

LAG Hamm: Teilzeitantrag auf blockweise Arbeitszeitreduzierung auf Null

TzBfG §§ 8, 9 a, 22 I, II; TVöD-V § 11 I 2; BGB § 145

1. Auch eine im Block erfolgende wiederkehrende, vollständige Freistellung für mehrere Monate im Jahr – hier von Mai bis Oktober – kann Gegenstand eines Verringerungsantrags gemäß § 8 TzBfG sein.
2. Die tarifvertragliche Arbeitszeit als solche stellt kein Organisationskonzept im Sinne einem Teilzeitverlangen entgegenstehender betrieblicher Belange dar. (amtl. Leitsätze)

LAG Hamm, Urteil vom 29.1.2020 – 6 Sa 1081/19 (ArbG Gelsenkirchen 22.5.2019 – 3 Ca 275/19), BeckRS 2020, 29527

Sachverhalt

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

Der Kläger ist bei der beklagten Stadt in Vollzeit als Messgehilfe tätig. Mit Schreiben vom 20.9.2017 stellte der Kläger einen Antrag auf Reduzierung seiner Arbeitszeit nach § 8 TzBfG ab dem 1.1.2018 auf 50%. Dabei gab er eine Präferenz der Arbeitszeitverteilung an, bei der er von Januar bis April und November bis Dezember vollzeitbeschäftigt und von Mai bis Oktober vollständig freigestellt wäre. Die Beklagte lehnte den Antrag am 23.11.2017 ab. Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe einer Zustimmungserklärung zu seinem Antrag vom 20.9.2017.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben.

Entscheidung

Das LAG wies die Berufung der Beklagten zurück.

Der Kläger habe einen Antrag nach § 8 I TzBfG gestellt. Die verlangte Verringerung müsse nicht dem bisherigen Arbeitszeitmodell entsprechen. Da nach der gesetzlichen Konzeption grundsätzlich bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs jede Arbeitszeitregelung, die mit den betrieblichen Interessen konform geht, durchsetzbar ist, seien auch auf den ersten Blick „extrem anmutende“ Arbeitszeitvorstellungen des Arbeitnehmers nicht von vornherein ausgeschlossen. Dass die begehrte Reduzierung der Arbeitszeit für längere Zeiten zu „Nullzeiten“ führen kann, stehe dem grundsätzlichen Bestehen eines solchen Anspruchs im Rahmen des § 8 TzBfG nicht entgegen. Die Situation unterscheide sich grundsätzlich nicht von Beschäftigten, die innerhalb einer Woche an einzelnen Tagen nicht arbeiten und für die an diesen Tagen ebenfalls eine „Nullzeit“ gegeben ist.

Der Beklagten stünde auch kein Ablehnungsrecht aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach § 8

IV TzBfG zu. Der Arbeitgeber könne eine Ablehnung insbesondere nicht allein mit seiner abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der „richtigen“ Arbeitszeitverteilung begründen.

Die tarifvertragliche Rechtslage selbst stelle ebenfalls kein Organisationskonzept iS des Teilzeitrechts dar, sondern lediglich den rechtlichen Rahmen der geltenden Arbeitszeit. Es sei gerade Gegenstand des Teilzeitanspruchs, das bisherige Arbeitszeitmodell gegebenenfalls zu ändern, da sonst von vornherein jede Teilzeitregelung ausscheide. Gemäß § 22 I TzBfG könne eine tarifvertragliche Wochenarbeitszeit als solche zudem den gesetzlichen Teilzeitanspruch aus § 8 TzBfG dem Grunde nach gar nicht einschränken. Ein Organisationskonzept könnte zwar in der Organisation der Teams im Vermessungswesen der Beklagten liegen, die daraus folgende Arbeitszeitregelung stünde dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich jedoch nicht entgegen. Die tarifvertragliche Wochenarbeitszeit von 39 Stunden stelle auch keinen im Sinne des § 8 IV 3 TzBfG durch die Tarifvertragsparteien konkretisierten Ablehnungsgrund dar. Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit definiere lediglich den gegebenenfalls gemäß § 8 I TzBfG abänderbaren Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung.

Praxishinweis

Die Prüfung, ob betriebliche Gründe einem Teilzeitverlangen nach § 8 TzBfG entgegenstehen, ist nach der Rechtsprechung des BAG in drei Stufen vorzunehmen. Im Rahmen der ersten Stufe ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und wenn ja, um welches Konzept es sich handelt. Anschließend ist zu prüfen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Beschäftigten tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe) und welches Gewicht den entgegenstehenden betrieblichen Gründen zukommt (dritte Stufe).

Darüber hinaus kann sich ein Teilzeitverlangen auch als rechtsmissbräuchlich erweisen. So kann etwa ein Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit um 1/12 mit dem Ziel der dauerhaften Freistellung im Ferienmonat August rechtsmissbräuchlich sein, wenn dadurch Urlaubswünsche anderer Beschäftigter von vornherein deutlich eingeschränkt würden (LAG Nürnberg v. 27.8.2019 – 6 Sa 110/19, BeckRS 2019, 26963; vgl. dazu *Lieb-scher*, öAT 2020, 38).

RA, FAArbR Michael Geißler, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg