig; in diesem Fall kann das Änderungsangebot nur einheitlich angenommen oder abgelehnt werden (BAG, Urteil vom 18.02.2003 – 9 AZR 164/02, NZA 2003, 1392). Die nach § 8 Abs. 3 TzBfG im Anschluss an die Platzierung eines Teilzeitverlangens vorgesehene Verhandlungsphase lässt dabei die Existenz des Angebotes des Arbeitnehmers unberührt. Erst und nur eine (abweichende) Einigung der Arbeitsvertragsparteien über die Verringerung der Arbeitszeit, nicht aber schon deren Erörterung, kann gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG nämlich dazu führen, dass die Zustimmung des Arbeitgebers nicht mehr fingiert werden kann. Das setzt den unveränderten Fortbestand des ursprünglichen Teilzeitverlangens während der Verhandlungsphase zwingend voraus.

Aus den Bestimmungen des § 8 TzBfG folgt weiterhin, dass die Annahmefristen des § 147 BGB an ein Vertragsangebot für ein Teilzeitverlangen keine Anwendung finden. Nach § 8 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 TzBfG ist dem B. eine zweimonatige Prüf- und Überlegungsfrist eingeräumt, bis er dem Arbeitnehmer seine Entscheidung mitzuteilen hat. Entsprechend lang ist die Bindungsdauer für den Arbeitnehmer. Wäre sie kürzer, käme bei einer Einverständniserklärung des Arbeitgebers bis zum Ablauf der Überlegungsfrist keine Vereinbarung zustande, sondern sie würde gemäß § 150 Abs. 1 BGB als neuer Antrag gelten (so ausdrücklich schon LAG Düsseldorf, Urteil vom 13.01.2006

– 9 AZR 1222/05, zitiert nach juris, Rdz. 37, so im Ergebnis wohl auch BAG, Urteil vom 24.06.2008 – 9 AZR 514/07, NZA 2008, 1289). Die Fiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG liefe – wie bereits ausgeführt – leer. Zudem enthält § 8 TzBfG keinen Widerrufsvorbehalt zugunsten des Arbeitnehmers. Ein solcher stellte sich auch als systemwidrig dar. Denn der B. soll die zweimonatige Überlegungsfrist auch dazu nutzen können, die Verkürzung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers durch arbeitsorganisatorische und/oder personelle Auffangmaßnahmen vorzubereiten (Hanau, NZA 2001, 1168 (1169), ErfK-Preis, 19. Aufl., § 8 TzBfG Rdz. 13 unter Hinweis auf die Gesetzesbegründung in BT-DrS. 14/4374 S. 17). Bei entsprechend spätem Widerruf des Arbeitnehmers könnten sich also bereits getroffene Dispositionen im Nachhinein als nutzlos erweisen, es könnten sich Nachteile für dritte Arbeitnehmer ergeben. Zudem hätte es der Arbeitnehmer durch eine berechtigte Rücknahme seines Teilzeitverlangens in der Hand, die zwei-jährige Sperrwirkung des § 8 Abs. 6 TzBfG zu unterlaufen (vgl. BAG, Urteil vom 24.06.2008 – aaO, Rdz. 23, zum Teilzeitanspruch des § 15 Abs. 6, 7 BEEG aF jetzt auch BAG, Urteil vom 24.09.2019 – 9 AZR 435/18, NZA 2020, 340).

2.

Diese Überlegungen beanspruchen auch und erst Recht für den vorliegenden Rechtsstreit Gültigkeit, sie werden durch die Erwägungen des Klägers in der Berufungserwiderung nicht in Frage gestellt.

