

Teilzeitarbeit: Anspruch ja aber nicht nur befristet

Will ein Arbeitnehmer nur noch eingeschränkt arbeiten, so muss der Arbeitgeber dem nur dann zustimmen (organisatorische Möglichkeiten dafür unterstellt), wenn das unbefristet geschehen soll. Das TzBfG bietet keinen Rechtsanspruch für eine nur befristete Reduzierung der Arbeitszeit. (Hier wollte ein Bankmitarbeiter „zunächst“ nur für 3 1/2 Jahre seine Arbeitszeit um 33 % auf 26 Wochenstunden mindern. Der Arbeitgeber lehnte ab — und dann auch das BAG.)

Quelle: Wolfgang Büser

Antrag eines Arbeitnehmers auf Zustimmung zur befristeten Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit; Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden; Auslegung des Verlangens auf befristete Verringerung in einen Antrag auf eine unbefristete Verringerung; Auslegung von empfangsbedürftigen Willenserklärungen

Gericht: BAG

Datum: 12.09.2006

Aktenzeichen: 9 AZR 686/05

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2006, 30817

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Kiel - 23.03.2005 - AZ: 4 Ca 1047 a/04

LAG Schleswig-Holstein - 25.08.2005 - AZ: 1 Sa 212/05

Rechtsgrundlagen:

§ 8 TzBfG

§ 8 Abs. 1 TzBfG

§ 8 Abs. 2 TzBfG

§ 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG

Fundstellen:

BAGE 119, 254 - 261

ArbRB 2007, 100 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuA 2007, 308-309 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

AuR 2007, 102 (amtl. Leitsatz)

AUR 2007, 102 (amtl. Leitsatz)

DB 2007, 525-526 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2007, XVI Heft 7 (amtl. Leitsatz)

DStR 2007, XV Heft 10 (Kurzinformation)
EBE/BAG 2007, 35-37
EzA-SD 4/2007, 6
FA 2007, 138 (Volltext mit amtl. LS)
FA 2007, 156 (amtl. Leitsatz)
FStBay 2007, 646-650
MDR 2007, 531-532 (Volltext mit amtl. LS)
NJW 2007, 1613-1615 (Volltext mit amtl. LS)
NJW 2007, XII Heft 10 (Kurzinformation) "Antrag auf befristete Verringerung"
NJW-Spezial 2007, 130 (Kurzinformation) "Befristete Arbeitszeitreduzierung"
NZA 2007, 253-255 (Volltext mit red./amtl. LS)
NZA-RR 2007, V Heft 7 (amtl. Leitsatz)
PuR 2007, 19
schnellbrief 2007, 4
ZBVR online 2007, 13-14 (amtl. Leitsatz)
ZfA 2008, 118 (Kurzinformation)
ZfPR online 2007, 16 (amtl. Leitsatz)
ZTR 2007, 271 (amtl. Leitsatz)

BAG, 12.09.2006 - 9 AZR 686/05

Amtlicher Leitsatz:

Verlangt ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Zustimmung zur befristeten Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, so liegt kein wirksames Verringerungsverlangen i.S.d.. § 8 Abs. 1 , Abs. 2 TzBfG vor, das die Rechtsfolgen des § 8 Abs. 3 bis Abs. 5 TzBfG auslöst.

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 25. August 2005 - 1 Sa 212/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

1 Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch über einen Anspruch des Klägers auf Verringerung seiner vertraglichen Arbeitszeit.

2

2

Der Kläger ist seit 1. September 1991 bei der Beklagten, einer Bürgschaftsbank, beschäftigt. Seit 1996 ist er stellvertretender Abteilungsleiter der Bürgschaftsabteilung. Mit Schreiben vom 10. Februar 2004, der Beklagten am selben Tage zugegangen, beantragte der Kläger die Verringerung seiner Arbeitszeit. In diesem Schreiben heißt es:

"Ich beantrage die Verringerung meiner Arbeitszeit um 33% auf künftig 26 Wochenarbeitsstunden. Die reduzierte Arbeitszeit sollte frühestmöglich, d.h. zum 10. Mai 2004 wirksam werden und vorerst bis zum 31.12. 2007 gelten.

Ich wünsche mir eine Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage 'Montag, Dienstag und Mittwoch.'

