

## Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG

Kommentar

Bearbeitet von

Dr. Gernod Meinel, Judith Heyn, Dr. Sascha Herms

5. Auflage 2015. Buch. XXII, 634 S. In Leinen

ISBN 978 3 406 68310 7

Format (B x L): 11,8 x 18,0 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitszeit, Urlaub](#)

Zu [Inhalts- und Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

## Verringerung der Arbeitszeit

## § 8

f) **Anspruch auf Änderung der Verteilung der Arbeitszeit – 30**  
**unselbständiger Annex.** § 8 enthält keinen eigenständigen Anspruch auf Änderung der Verteilung der Arbeitszeit, ohne dass eine Verringerung der Arbeitszeit begehrt wird (Annuß/Thüsing/Mengel TzBfG § 8 Rn. 78; Boewer TzBfG § 8 Rn. 66; RolfsRdA 2001, 129 [134]; AG/Lehnen TzBfG § 8 Rn. 27; aA Straub NZA 2001, 919 [920]). Die Änderung der Verteilung der Arbeitszeit ist nur ein **unselbständiger Annex** zum Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (→ Rn. 94; ErfK/Preis TzBfG § 8 Rn. 6; Preis/Gotthardt DB 2001, 145 [147]; aA Straub NZA 2001, 919 [920]). § 8 regelt in Abs. 1 allein den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Sinn und Zweck des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern und die Akzeptanz der Arbeitgeber hierzu zu erhöhen. Vom Sinn und Zweck des Gesetzes ist es nicht gedeckt, jedem Arbeitnehmer hinsichtlich der in der Vergangenheit vereinbarten Lage der Arbeitszeit ein einseitiges Änderungsrecht zu gewähren (aA Straub NZA 2001, 919 [920]). Sofern ein **isoliertes Verteilungsverlangen jedoch im unmittelbaren Zusammenhang mit der Reduzierung der Arbeitszeit** steht, auf das sich die Parteien zuvor geeinigt haben, ist eine **isiolierte Klage auf Neuverteilung der Arbeitszeit** möglich (BAG 16.12.2008, NZA 2009, 565 [567]; BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 8 Rn. 18a).

Allerdings hat der Arbeitnehmer nach Auffassung des BAG und 30a weiten Teilen der Literatur grundsätzlich die Möglichkeit, den Antrag auf – geringfügige – Verringerung der Arbeitszeit mit einem Antrag auf – wesentliche – Änderung der Verteilung der Arbeitszeit zu verbinden (st. Rspr.; BAG 18.8.2009, NZA 2009, 1207 [1210], BAG 16.12.2008 – 9 AZR 893/07, juris Rn. 29; Boewer TzBfG § 8 Rn. 72; Annuß/Thüsing/Mengel TzBfG § 8 Rn. 60; LS/Laux TzBfG § 8 Rn. 55; HWK/Schmalenberg, TzBfG § 8 Rn. 19; so auch noch die Vorausfrage, aa ErfK/Preis TzBfG § 8 Rn. 6, MüKoBGB/Müller-Gloge TzBfG § 8 Rn. 13; BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 8 Rn. 13). Der Anspruch auf Neuverteilung der Arbeitszeit richtet sich danach auf die gesamte wöchentliche bzw. jährliche Arbeitszeit, so dass dem Arbeitnehmer im Gegensatz zu Vollzeitarbeitnehmern eine weitgehende Änderung der Verteilung der Arbeitszeit und somit einen entsprechenden Eingriff in das Direktionsrechts des Arbeitgebers erreichen kann. Die Eingriffsmöglichkeiten in das arbeitgeberseitige Direktionsrechts in Verbindung mit Teilzeitanträgen werden auch in der Praxis von Arbeitnehmern genutzt. Zunehmend ist festzustellen, dass bei Teilzeitanträgen der Schwerpunkt nicht in der Reduzierung der Arbeitszeit, sondern in der Neugestaltung der Verteilung der Arbeitszeit liegt, insbesondere konkret

