

## Neuverteilung der Arbeitszeit bei Teilzeitverlangen

Nach § 8 TzBfG kann der/die Arbeitnehmer(in) eine Verringerung der eigenen Arbeitszeit und auch den Wechsel in ein anderes Arbeitszeitsystem verlangen. – Im vorliegenden Fall ist der Kläger als kaufmännischer Angestellter in einer 40-Stunden-Woche von Montag bis Freitag beschäftigt. Am 18. Januar 2007 trafen der Arbeitgeber und der Betriebsrat eine „Arbeitszeitvereinbarung“; danach galt für alle Beschäftigten Vertrauensarbeitszeit von montags bis freitags zwischen 7.15 Uhr und 19.15 Uhr. Mit Schreiben vom 25. Januar 2007 beantragte der Kläger die Verringerung seiner Arbeitszeit um vier Wochenstunden und eine Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag mit jeweils neun Stunden. Der Arbeitgeber stimmte der Verringerung, nicht aber dem Verteilungswunsch zu; er verteilte die Arbeitszeit auf montags bis donnerstags je acht Stunden und freitags vier Stunden. Stimmt der Arbeitgeber dem Arbeitszeitverringerungsantrag, nicht aber dem Verteilungswunsch zu, ist der Anspruch auf

Arbeitszeitverringerung nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer den Verringerungsantrag von der gewünschten Arbeitszeitverteilung abhängig gemacht hat. Ein möglicherweise vorliegendes rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers beurteilt sich dabei nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Das Verlangen einer Verringerung der Arbeitszeitdauer um zehn Prozent ist nicht per se rechtsmissbräuchlich.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Verteilungswunsch nicht nur aus betrieblichen Gründen abzulehnen, sondern auch dann, wenn dem eine Betriebsvereinbarung oder eine Regelungsabrede über die Arbeitszeitalage entgegenstehen. Dies war im vorliegenden Fall nicht gegeben. Der Kläger könne auf die ihm durch die Vertrauensarbeitszeit zugebilligte Zeitsouveränität verzichten und sich für eine starre Arbeitszeitregelung entscheiden, so das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 18. August 2009 – 9 AZR 517/08, NZA 2009, 1207).