- 3 Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 22. März 2004 diesen Antrag ab, da ihm betriebliche Gründe entgegenstünden. Gleichzeitig bot sie dem Kläger aber die gewünschte Verringerung und zeitliche Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit an, wenn er bereit sei, künftig nicht mehr im Bereich "Kundenbetreuung", sondern im Bereich "Sachbearbeitung" eingesetzt zu werden. Dann würden seine Funktion als stellvertretender Abteilungsleiter, seine Handlungsvollmacht und die sog. Verantwortungszulage entfallen. Weiter heißt es in dem Schreiben:

"Eine automatische Befristung dieses Modells würde nicht in Betracht kommen. Vielmehr würde diese Regelung zunächst unbefristet gelten. Sollte von Ihnen nach Ablauf einiger Zeit eine Veränderung des Modells gewünscht werden, müsste hierüber dann gesondert entschieden werden."

- 4 Der Kläger vertritt die Auffassung, der von ihm gewünschten Arbeitszeitverringerung und Arbeitszeitverteilung stünden keine betrieblichen Gründe entgegen.

- 5 Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, dem Antrag des Klägers auf Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden mit Wirkung ab 1. Juni 2004 zuzustimmen.

- 6 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie beruft sich darauf, die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit sei nicht möglich, weil der Kläger montags bis freitags ansprechbar sein müsse. Bei einer Verringerung auf eine Drei-Tage-Woche müsste ein weiterer Mitarbeiter tätig werden, was zu Doppelarbeit führen würde. Andere Mitarbeiter könnten die durch die Arbeitszeitverringerung um 13 Wochenstunden entfallenden Tätigkeiten des Klägers nicht mitübernehmen. Ein qualifizierter Arbeitnehmer, der diese Arbeit als Teilzeitkraft erledigen könne, sei auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden.

- 7 Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, dem Antrag des Klägers auf Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit auf 26 Wochenstunden mit Wirkung ab 1. Juni 2004 zuzustimmen und die Verteilung der Arbeitszeit auf vier Werktage (Montag bis Freitag) festgelegt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage auf Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit und auf Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Mittwoch abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

- 8 Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zustimmung der Beklagten zu der von ihm gewünschten Verringerung seiner vertraglichen Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 , Abs. 4 Satz 1 TzBfG .

- 9 A.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Wesentlichen mit folgender Begründung abgewiesen. Der Kläger habe keinen ordnungsgemäßen Antrag auf Verringerung seiner Arbeitszeit nach § 8 TzBfG gestellt, weil er eine Reduzierung "vorerst bis zum 31.12. 2007" und damit für einen befristeten Zeitraum verlangt habe. Die Verringerung der Arbeitszeit könne jedoch nur unbefristet geltend gemacht werden. Die Beklagte wäre daher nicht verpflichtet gewesen, zu dem Antrag des Klägers Stellung zu nehmen. Daraus, dass sie dies dennoch getan und zu den entgegenstehenden betrieblichen Gründen vorgetragen habe, könne nicht geschlossen werden, dass sie mit einer Befristung der Arbeitszeitreduzierung einverstanden gewesen sei oder rechtswidrig handele, wenn sie sich auf die fehlende Rechtswirksamkeit des Antrages berufe. Dieser Umstand sei den Parteien weder bei der Erörterung des Antrages noch während des erstinstanzlichen Verfahrens bewusst gewesen. Die Beklagte sei auch nicht verpflichtet gewesen, den Kläger darauf hinzuweisen, dass sein Antrag nicht ordnungsgemäß gewesen sei.

10 B.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

11 I.

Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist der Klageantrag hinreichend bestimmt i.S.d.. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO .

12 1.

Der Kläger begehrt die Zustimmung zur Verringerung seiner Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden gemäß § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG und damit die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung (*st. Rspr. vgl. Senat 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - BAGE 110, 232 [BAG 27.04.2004 - 9 AZR 522/03]*) . Diese Willenserklärung gilt im Falle einer Verurteilung der Beklagten mit der Rechtskraft des Urteils als abgegeben, § 894 ZPO .

13 2.

Der Klageantrag muss keine Angaben zur Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten. Fehlen diese, so überlässt der Kläger die Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber, der sie in Ausübung seines Direktionsrechts, § 106 Satz 1 GewO , nach billigem Ermessen festlegen soll (*Senat 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - BAGE 110, 232 [BAG 27.04.2004 - 9 AZR 522/03]*) .

14 II.

Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte seinem Antrag auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden zustimmt.