- a) Zu Unrecht weist der Kläger auf eine Privilegierung des Arbeitnehmers hin, der seinen Teilzeitantrag nur mündlich stelle, weil dieser wegen der Regelung des § 147 Abs. 1 BGB maximal flexibel bleibe. § 147 BGB gilt – wie oben ausgeführt – für Teilzeitanträge nach dem TzBfG generell nicht, weil eine Pflicht des Arbeitgebers zur sofortigen Annahme eines mündlichen Angebots (§ 147 Abs. 1 Satz 1 BGB) mit der zweimonatigen Überlegungsfrist des Arbeitgebers aus § 8 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 TzBfG nicht in Einklang zu bringen wäre und überdies ein mündlicher Antrag dann niemals zur Fiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG führe. Der Arbeitnehmer braucht doch im eigenen Interesse ein Angebot, welches die zweimonatige Überlegungsfrist und damit auch Verhandlungsphase überdauert. Ansonsten müsste sich der B. nur auf wie auch immer gear-tete Erörterungen des Teilzeitverlangens einlassen, um einer verbindlichen und gerichtlich überprüfbaren Entscheidung über dieses zu entgehen. Dass die Arbeitsvertragsparteien während ihrer Erörterungen einvernehmlich zu anderen Lösungen kommen können, ist eine bare Selbstverständlichkeit und hat mit allem nichts zu tun.
- b) § 147 BGB findet im zu entscheidenden Fall weiterhin deshalb keine Anwendung, weil der Kläger der Beklagten ausdrücklich eine Annahmefrist bis zum 31.08.2018 gesetzt hatte, § 148 BGB. Jedenfalls im Anwaltsschreiben vom 27.07.2018 ließ der Kläger die Beklagte „nochmals auffordern“, bis zum 31. August 2018 über seinen Antrag vom 14. Juni 2018 auf Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden. Eine solche Fristbestimmung geht den subsidiären Regeln des §

147 BGB vor (BAG, Urteil vom 01.02.2007 – 2 AZR 44/06, NZA 2007, 925). Eine nachträgliche einseitige Verkürzung der einmal bestimmten Frist kam nicht in Betracht (vgl. Palandt-Ellenberger, BGB, 78. Aufl. 2019, § 148 Rdz. 2).

II.

Die Beklagte hat das Teilzeitverlangen des Klägers mit Schreiben vom 30.08.2018 fristgerecht angenommen.

1.

Die Beklagte hat erklärt, dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung vom 14.06.2018 stattgeben zu wollen. Die angegebene Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 20 Stunden und die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage „montags bis freitags“ deckten sich eins zu eins mit den Vorstellungen des Klägers in seinem Teilzeitverlangen („die verkürzte Arbeitszeit von 20 Stunden soll sich auf meine fünftägige Arbeitswoche verteilen“). Dass die Beklagte mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit eine Änderung des klägerischen Antrags bewirken wollte, die gemäß § 150 Abs. 2 BGB zu dessen Ablehnung führte, ist nicht erkennbar. Schon der Kläger hat mit keinem Wort zum Ausdruck gebracht, dass er, so dies überhaupt möglich war, seinen Teilzeitantrag mit der Beibehaltung seiner bisher ausgeübten Tätigkeit verknüpfte. Die Beklagte ihrerseits ist bei der Annahme offensichtlich davon ausgegangen, im Hinblick auf die zukünftige Tätigkeit und Entgeltgruppe des Klägers keine vertraglichen Anpassungen vornehmen zu müssen, gehen die einschlägigen Passagen im Schreiben vom 30.08.2018 doch über bloße Mitteilungen nicht hinaus (während die Vertragsänderung bezüglich der Dauer der Arbeitszeit ausdrücklich als „Vereinbarung“ gekennzeichnet wurde). Sie wollte insoweit von ihrem Direktionsrecht Gebrauch machen. Ob das zulässig war oder nicht, spielt keine Rolle, weil selbst in der unwirksamen Ausübung des Weisungsrechts aus § 106 GewO ersichtlich keine auf Veränderung des Inhalts des Arbeitsvertrages der Parteien gerichtete Willenserklärung der Beklagten läge. Der Kläger könnte sich gegen die Versetzung bei deren Vertragswidrigkeit schlicht im Wege einer Klage auf Beschäftigung mit seiner vorherigen Tätigkeit wehren. Was das alles mit der Einholung der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG zu tun haben sollte, erschließt sich dem Gericht nicht. Das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats knüpft an die Vornahme einer Versetzung des Arbeitnehmers im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG an. Diese kann, muss aber nicht mit einer Vertragsänderung einhergehen. Es gilt das Prinzip der Trennung von personeller Einzelmaßnahme einerseits und zugrundeliegender Arbeitsvertragsgestaltung andererseits (vgl. ErfK-Kania, 19. Aufl. 2019, § 99 BetrVG Rdz. 44 ff.).