## § 8

### Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit

bestimmbare Blockfreistellungen im Kalenderjahr verlangt werden (siehe auch Rn. 28, 79a). So werden Anträge auf unwesentliche Verringerung der Arbeitszeit genutzt, das arbeitgeberseitige Direktionsrecht einzuschränken. Bislang wurde dies von der Rechtsprechung mitgetragen (z. B. BAG 18.8.2009, NZA 2009, 1207 [1210], wonach die Reduzierung der Arbeitszeit um 10 % (4 Std.) bei gleichzeitigem Wunsch einer 4-Tage-Woche nicht rechtsmißbräuchlich ist; siehe hierzu auch zahlreiche Entscheidungen des HessLAG, Nachweise Rn. 79a). Schwierig ist, die Grenze des Rechtsmissbrauchs festzulegen. In der jüngsten Entscheidung des BAG ist zumindest ein erster Ansatz vorhanden, diese Grenze zu bestimmen. Danach ist eine Arbeitszeitreduzierung um 3,29 % bei gleichzeitiger Blockfreistellung Ende Dezember bis Anfang Januar als rechtsmißbräuchlich anerkannt worden (BAG 11.6.2013 – 9 AZR 786/11, NZA 2013, 1074 [1075]; ebenso LAG Köln 30.6.2014 – 2 Sa 977/13, *juris* Rn. 35, anhängig BAG 9 AZR 603/14; wonach ebenfalls die Forderung nach festen freien Tagen in Verbindung mit einem Teilzeitanspruch in die berechtigten Interessen anderer Arbeitnehmer, insbesondere Urlaubsverteilungswünsche eingreifen kann; kein Rechtsmissbrauch dagegen: HessLAG 14.10.2013 – 17 Sa 1439/12, *juris*, wonach die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf einen Ferienmonat und in der Weihnachtszeit zulässig ist, siehe auch weitere Entscheidungen HessLAG, Nachweise Rn. 79a; BAG 18.8.2009, NZA 2009, 1207 [1210], wonach die Reduzierung der Arbeitszeit um 10 % (4 Std.) bei gleichzeitigem Wunsch einer 4-Tage-Woche nicht rechtsmißbräuchlich ist; ArbG Stuttgart vom 23.11.2001, NZA-RR 2002, 183, 185, kein Rechtsmissbrauch bei einer Arbeitszeitreduzierung um 3,86 %, um die Arbeitszeit an die Öffnungszeiten der Kita anzupassen; Boeuer TzBfG § 8 Rn. 72; Annuß/Thüsing/Mengel TzBfG § 8 Rn. 60; LS/Laux TzBfG § 8 Rn. 55).

Zur Vermeidung von wesentlichen Eingriffen in das arbeitgeberseitige Direktionsrecht einerseits und andererseits zur Vermeidung einer Ungleichbehandlung von Vollzeitkräften ist dem in der Literatur vorhandenen Ansatz, den Anspruch auf Neuverteilung der Arbeitszeit nur auf den reduzierten Anteil der Arbeitszeit zu reduzieren, nunmehr zu folgen (ErfK/Preis TzBfG § 8 Rn. 6; MüKoBGB/Müller-Gloge TzBfG § 8 Rn. 13; BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 8 Rn. 13). Die Auffassung der Vorauslage wird nicht mehr aufrechterhalten. Dies ist auch mit dem Sinn und Zweck des Gesetzes vereinbar. Denn Ziel ist es, Teilzeitarbeit zu fördern, aber nicht das Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitszeit ausschließlich für Teilzeitkräfte einzuschränken.

## Verringerung der Arbeitszeit

## § 8

### g) Kein Anspruch auf inhaltliche Änderung der Tätigkeit. 31

Ebenso besteht – nach neuer Rechtsprechung nur noch im Grundsatz – **kein Anspruch auf eine inhaltliche Änderung der vereinbarten Tätigkeit** (BAG 13.11.2012, NZA 2013, 373 [374]; weitergehend noch die Vorinstanz HessLAG 31.1.2011 – 17 Sa 641/10, juris Rn. 20; LAG Düsseldorf 19.4.2002, EzA-SD 2002, Nr. 6, 9–11; Boewer TzBfG § 8 Rn. 77, 78; AG/Lehnen TzBfG § 8 Rn. 8; Reiserer/Penner BB 2002, 1694 [1696]; Beckschulze DB 2000, 2598 [2606]; Hanau NZA 2001, 1168 [1169]). Das Gesetz regelt nur die Änderung der Dauer der Arbeitszeit. Das Bundesarbeitsgericht stellt allerdings insoweit nicht auf den konkret zugewiesenen Arbeitsplatz ab, sondern verlangt auch die Berücksichtigung von anderen – nicht nur freien – Arbeitsplätzen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund seines Direktionsrechts zuweisen kann. Ist im Arbeitsvertrag ein weitgehendes Direktionsrecht dem Arbeitgeber vorbehalten, schließe das die Verpflichtung mit ein, einen Verringerungswunsch nachzukommen, wenn dem Arbeitgeber dies kraft seines Weisungsrechts möglich ist (BAG 13.11.2012, NZA 2013, 373 [375, 376]). Dem ist nicht zuzustimmen. Das Bundesarbeitsgericht verlangt somit vom Arbeitgeber eine – sofern erforderlich – personelle Umorganisation des Betriebs etwa durch die Umsetzung eines oder mehrerer Arbeitnehmer im Wege eines Ringtauschs (vgl. krit. Anmerkung Heyn in AP TzBfG § 8 Nr. 31).

Nach unserer Auffassung besteht weiterhin auch **keine Pflicht** des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer einen **anderen, freien Arbeitsplatz**, der dessen Arbeitszeitwünschen entspricht, anzubieten, auch wenn dieser nach § 7 Abs. 2 vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitgeteilt wurde bzw. mitgeteilt werden muss (→ § 7 Rn. 21 ff.). Eine Pflicht zur bevorzugten Berücksichtigung, wie es in § 9 hinsichtlich der Verlängerung der Arbeitszeit geregelt ist, kann weder aus § 8 noch aus § 7 hergeleitet werden (Beckschulze DB 2000, 2598 [2606]; Hanau NZA 2001, 1168 [1169]). Unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.11.2012 muss jedoch der Hinweis erfolgen, dass die Zuweisung eines freien Arbeitsplatzes dann verlangt wird, wenn die neue Tätigkeit vom Inhalt des Direktionsrechts gedeckt ist, da nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts selbst von anderen Arbeitnehmern besetzte Arbeitsplätze mitberücksichtigt werden müssen (BAG 13.11.2012, NZA 2013, 373 [375, 376]).

### 3. Geltendmachung (Abs. 2)

#### a) Inhalt des Antrags. Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, den 32 Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate

## § 8

### Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit

vor deren Beginn geltend zu machen. Der Antrag stellt ein **Angebot auf Änderung des Vertrags** hinsichtlich der vereinbarten Arbeitszeit dar und richtet sich auf die **Abgabe einer entsprechenden Annahmeerklärung** (Zustimmung) des Arbeitgebers (*Preis/Gotthardt* DB 2001, 145 [146]; *Worzalla/Will/Mailänder/Wörch/Heise* TzBfG § 8 Rn. 13). Der Antrag auf Verringerung muss daher so formuliert sein, dass er mit einem einfachen „ja“ angenommen werden kann (BAG 15.11.2011, 9 AZR 729/07, *juris* Rn. 25, wonach an die Willenserklärung des Arbeitnehmers hohe Anforderungen zu stellen sind; BAG 16.10.2007 NZA 2008, 289 [291]; BAG 19.5.2005 – 9 AZR 319/03, NZA 2005, 108 [111]; Schaub/*Linck* § 43 Rn. 97; HK-TzBfG/*Boecken* § 8 Rn. 98 ff.).

33 Dafür bedarf es der Angabe des **Umfangs der gewünschten Verringerung und der Angabe des gewünschten Beginns der Arbeitszeitverkürzung** (BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 8 Rn. 15; weitergehend ErfK/*Preis* TzBfG § 8 Rn. 12, wonach sich der Arbeitnehmer an sein bisheriges Arbeitszeitmodell halten muss). Der Umfang der Verringerung bzw. der zukünftige gewünschte Umfang der Arbeitszeit muss daher genau angegeben werden, ungefähre Angaben wie zukünftig „19,25 bis 25 Stunden/Woche“ reichen nicht aus mit der Folge, dass es an einem wirksamen Antrag mangelt (BAG 16.10.2007, NZA 2008, 289; BAG 19.5.2005, NZA 2005, 108 [111]). Der Arbeitnehmer hat ein kalendernmäßig bestimmtes oder bestimmtes Datum für den Beginn der Verringerung anzugeben (*Hopfner* DB 2001, 2144 [2145]; HK-TzBfG/*Boecken* § 8 Rn. 103; *Sievers* TzBfG § 8 Rn. 23 f.). Ein **Antrag ohne diese Mindestangaben hat keine rechtliche Relevanz**, da es an dem erforderlichen Mindestinhalt der von § 8 geforderten Willenserklärung fehlt (*Hopfner* DB 2001, 2144 [2145]; *Sievers* TzBfG § 8 Rn. 27; wohl auch *Annuß/Thüsing/Mengel* TzBfG § 8 Rn. 58; ähnlich auch *Rölf*s RdA 2001, 129 [134] in Bezug auf die Angabe des Umfangs; aA *Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol* TzBfG § 8 Rn. 25). Dagegen muss die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit nicht ausdrücklich angegeben werden (*Worzalla/Will/Mailänder/Wörch/Heise* TzBfG § 8 Rn. 15, 16; *Däubler* ZIP 2001, 217 [221]; → Rn. 41).

An einem ordnungsgemäßen Antrag im Sinne von § 8 Abs. 2 fehlt es auch dann, wenn eine **befristete Verringerung der Arbeitszeit** beantragt wird mit der Folge, dass das Verfahren des § 8 TzBfG nicht in Gang gesetzt wird (BAG 12.9.2006, NZA 2007, 253, AP TzBfG § 8 Nr. 17 mAnm *Heyn*). Auch kann ein Antrag auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit nicht in einen unbefristeten Antrag ausgelegt bzw. umgedeutet werden, da die Unterschiede zwischen einer befristeten und einer unbefristeten Verringerung erheblich sind

## Verringerung der Arbeitszeit

## § 8

(BAG 12.9.2006, NZA 2007, 253; AP TzBfG § 8 Nr. 17 mAnm Heyn).

Der Anspruch muss **gegenüber dem Arbeitgeber** bzw. dem 34 vertretungsberechtigten Organ geltend gemacht werden. Auch gegenüber kündigungsberechtigten Mitarbeitern, zB dem Personalleiter, kann der Wunsch nach Verringerung geltend gemacht werden (BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 8 Rn. 19; Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol TzBfG § 8 Rn. 20; Straub NZA 2001, 919 [921]; AG/Lehnen TzBfG § 8 Rn. 25; vgl. BAG 13.10.1976, AP BGB § 130 Nr. 8).

Eine besondere **Form** ist für den Antrag im Gesetz nicht vorgesehen (Preis/Gotthardt DB 2001, 145 [146]; Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol TzBfG § 8 Rn. 19; Däubler ZIP 2001, 217 [218]; BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 8 Rn. 19). Eine **mündliche** Geltendmachung reicht aus. Sofern im Arbeitsvertrag ein Schriftformbedürfnis für vertragliche Änderungen vereinbart wurde, gilt dies nicht für den Antrag nach § 8, da nach § 22 eine Abweichung zuungunsten des Arbeitnehmers unzulässig ist (Hopfner DB 2001, 2144). Ebenso bedarf es **keiner Begründung** (Lindemann/Simon BB 2001, 146 [148]; Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol TzBfG § 8 Rn. 22; Schaub/Linck § 43 Rn. 102). Eine **Rücknahme** oder **Änderung** des Teilzeitverlangens ist – ohne Zustimmung des Arbeitgebers – nicht möglich (vgl. Annuß/Thüsing/Mengel TzBfG § 8 Rn. 69 ff.; Boecker TzBfG § 8 Rn. 107 ff.).

Fehlt es an einem ordnungsgemäßen Antrag des Arbeitnehmers 36 so ist der Arbeitgeber **nicht** verpflichtet, den Arbeitnehmer hierüber **aufzuklären oder hierauf hinzuweisen** (im Ansatz ebenso BAG 12.9.2006, NZA 2007, 253; AP TzBfG § 8 Nr. 17 mAnm Heyn; allerdings betont das Bundesarbeitsgericht, dass eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bei einem stellvertretenden Abteilungsleiter nicht bestehe. Ob eine Aufklärungspflicht auch bei „einfachen“ Arbeitnehmern abgelehnt wird, bleibt offen).

Liegt ein ordnungsgemäßer Antrag gemäß Abs. 2 nicht vor, so 37 kann der Arbeitnehmer allerdings unverzüglich einen **neuen Antrag** stellen; die Sperrfrist des Abs. 6 ist nicht zu berücksichtigen (→ Rn. 108, BAG 16.10.2007, NZA 2008, 289; noch offen gelassen BAG 12.9.2006, NZA 2007, 253, AP TzBfG § 8 Nr. 17 mAnm Heyn). Ein solcher Antrag kann nach unserer Auffassung auch **in einer späteren Klageerhebung** gesehen werden. Denn in der Klageerhebung selbst ist materiell-rechtlich ein neues Angebot auf die gewünschte Arbeitszeitverringerung zu sehen (HK-TzBfG/Boecken § 8 Rn. 146; aber verneinend BAG 15.11.2011, 9 AZR 729/07, juris Rn. 27, wonach ein bei Gericht gestellter Sachantrag regelmä-

## § 8

### Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit

Big kein neuerliches rechtsgeschäftliches Vertragsangebot enthält). Zur Wiedereinstellungsklage ist anerkannt, dass im Klagebegehren ein neues Vertragsangebot liegen kann, vgl. BAG 5.4.2001, NZA 2001, 893.

38 **b) Drei-Monats-Frist.** Der Arbeitnehmer muss die Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Der Arbeitgeber soll Zeit haben, die Anspruchsvoraussetzungen zu prüfen und arbeitsorganisatorische und personelle Auffangmaßnahmen vorzubereiten. Damit sollen Nachbesetzungsprobleme in den Betrieben vermieden werden (BT-Drs. 14/4374, 17). Die Frist bezieht sich grundsätzlich nur auf die **Geltendmachung der Verringerung** der Arbeitszeit. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit kann auch zu einem späteren Zeitpunkt angezeigt werden. Nicht jedoch, wenn der Arbeitnehmer den Anspruch auf Verringerung von der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit abhängig machen will (→ Rn. 41; auch Annuß/Thüsing/Mengel TzBfG § 8 Rn. 71, 72; Boewer TzBfG § 8 Rn. 116).

39 **aa) Fristberechnung.** Die **Berechnung der Frist** erfolgt nach §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 **Halbsatz 2 BGB** (BAG 18.2.2003, NZA 2003, 911). § 193 BGB ist ebenso wie bei Kündigungsfristen nicht anwendbar (BAG 3.11.1980 – 2 AZR 894/78, *juris* Rn. 22; BAG 13.10.1976, DB 1977, 639). Der Tag der Geltendmachung ist nach § 187 Abs. 1 BGB nicht mitzurechnen. Zwischen dem Zugang des Antrags bei dem Arbeitgeber und dem gewünschten Beginn müssen volle drei Monate liegen (BAG 18.2.2003, NZA 2003, 911; Sievers TzBfG § 8 Rn. 41; aA Annuß/Thüsing/Mengel TzBfG § 8 Rn. 38 ff., die für den Fristbeginn § 187 Abs. 2 BGB analog anwenden). Soll die Verringerung der Arbeitszeit zB zum 1. Juli des Jahres erfolgen, bedarf es der Geltendmachung spätestens am 31. März des Jahres.

40 **bb) Materielle Wirksamkeitsvoraussetzung.** In der Literatur ist umstritten, welche Folgen die Nichteinhaltung der Drei-Monats-Frist hat.

Teilweise wird bzw. wurde hierzu vertreten, dass die Einhaltung der dreimonatigen Ankündigungsfrist ebenso wie die Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 **materielle Wirksamkeitsvoraussetzung** für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit sei (AG/Lehnen TzBfG § 8 Rn. 34 ff.; Preis/Gotthardt DB 2001, 145 [146]; ErfK/Preis TzBfG § 8 Rn. 13; MükoBGB/Müller-Gloge TzBfG § 8 Rn. 17; Geyer FA 2001, 162 [163]; Schiefer, Teilzeitarbeit, S. 31, 47; Straub NZA 2001, 919 [921]; Hopfner DB 2001, 2144 [2145]).

## Verringerung der Arbeitszeit

## § 8

Das **Bundesarbeitsgericht** folgte diesem nicht und geht nunmehr in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass ein Verringerungsverlangen im Zweifel so auszulegen sei, dass es sich hilfsweise auf den Zeitpunkt richtet, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung frühestmöglich verlangen kann. Denn es sei regelmäßig davon auszugehen, dass es dem Arbeitnehmer vor allem um das „Ob“ der Verringerung und erst in zweiter Linie um den Zeitpunkt der Verringerung gehe (BAG 20.7.2004, NZA 2004, 1090 [1092]; *Richardi/Annuß* BB 2000, 2201 [2202]; *Lindemann/Simon* BB 2001, 146 [148]; BeckOK ArbR/*Bayreuther TzBfG* § 8 Rn. 21; HK/*Schmalenberg*, TzBfG § 8 Rn. 9; HK-ArbR/*Ahrendt TzBfG* § 8 Rn. 25; *Rölf's*, RdA, 2001, 129, 134; *Däubler ZIP* 2001, 217 [221] (Unwirksamkeit, aber Umdeutung); *Beckschulze* DB 2000, 2598 [2603]; HK-TzBfG/*Boecken* § 8 Rn. 106). Wirksamkeitsvoraussetzung für den Verringerungsantrag ist es daher nach std. Rspr. und wohl überwiegender Meinung in der Literatur nicht, dass die Drei-Monats-Frist eingehalten wird.

Die in der Praxis nicht selten auftretende Frage des nicht fristge-rechten Antrags ist somit beantwortet. Das Ergebnis führt aber zu weiteren Problemen. Das Bundesarbeitsgericht hat die sich aus diesem Ergebnis anschließende Frage, wie mit den Fristen des § 8 Abs. 5 TzBfG umzugehen ist, dahingehend gelöst, dass der Arbeitgeber im Falle der Nichteinhaltung der Drei-Monats-Frist die Unklarheiten bei der Fristberechnung nach § 8 Abs. 5 TzBfG nicht hinnehmen müsse (BAG 20.7.2004, NZA 2004, 1090 [1092]). Das Risiko fehler-hafter Fristberechnungen sei insoweit dem Arbeitnehmer zugewiesen. Unklar ist, ob der Arbeitgeber generell dann die Ablehnungsfrist nicht beachten muss. Eine andere Folge könnte auch sein, dass der Arbeitgeber grundsätzlich ablehnen, dabei aber die Fristen des § 8 Abs. 5 nicht beachten muss. **Diese Rechtsfrage ist nicht geklärt** (→ Rn. 85a). Die vom Gesetzgeber vorgegebene Zeitschiene wird durch die Rechtsprechung aufgegeben. Die Lösung des Bundesarbeitsgerichts widerspricht dem eindeutigen Gesetzeswortlaut, wonach der Arbeitgeber mindestens einen Monat vor Beginn der gewünsch-ten Verringerung den Antrag des Arbeitnehmers schriftlich abzulehnen habe. Es gibt gerade keine gesetzliche Vorgabe für den Fall, dass diese Frist nicht eingehalten wird. Die gesetzliche Zustimmungsfik-tion ist eindeutig. Diese nunmehr neu entstandenen Probleme hätten vermieden werden können, wenn mit der in der Literatur vertretenen Auffassung von der Unwirksamkeit des Antrags ausgegangen worden wäre mit der Folge, dass der Arbeitnehmer einen neuen, fristgerechten Antrag hätte stellen können (auch *Heyn/Meinel* RdA 2005, 310 [312]; *Schaub/Linck* § 43 Rn. 96; AG/*Lehnen* TzBfG § 8 Rn. 34 ff.).

## § 8

### Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit

41    c) **Verteilung der Arbeitszeit (Abs. 2 S. 2).** Der Arbeitnehmer ist nicht zur Angabe der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit verpflichtet. Die Angabe der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit ist somit **keine Anspruchsvoraussetzung**. § 8 Abs. 2 S. 2 eröffnet dem Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen (vgl. zur Grenze des Rechtsmissbrauchs → Rn. 28, 30, 30a). Dabei ist nicht zu differenzieren zwischen der „Verteilung“ der Arbeitszeit und der „Lage“ der Arbeitszeit (vgl. ausführlich *Boeuer* TzBfG § 8 Rn. 81 ff.; aA Annuß/Thüsing/*Mengel* TzBfG § 8 Rn. 62 f., wonach der Anspruch auf Verteilung der verringerten Arbeitszeit nicht die Festlegung der Arbeitszeitlage am jeweiligen Arbeitstag beinhalten soll). Die Angaben zur gewünschten Verteilung der Arbeitszeit müssen sich nach st. Rspr. des BAG und überwiegender Auffassung in der Literatur nicht nur auf diejenige Arbeitszeit beschränken, um welche die bisherige Arbeitszeit verringert werden soll (st. Rspr.BAG 18.8.2009, NZA 2009, 1207 [1210], BAG 16.12.2008 - 9 AZR 893/07, *juris* Rn. 29 mwN; so aber ErfK/*Preis* TzBfG § 8 Rn. 6; BeckOK ArbR/*Bayreuther* TzBfG § 8 Rn. 13; MüKoBGB/*Müller-Gloge* TzBfG § 8 Rn. 13; → Rn. 30, 30a). Unter Berücksichtigung der zunehmenden Anzahl von Verringerungsverlangen mit einem nur geringfügigen Anteil der Verringerung bei gleichzeitiger grundlegender Neuverteilung der Arbeitszeit spricht vieles dafür, den Anspruch auf Neuverteilung auf die Arbeitszeit zu beschränken, um die die bisherige Arbeitszeit verringert werden soll (→ Rn. 30a).

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Angabe über die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit unterlässt, kann der Arbeitgeber – im Falle seines Einverständnisses zur Verringerung – kraft **Direktionsrecht** die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bestimmen (*Klemm* NZA 2001, 63 [66]; *Preis/Gothardt* DB 2001, 145 [146]; *Rolfs* RdA 2001, 129 [134]).

Der Arbeitnehmer muss seine **Angaben zur Verteilung** der Arbeitszeit **spätestens in die Erörterung mit dem Arbeitgeber einbringen** (aA *Boeuer* TzBfG § 8 Rn. 116; ErfK/*Preis* § 8 Rn. 14). Denn dieser muss Gewissheit haben, auf Grund welchen Arbeitszeitverlangens des Arbeitnehmers er abschließend über die Zustimmung zum Arbeitszeitverlangen zu entscheiden hat (BAG 23.11.2004, NZA 2005, 769 [773]; BAG 24.6.2008, NZA 2008, 1289 [1291], wonach die Klägerin ihren Verteilungswunsch nicht mehr im Prozess ändern durfte). Nach erfolgter Ablehnung durch den Arbeitgeber ist eine Änderung nicht mehr möglich (BAG 24.6.2008, NZA 2008, 1289 [1291]). Der Arbeitnehmer kann (muss aber nicht) das Verlan-