15 1.

Die allgemeinen Voraussetzungen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 8 TzBfG lagen zum Zeitpunkt des Änderungsverlangens des Klägers am 10. Februar 2004 vor. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, die in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG), bestand länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG).

16 2.

Die Begründetheit der Klage scheidet nicht schon daran, dass der Kläger die rückwirkende Verringerung seiner Arbeitszeit ab 1. Juni 2004 verlangt. Seit Inkrafttreten des § 311a BGB in der Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 kommt auch die Verurteilung zu einer Zustimmung in Betracht, mit der rückwirkend ein Vertragsangebot

angenommen werden soll. Nach § 275 Abs. 1 BGB nF ist der Anspruch auf die Leistung ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder jedermann unmöglich ist. Im Unterschied zum alten Recht ist in § 311a BGB klargestellt, dass ein Vertrag selbst dann nicht nichtig ist, soweit er hinsichtlich der Vergangenheit tatsächlich nicht durchgeführt werden könnte (vgl. *Senat 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - BAGE 110, 232 [BAG 27.04.2004 - 9 AZR 522/03]* ; dem zustimmend *Palandt/Heinrichs BGB 65. Aufl. § 311a Rn. 5*) .

17 3.

Für die Begründetheit der Klage fehlt es an einem Antrag des Klägers i.S.d.. § 8 Abs. 1 TzBfG .

18 a)

Das vom Kläger gegenüber der Beklagten geäußerte Verlangen auf Verringerung seiner Arbeitszeit stellt einen Antrag auf Abschluss eines Vertrages dar, durch den der bisherige Arbeitsvertrag hinsichtlich der vereinbarten Arbeitszeit abgeändert werden soll, § 145 BGB (*Senat 18. Mai 2004 - 9 AZR 319/03 - BAGE 110, 356 [BAG 18.05.2004 - 9 AZR 319/03]*) .

19 b)

Hat der Antrag nicht das in § 8 Abs. 1 TzBfG geforderte Änderungsziel, so kann der Arbeitnehmer keine Ansprüche aus § 8 TzBfG herleiten. Dann kann der Arbeitgeber über den Antrag (§ 145 BGB) auf Änderung des Arbeitsvertrages frei entscheiden, ohne an die Ablehnungsgründe nach § 8 Abs. 4 TzBfG oder an das Verfahren nach § 8 Abs. 5 TzBfG gebunden zu sein.

20 c)

Der Antrag des Klägers vom 10. Februar 2004 ist darauf gerichtet, abweichend von § 8 Abs. 1 TzBfG eine befristete Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit vom 10. Mai 2004 bis zum 31. Dezember 2007 zu erreichen. § 8 TzBfG gewährt dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine befristete Verringerung der Arbeitszeit (*Senat 18. März 2003 - 9 AZR 126/02 - BAGE 105, 248 [BAG 18.03.2003 - 9 AZR 126/02]* ; *19. August 2003 - 9 AZR 542/02 - AP TzBfG § 8 Nr. 4 = EzA TzBfG § 8 Nr. 4*) .

21 d)

Das Verlangen des Klägers auf eine "vorerst" bis zum 31. Dezember 2007 befristete Verringerung seiner Arbeitszeit musste von der Beklagten nicht so verstanden werden, dass der Kläger hilfsweise auch eine unbefristete Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschte.

22 aa)

Grundsätzlich kann der auf Abschluss eines Änderungsvertrages gerichtete Antrag wie jede empfangsbedürftige Willenserklärung nach §§ 133 , 157 BGB ausgelegt werden (*Senat 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - BAGE 111, 260 [BAG 20.07.2004 - 9 AZR 626/03]*) . Verträge und Willenserklärungen sind nach dem Empfängerhorizont auszulegen. Abzustellen ist darauf, was bei objektiver Betrachtung der Empfänger den Erklärungen entnehmen durfte (*Senat 14. Dezember 2004 - 9 AZR 673/03 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 43 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 26; BAG 2. März 1973 - 3 AZR 325/72 - AP BGB § 133 Nr. 36*) . Die Auslegungsbedürftigkeit scheidet dabei nicht schon an dem klaren und eindeutigen Wortlaut, mit dem der Kläger vorliegend eine zeitlich befristete Reduzierung seiner Arbeitszeit wünschte. Vielmehr gilt grundsätzlich auch bei klarem und eindeutigem Wortlaut, dass die Auslegung auf die Gesamtumstände abzustellen hat (vgl. *Senat 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - a.a.O.; BGH 19. Dezember 2001 - XII ZR 281/99 - NJW 2002, 1260*) .

23 bb)

Die Auslegung des Verlangens auf befristete Verringerung in einen Antrag auf eine unbefristete Verringerung entsprach nicht dem erkennbaren Willen des Klägers.

24 Wird von einem Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum verlangt, so ist regelmäßig davon auszugehen, dass er - aus welchen Gründen auch immer - die Verdienstminderung nur für den von ihm genannten Zeitraum sozusagen als "Gegenleistung" für die ihm gewährte Arbeitszeitverringerung in Kauf nehmen will. Es kann ohne konkrete Anhaltspunkte nicht unterstellt werden, dass ein Arbeitnehmer diese Einschränkungen für die restliche Dauer seines Arbeitsverhältnisses hinnehmen will bzw. nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 9 TzBfG wieder in ein Vollzeitverhältnis zurückkehren möchte. Eine solche Auslegung entspricht nicht der Interessenlage des Arbeitnehmers. Sie erfolgt in der Regel gegen seinen mutmaßlichen Willen (*Mengel in Annuß/Thüsing TzBfG § 8 Rn. 72; Lorenz Die Verringerung der Arbeitszeit auf Wunsch des Arbeitnehmers S. 116; Schell Der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit S. 73*). Die Beklagte musste zum Zeitpunkt des Zuganges des klägerischen Antrages auf Arbeitszeitverringerung auch nicht davon ausgehen, dass der Kläger (auch) eine unbefristete Arbeitszeitverringerung beantragen wollte.

25 Dass der Kläger später mit seiner Klage vom 15. April 2004 die Zustimmung zur unbefristeten Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit ab 1. Juni 2004 verlangt hat, ändert an diesem Ergebnis nichts. Für die Auslegung ist auf die Umstände zum Zeitpunkt des Zuganges der Erklärung abzustellen. Der Senat hat daher in einem Fall, in dem der Arbeitnehmer zuvor eine befristete Verringerung seiner Arbeitszeit verlangt hatte, die Klage auf Zustimmung zur unbefristeten Verringerung der Arbeitszeit als unbegründet abgewiesen (*Senat 19. August 2003 - 9 AZR 542/02 - AP TzBfG § 8 Nr. 4 = EzA TzBfG § 8 Nr. 4*).

26 e)

Unerheblich ist, dass die Beklagte mit dem Kläger die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit nicht gemäß § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG mit dem Ziel erörtert hat, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

27 aa)

Dass eine solche Erörterung stattgefunden hat, ist weder von den Parteien vorgetragen noch vom Landesarbeitsgericht gemäß § 559 Abs. 2 ZPO festgestellt. So fehlt insbesondere eine diesbezügliche Feststellung im Tatbestand des angefochtenen Urteils. Zwar führt das Landesarbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen aus: "Dieser Umstand (sc. dass der Antrag nicht rechtswirksam gestellt war) ist den Parteien weder bei der Erörterung des Antrages noch während des erstinstanzlichen Verfahrens bewusst gewesen ...". Dies ist aber keine Feststellung, dass eine solche Erörterung stattgefunden hat. Vielmehr sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts so zu verstehen, dass die Frage der Wirksamkeit des Antrages zwischen den Parteien weder erörtert noch in der schriftlichen Ablehnung durch die Beklagte erwähnt worden ist.

28 bb)

Die Beklagte war für den geltend gemachten Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit nicht verpflichtet, gemäß § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG die gewünschte Verringerung mit dem Kläger mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen, zu erörtern. Das in § 8 TzBfG geregelte Erörterungsverfahren setzt voraus, dass der Arbeitnehmer einen von § 8 TzBfG erfassten Verringerungsanspruch geltend gemacht hat. Verlangt er eine Arbeitszeitverringerung, für die § 8 TzBfG keine Anspruchsgrundlage darstellen kann, ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, das Verfahren des § 8 TzBfG durchzuführen (*hM; Arnold/Gräfl, Lehnen TzBfG § 8 Rn. 27; Boewer TzBfG § 8 Rn. 106; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 2. Aufl. § 8 Rn. 33; Lorenz S. 122; Mengel in Annuß/Thüsing § 8 Rn. 90*).

29 f)

Ein Anspruch auf die gewünschte Arbeitszeitverringerung folgt auch nicht daraus, dass die Beklagte den Antrag des Klägers aus betrieblichen Gründen abgelehnt hat, ohne sich darauf zu berufen, dass dem Kläger nach § 8 TzBfG ein Anspruch auf eine befristete Verringerung seiner Arbeitszeit überhaupt nicht zustehen könne.

30 aa)

Nach der Rechtsprechung des Senats führt die fehlende Erörterung zwar nicht zur Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG, jedoch darf der Arbeitgeber, der seiner Erörterungspflicht nach § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG nicht nachgekommen ist, dem Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt keine Einwendungen mehr entgegenhalten, die im Rahmen der Verhandlungen hätten ausgeräumt werden können (*Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 356/02 - BAGE 105, 133 [BAG 18.02.2003 - 9 AZR 356/02]*). Weil im Streitfall eine solche Erörterungspflicht nicht bestanden hat (vgl. oben B II 3 e bb der Gründe), braucht die Frage nicht entschieden zu werden, ob es sich bei dem Einwand, der Kläger habe nach § 8 Abs. 1, Abs. 2 TzBfG keinen Anspruch auf eine befristete Arbeitszeitverkürzung, um eine "Einwendung" i.S.d.. Rechtsprechung des Senats handelt.

31 bb)

Das Ablehnungsschreiben der Beklagten vom 22. März 2004 kann auch nicht dahingehend ausgelegt werden, dass die Beklagte mit einer befristeten Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit einverstanden wäre, wenn dieser keine betrieblichen Gründe i.S.d.. § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG entgegenstünden.

32

Empfangsbedürftige Willenserklärungen sind nach §§ 133, 157 BGB so auszulegen, #wie sie der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände und der Verkehrssitte verstehen musste (*allgemeine Meinung; vgl. BAG 9. Juli 2003 - 10 AZR 564/02 - BAGReport 2004, 307*). Allein aus der Tatsache, dass die Beklagte die Befristung der gewünschten Arbeitszeitverringerung in ihrem Ablehnungsschreiben nicht ausdrücklich erwähnt hat, durfte der Kläger nicht den Schluss ziehen, sie wäre, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstünden, mit einer solchen Befristung grundsätzlich einverstanden, obwohl das TzBfG einen solchen befristeten Anspruch nicht vorsieht. Vielmehr musste er sogar davon ausgehen, dass für die Beklagte grundsätzlich nur unbefristete Arbeitszeitverringerungen in Frage kommen. So enthält ihr Ablehnungsschreiben, in dem sie dem Kläger ein sog. "Alternativmodell" vorschlägt, den Hinweis: "Eine automatische Befristung dieses Modells würde nicht in Betracht kommen. Vielmehr würde diese Regelung zunächst unbefristet gelten. Sollte von Ihnen nach Ablauf einiger Zeit eine Veränderung des Modells gewünscht werden, müsste hierüber dann gesondert entschieden werden."

33

Die Beklagte hat diesem Verringerungswunsch auch nicht teilweise entsprochen. Deshalb konnte der Kläger dem Ablehnungsschreiben der Beklagten nicht entnehmen, sie sei, abgesehen von den nicht akzeptierten Wünschen des Klägers, grundsätzlich mit dessen Verringerungsverlangen - und demnach auch mit dessen Befristung - einverstanden.

34

cc)

Die Beklagte war nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) oder auf Grund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zu dem Hinweis verpflichtet, dass der geltend gemachte Verringerungsanspruch wegen der gewünschten Befristung nicht den Anforderungen des § 8 Abs. 1, Abs. 2 TzBfG entspricht und dass der Kläger nur eine unbefristete Verringerung verlangen kann. Die Beklagte hat den Kläger, einen stellvertretenden Abteilungsleiter, nicht in eine "Falle" laufen lassen. Sie hat vielmehr im Ablehnungsschreiben vom 22. März 2004 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine "automatische Befristung" nicht in Betracht kommt. Sie war nicht verpflichtet, den stellvertretenden Abteilungsleiter darüber zu belehren, wie er mit Erfolg ein ordnungsgemäßes Verringerungsverlangen stellen könne.

Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des erfolglosen Revisionsverfahrens zu tragen.

Düwell
Krasshöfer
Böck
Preuß
Merkle

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.