2.

Die Annahme des Teilzeitantrags scheitert auch nicht daran, dass die Beklagte in ihrem Schreiben Ausführungen zur Freiwilligkeit übertariflicher Leistungen und deren Anrechnungen auf Tariflohnerhöhungen etc. gemacht hat.

- a) Das folgt nicht bereits daraus, dass es sich bei den Ausführungen ersichtlich um deklaratorische Hinweise gehandelt hat, die nicht auf eine Änderung des Inhalts des Arbeitsvertrages der Parteien abzielten. Dagegen spricht jedenfalls der Wortlaut des dritt- und vorletzten Absatzes auf Seite 2 des Schreibens vom 30.08.2018. Wenn nämlich „alle sonstigen Vertragsbestandteile ... weiterhin ihre Gültigkeit behalten“ sollen, legt dies nahe, dass die Regelungen im Absatz zuvor bis dahin gerade nicht gegolten haben. Der Kläger müsste den Inhalt der Vereinbarung insoweit auch nicht auf einer Zweitschrift bestätigen. Abgesehen davon könnte dem Passus objektiv ein auf Vertragsänderung gerichteter Charakter beizumessen sein, wenn und weil die Beklagte nämlich aus einem nach AGB-Recht unwirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt (vgl. Ziffer 4) Abs. 5 des Arbeitsvertrages vom 26.07.1995) durch Hinzufügen der Worte „... und begründen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft; ...“ nunmehr einen wirksamen machen wollte.
- b) Eine nähere Erörterung dieses Punktes kann aus Sicht der Kammer jedoch dahin stehen. Unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck sowie der Systematik des § 8 TzBfG sind Vertragsänderungen, die der B. im Zusammenhang mit einer ausdrücklichen Zustimmung zum Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers diesem anträgt, unbeachtlich, wenn der Arbeitnehmer die weitere Änderung nicht unzweifelhaft als solche erkennen konnte, erst Recht dann nicht, wenn anzunehmen ist, dass das Einverständnis des Arbeitgebers mit einer Teilzeitbeschäftigung nicht von der Durchsetzung der weitergehenden Vertragsänderung abhängen sollte. § 150 Abs. 2 BGB ist in diesem Zusammenhang restriktiv auszulegen.
- (1) § 8 TzBfG regelt eine auf die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit beschränkte Vertragsänderung. Die Arbeitsvertragsparteien sollen über den Umfang der Verkürzung und die künftige Lage der Arbeitszeit isoliert verhandeln; einigen sie sich nicht, tritt bei fehlender oder nicht rechtzeitiger Ablehnung des Arbeitgebers gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2, 3 TzBfG eine Zustimmungsfiktion nur im Hinblick auf die in § 8 Abs. 2 TzBfG geregelten Punkte ein. Nur insoweit bedarf der B. eines betrieblichen Grundes im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG, um den Antrag des Arbeitnehmers auf Vertragsänderung berechtigt ablehnen zu können. Beide Parteien müssen deshalb in besonderer Weise verdeutlichen, wenn sie ihre Willenserklärungen auf Beantragung bzw. Zustimmung zu einer Arbeitszeitreduzierung von einer Einigung über weitere Punkte abhängig machen wollen, die aus Sicht des Gesetzgebers mit der Frage von Umfang und Lage der Arbeitszeit nicht verknüpft werden sollen. Es ist deshalb im Wege der Auslegung zu ermitteln, ob der B. ein Teilzeitbegehren tatsächlich abgelehnt hat, oder es akzeptiert hat, mit dem Arbeitnehmer jedoch zusätzlich eine Vereinbarung über weitere Vertragsänderungen treffen wollte (vgl. allgemein zur Geltung des § 150 Abs. 2 BGB BGH, Urteil vom 13.10.1982 – VII ZR 155/81, WM 1982, 1330).

(2) Die Existenz der Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG bedingt, dass die beiderseitigen Willenserklärungen klar gefasst sind. Der B. muss erkennen können, ob der Arbeitnehmer den Anspruch aus § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geltend machen möchte, weil er dann zur Aufnahme von Verhandlungen verpflichtet ist und ggf. rechtzeitig reagieren muss, um den Eintritt der Zustimmungsfiktion zu verhindern. Er muss seinerseits seine Ablehnung unter Berücksichtigung des Gebots der Rechtsklarheit und Transparenz hinreichend deutlich formulieren. Denn der Arbeitnehmer muss Gewissheit haben, ob der Arbeitsvertrag seinem Angebot entsprechend geändert worden ist (BAG, Urteil vom 15.11.2011 – 9 AZR 729/07, zitiert nach juris, Rdz. 30). Der B. handelte treuwidrig, wenn er den Eindruck erweckt, mit der Arbeitszeitverkürzung (und der Lage der verkürzten Arbeitszeit) einverstanden zu sein, um sodann darauf zu verweisen, wegen schwer zu erkennender Änderungen habe er den Teilzeitantrag tatsächlich gemäß § 150 Abs. 2 BGB abgelehnt. Der B. darf dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Verfahrens nach § 8 TzBfG keine Vertragsänderungen unterschieben (vgl. allgemein BGH, Urteil vom 14.05.2014 – VII ZR 334/12, NJW 2014, 2100, Rdz. 17 f.).

Nach diesen Grundsätzen kann § 150 Abs. 2 BGB hier nicht zur Anwendung kommen. Die Beklagte hat sich ausdrücklich mit der Teilzeitbeschäftigung des Klägers einverstanden erklärt. Sie hatte im Vorfeld organisatorische Vorkehrungen für einen anderweitigen Einsatz des Klägers getroffen und – wie der Kläger wusste – diesbezüglich ein Zustimmungsverfahren gemäß § 99 BetrVG beim Betriebsrat durchgeführt. Etwilige Freiwilligkeits- und Anrechnungsvorbehalte für übertarifliche Leistungen stehen in keiner inhaltlichen Beziehung zur Arbeitszeitverkürzung. Sie sind bei wertender Betrachtung auch nicht so bedeutend, als dass angenommen werden könnte, die Einigung über die Arbeitszeitverkürzung stehe und falle aus Sicht der Beklagten mit einer Vertragsanpassung ihrerseits. Das Ganze wäre vorliegend auch nicht problematisch geworden, wenn der Kläger seinen Teilzeitwunsch aufrechterhalten hätte: Die Beklagte hätte sich zu Lasten des Klägers unter keinen Umständen nach Treu und Glauben darauf berufen können, ihr Zustimmungsschreiben vom 30.08.2018 sei bei Licht betrachtet als Ablehnung des Teilzeitantrags zu verstehen.

C.

Die Kostenentscheidung folgt hinsichtlich des in die Berufungsinstanz gelangten Streitgegenstandes aus § 91 Abs. 1 ZPO. Wegen der erstinstanzlich erledigten oder verglichenen Streitgegenstände waren den Parteien gemäß § 91a Abs. 1 Satz 1, § 98 ZPO die Kosten zu gleichen Teilen aufzuerlegen.

Die Kammer hat den der Entscheidung zugrunde liegenden Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung beigemessen und die Revision zugunsten des Klägers gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Schneider

Bauer

Krüger

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -