
Datum: 01.03.2002
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 18. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 18 (4) Sa 1269/01
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2002:0301.18.4SA1269.01.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 6 Ca 2817/01
Schlagworte: Teilzeitverlangen; Zur Ordnungsgemäßheit der Ablehnung eines solchen durch den Arbeitgeber
Normen: § 8 TzBfG
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Unter § 8 TzBfG fallen auch flexible, auf längere Zeiträume erstreckte Arbeitszeiten, wie die Reduzierung der Arbeitszeit für bestimmte Monate auf Null. 2. Sinn und Zweck der Stufenregelung in § 8 TzBfG sprechen dafür, dass eine schriftliche Ablehnung des Teilzeitwunsches erst dann erfolgen kann, wenn die Erörterungen durchgeführt wurden und gescheitert sind. Eine Vorratsablehnung ist nicht zulässig.

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 31.07.2001 6 Ca 2817/01 wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sich in ein Teilzeitarbeitsverhältnis des Inhaltes geändert hat, dass der Kläger jeweils vom 01. Mai bis zum 31.07. und vom 01.11. bis zum 31.01. mit den Ausnahmen arbeitsfrei ist, dass die Beklagte den Kläger in der Zeit vom 23. Dezember bis zum 04. Januar und im Übrigen während der arbeitsfreien Monate vornehmlich an Wochenenden zu dem Zweck zu Flugeinsätzen heranziehen kann, dass die Nichteinsatzintervalle des Klägers kürzer als 90 Tage bleiben und dass im Übrigen die Klage abgewiesen wird.

Die Kosten der Berufung trägt die Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

T A T B E S T A N D

	1
Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Teilzeitarbeit in dem von ihm gewünschten Umfang hat.	2
Der Kläger ist seit dem 13.03.1995 bei der Beklagten als Verkehrsflugzeugführer, als Co-Pilot in Vollzeit auf dem Flugzeugmuster Boeing 757/B 767 mit dem vertraglichen Einsatzort Düsseldorf auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 20.02.1995 (Bl. 41 46 der Gerichtsakte) beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 20.02.1995 enthält hinsichtlich der Arbeitszeit keine ausdrückliche Regelung. § 14 Abs. 2 MTV Bord Nr. 6, der gemäß § 1 Nr. 4 des Arbeitsvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, enthält die folgende Regelung zum Umfang der Arbeitszeit:	3
Die planmäßige Arbeitszeit beträgt 169 Stunden im Kalendermonat. Sie darf innerhalb 30 aufeinanderfolgender Kalendertage 210 Stunden, innerhalb 7 aufeinanderfolgender Kalendertage 55 Stunden und innerhalb von 24 Stunden 14 Stunden nicht überschreiten.	4
Am 09.01.2001 beantragte der Kläger sowohl mündlich als auch schriftlich bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Flottenchef der Boeing-Flotte, dem Zeugen J..M, ihm in der Weise Teilzeit zu gewähren, dass er in den Monaten Mai, Juni und Juli sowie November, Dezember und Januar freigestellt werde und in den übrigen sechs Monaten arbeite. Grund für diesen Teilzeitwunsch des Klägers war die Tatsache, dass er die Möglichkeit hatte, ein Medizinstudium aufzunehmen und dazu die Freistellung in den Semestermonaten benötigte. Als Beginn der verringerten Arbeitszeit war der 01.05.2001 vorgesehen. Um jedoch die sogenannte 90-Tage-Regel einzuhalten, die besagt, dass Piloten, die 90 Tage lang nicht eingesetzt wurden, sich einer Supervision unterziehen müssen, wollte der Kläger während der Freistellungszeit an Wochenenden Flugdienste übernehmen. Des Weiteren bot der Kläger seinen Einsatz in der Zeit vom 23.12. bis 04.01. an.	5
In der Folgezeit fanden Erörterungen zwischen dem Kläger und Vertretern der Beklagten hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeitverkürzung statt.	6
Mit Schreiben vom 09.02.2001 (Bl. 8 der Gerichtsakte) teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:	7
Ihr Teilzeitantrag vom 09.01.2001	8
Sehr geehrter Herr E.,	9
wir bestätigen den Erhalt Ihres o. a. Antrages und teilen Ihnen mit, dass wir nach Rücksprache mit der Flugbetriebsleitung die gewünschte Teilzeit nicht gewähren können.	10
Sollten Sie noch Fragen haben, setzen Sie sich bitte mit Ihrem Flottenchef in Verbindung.	11
Mit freundlichen Grüßen	12
L.	13

Human Resources	14
E. E.	15
Personalreferat Bord	16
Mit Schreiben vom 19.02.2001, wegen dessen genauen Inhalts auf Bl. 9 der Gerichtsakte Bezug genommen wird, beantragte der Zeuge F. die Zustimmung der Personalvertretung der Beklagten zu der beabsichtigten Teilzeitregelung des Klägers, die die Personalvertretung unter dem 22.02.2001 (Bl. 10 der Gerichtsakte) erteilte.	17
Am 09.03.2001 wurden der bisherige Geschäftsführer H., der Flugbetriebsleiter L. und der Chefpilot F. ihrer Ämter enthoben. Neuer Geschäftsführer wurde Herr D., neuer Flugbetriebsleiter wurde der bisherige Flottenchef der Boeing-Flotte, der Zeuge M..	18
Am 15.03.2001 kam es zu einem weiteren Gespräch zwischen den Parteien, an dem der Kläger, die Geschäftsführerin der Personalvertretung Bord, Frau M. und der neue Personalchef der Beklagten Dr. I. teilnahmen. Der genaue Inhalt dieses Gesprächs ist zwischen den Parteien streitig.	19
Am 26.03.2001 teilte der Zeuge M. dem Kläger mit, sein Teilzeitwunsch sei abgelehnt, die schriftliche Ablehnung werde folgen. Mit Schreiben vom 03.04.2001, das dem Kläger am 06.04.2001 zuzuging und wegen dessen genauen Inhalts auf Bl. 11 f. der Gerichtsakte Bezug genommen wird, lehnte die Beklagte den Teilzeitwunsch des Klägers ab.	20
Am 18.09.2001 wurde der Kläger Vater. Für die Zeit vom 01.11.2001 bis zum 30.06.2002 sowie vom 01.11.2002 bis zum 31.07.2003 nimmt der Kläger Elternzeit in Anspruch.	21
Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Arbeitszeitverkürzung und die Lage der neuen Arbeitszeit gelte entsprechend seinem Wunsch als festgelegt. Die Beklagte habe mit ihrem Schreiben vom 03.04.2001 die Monatsfrist des § 8 Abs. 5 TzBfG nicht gewahrt. Das Schreiben der Beklagten vom 09.02.2001 könne nicht als ordnungsgemäß Ablehnung seines Teilzeitwunsches angesehen werden, diese sei vielmehr als Vorratsablehnung nicht von der Intention des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gedeckt.	22
Der Kläger hat behauptet, am 06.02.2001 habe ihm der Zeuge F. berichtet, dass ihm nach Absprache mit der Geschäftsleitung die Teilzeit in dem gewünschten Umfang gewährt werde. Vorbehaltlich der Zustimmung der Personalvertretung stimme die Beklagte seinem Teilzeitwunsch zu. Als er dann die Absage vom 09.02.2001 erhalten habe und den Zeugen F. daraufhin angesprochen habe, habe ihm dieser gesagt, er solle die Absage als gegenstandslos betrachten. Nachdem dann die Personalvertretung zugestimmt habe, habe der Zeuge F. ihm am 27.02.2001 die neue Teilzeitregelung bestätigt und ihm die kurzfristige Übermittlung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung zugesagt.	23
In dem am 15.03.2001 mit dem Zeugen Dr. I. geführten Gespräch habe dieser ihm erklärt, hinsichtlich der Teilzeitvergabe sei für ihn lediglich maßgeblich, ob der Zeuge M., der neue Flugbetriebsleiter, damit einverstanden sei. Die Ablehnung vom 09.02.2001 sei in diesem Gespräch mit keinem Wort erwähnt worden. In einem abschließenden Gespräch habe ihm der Zeuge M. gesagt, er, der Kläger, erhalte seine Teilzeit, diese sei in die aktuelle Personalbedarfsrechnung eingeflossen.	24
Der Kläger hat beantragt,	25
	26

die Beklagte zu verurteilen, einer Änderung seiner vertraglichen Arbeitszeit in der Weise zuzustimmen, dass er jeweils vom 01. Mai bis zum 31. Juli und vom 01. November bis zum 31. Januar mit den Ausnahmen arbeitsfrei ist, dass die Beklagte ihn in der Zeit vom 23. Dezember bis zum 04. Januar und im Übrigen während der arbeitsfreien Monate vornehmlich an Wochenenden zu dem Zweck zu Flugeinsätzen heranziehen kann, dass seine Nichteinsatzintervalle kürzer als 90 Tage bleiben,

hilfsweise festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sich in ein Teilzeitarbeitsverhältnis des Inhaltes geändert hat, dass er jeweils vom 01. Mai bis zum 31. Juli und vom 01. November bis zum 31. Januar mit den Ausnahmen arbeitsfrei ist, dass die Beklagte ihn in der Zeit vom 23. Dezember bis zum 04. Januar und im Übrigen während der arbeitsfreien Monate vornehmlich an Wochenenden zu dem Zweck zu Flugeinsätzen heranziehen kann, dass seine Nichteinsatzintervalle kürzer als 90 Tage bleiben. 27

Die Beklagte hat beantragt, 28

die Klage abzuweisen. 29

Sie hat die Ansicht vertreten, die Klage sei unbegründet. Die Arbeitszeiten des Klägers hätten sich nicht geändert und sie sei auch nicht verpflichtet, einer Änderung der Arbeitszeit des Klägers zuzustimmen. § 8 TzBfG sei nicht einschlägig. Nach dieser Vorschrift könne ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestehe, die Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Klägers betrage 169 Stunden im Kalendermonat, so dass der Kläger die Verringerung dieser Arbeitszeit hätte beantragen müssen und nicht die Freistellung für sechs Monate. Hinsichtlich der vom Kläger vorgetragenen mündlichen Zusage durch den Zeugen F. am 06.02.2001 hat die Beklagte auf die Schriftformklausel des § 14 Nr. 1 des Arbeitsvertrages der Parteien hingewiesen und die entsprechende Bevollmächtigung des Zeugen F. bestritten. Sie hat behauptet, der Zeuge F. sei nach seinem Arbeitsvertrag zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt gewesen, wobei die Abwicklung unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften und der internen Richtlinien über die Personalabteilung zu erfolgen gehabt habe. Etwaige Vertragsänderungen seien ausschließlich der Personalabteilung vorbehalten gewesen. 30

Das Gespräch am 15.03.2001 habe ausschließlich dazu gedient, abzuklären, inwieweit sie von ihrer Ablehnung des Änderungswunsches des Klägers noch abrücken könne. Die Beratungsphase, die das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorsehe, sei bereits am 09.02.2001 abgeschlossen gewesen. Der Zeuge M. habe im Anschluss an den Antrag des Klägers vom 09.01.2001 mehrfach mit dem Kläger gesprochen und diesen auf die Schwierigkeiten seines Begehrens aus ihrer Sicht und aus Sicht des Flugbetriebes hingewiesen. 31

Mit Urteil vom 31.07.2001 hat das Arbeitsgericht Düsseldorf die Beklagte verurteilt, dem Änderungswunsch des Klägers bezüglich seiner Arbeitszeit zuzustimmen, die Kosten der Beklagten auferlegt und den Streitwert auf 33.750,- DM festgesetzt. Es hat ausgeführt, die Klage sei als Leistungsklage zulässig und der Klageantrag genüge dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klage sei auch begründet. Die von dem Kläger geltend gemachte Arbeitszeitreduzierung unterfalle § 8 TzBfG, denn auch flexible, auf längere Zeiträume erstreckte Arbeitszeitgestaltungen wie die Arbeitszeitreduzierung auf Null für bestimmte Monate, falle unter den Teilzeitanspruch gemäß § 8 TzBfG. Der Anspruch des Klägers auf Zustimmung zu der begehrten Arbeitszeitreduzierung ergebe sich gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG aufgrund gesetzlicher Fiktion. Die Beklagte habe dem Kläger die Ablehnung nicht spätestens einen Monat vor dem 32

gewünschten Beginn der Verringerung der Arbeitszeit schriftlich mitgeteilt. Das Schreiben vom 09.02.2001 stelle keine ordnungsgemäße Ablehnung dar. Die Beklagte habe das in § 8 TzBfG normierte Stufenverfahren nicht ordnungsgemäß eingehalten. Diese Vorschrift schreibe in Abs. 3 eine Erörterung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Ziel einer Vereinbarung vor. Vom Gesetzgeber sei eine Verhandlungslösung gewollt. Das bedeute, dass eine Ablehnung des Antrages durch den Arbeitgeber erst nach durchgeführter und gescheiterter Erörterung erfolgen könne. Würde die Ablehnung erklärt und würde danach die Verhandlung fortgesetzt, so stelle die Ablehnung ein widersprüchliches und nach dem Grundsatz *venire contra factum proprium* unbeachtliches Verhalten dar. So sei es im vorliegenden Fall. Zum Zeitpunkt der Ablehnung am 09.02.2001 seien die Erörterungen noch nicht abgeschlossen gewesen. Eine endgültige Entscheidung im Sinne des § 8 Abs. 4 und 5 TzBfG habe noch nicht vorgelegen. Ein Vertrauenstatbestand auf Seiten des Klägers sei nicht nur durch die Fortsetzung der Gespräche, sondern auch durch die Beteiligung der Personalvertretung geschaffen worden.

Gegen das der Beklagten am 20.08.2001 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 31.07.2001 hat die Beklagte mit einem am 19.09.2001 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 19.10.2001 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 33

Die Beklagte vertritt weiterhin die Auffassung, der klägerische Antrag falle nicht in den Anwendungsbereich des § 8 Abs. 1 TzBfG. Aufgrund der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit könne der Kläger auch nur eine an der monatlichen Arbeitszeit orientierte Reduzierung der Arbeitszeit beantragen. Der Reduzierungswunsch des Klägers wäre nur dann von § 8 TzBfG erfasst, wenn eine Jahresarbeitszeit vereinbart wäre. 34

Sie sei auch deshalb nicht zur Zustimmung zur Arbeitszeitreduzierung verpflichtet, weil der Kläger vom 01.11.2001 bis 30.06.2002 und vom 01.11.2002 bis zum 31.07.2003 Elternzeit habe. Während der Elternzeit sei ein allgemeiner Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nicht zulässig. 35

Der Antrag des Klägers sei soweit er auf eine Zeit vor dem 01.11.2001 gerichtet sei erledigt und nicht mehr zu verwirklichen. Für einen Anspruch ab dem 31.07.2003 fehle das Rechtsschutzbedürfnis, da ihre Frist in Bezug auf einen etwa wirksam gestellten Antrag nach § 8 TzBfG erst am 30.06.2003 ablaufe. 36

Des Weiteren ist die Beklagte der Ansicht, der Kläger verhalte sich rechtsmissbräuchlich, wenn er an seinem Antrag vom 09.01.2001 festhalte. Zur Begründung seines Verlangens nach Elternzeit habe er versichert, dass er sein Kind selbst betreuen und erziehen werde. Damit sei die Aufnahme eines Medizinstudiums nicht vereinbar. 37

Im Übrigen sei nicht erkennbar, wieso sie nicht auf ihr Ablehnungsschreiben vom 09.02.2001 habe zurückkommen können, obwohl nach der Ablehnung in einem Gespräch mit dem Kläger am 15.03.2001 ein erneuter Einigungsversuch unternommen worden sei. Der Arbeitnehmer erleide keinen Nachteil, wenn nach Ablehnung seines Antrages weiter versucht werde, eine Lösung zu finden. 38

Auf den Antrag des Klägers vom 09.01.2001 hin habe sich der Zeuge M. beim Einsatzplanungsleiter D. erkundigt, ob die Flugbedarfsplanung eine Bescheidung des Antrages im Sinne des Klägers zuließe. Herr D. habe erklärt, dass für die Sommersaison 2001 (April bis Oktober 2001) eine akute Personalunterdeckung bestehe und jeder Boeingpilot dringend benötigt werde. Vor der Ablehnung am 09.02.2001 hätten mehrere 39

Gespräche zwischen dem Kläger und dem Zeugen M. stattgefunden. Der Kläger habe dabei erklärt, hinsichtlich des Umfangs seines Antrages nicht kompromissbereit zu sein, da er wegen seines Studiums die beantragte Teilzeit in vollem Umfang benötige. Der Zeuge M. habe dem Kläger die Information der Einsatzplanung weitergegeben, wonach eine positive Bescheidung des Antrages nicht möglich sei, schon gar nicht uneingeschränkt. Der Zeuge M. habe dem Kläger dann erklärt, er werde mit der Personalabteilung sprechen, die sich dann melden werde. Im Anschluss daran habe der Zeuge M. die Personalabteilung über die Gespräche mit dem Kläger unterrichtet. Frau E., die zuständig für das Bordpersonal ist, sei von dem damaligen Personalleiter Dr. N. bevollmächtigt gewesen, Ablehnungen von Vertragsänderungen von Mitarbeitern eigenverantwortlich zu formulieren, lediglich bei einer tatsächlich erfolgenden Vertragsänderung sei sie gehalten gewesen, den damaligen Personalleiter hinzuzuziehen. Frau E. habe die Ablehnung der vom Kläger gewünschten Vertragsänderung folgerichtig nach dem negativen Votum des zuständigen Fachvorgesetzten des Klägers, dem Zeugen M., allein erklärt.

Die Beklagte beantragt, 40

die Klage in Abänderung des angegriffenen Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 31.07.2001 abzuweisen. 41

Der Kläger beantragt, 42

die Berufung zurückzuweisen. 43

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil und trägt des Weiteren vor, dass die vertragliche Arbeitszeit nach seiner Ansicht die Arbeitszeit sei, die der Arbeitnehmer laut Vertrag leisten müsse, hier beispielsweise 169 Stunden im Monat April und 169 Stunden im Monat Mai. Bezogen auf diese beiden Monate wolle er seine Arbeitszeit um die Hälfte reduzieren, nämlich auf 169 Stunden im April und 0 Stunden im Mai. Seine Elternzeit stehe dem Teilzeitantrag nicht entgegen, weil andere Zeiträume betroffen seien. Am 02.02.2001 habe ihm der Zeuge M. mitgeteilt, dass er ihm die beantragte Teilzeit nicht gewähren könne, und habe ihn an den Zeugen F. verwiesen. Es habe nur ein Gespräch zwischen ihm und dem Zeugen M. im Anschluss an den Teilzeitantrag vom 09.01.2001 gegeben. 44

Das Landesarbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen M.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 01.03.2002 Bezug genommen. 45

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG; 523, 313 Abs. 2 ZPO). 46

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 47

A. 48

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 31.07.2001 ist zulässig. 49

Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 518 Abs. 1 und 2 ZPO) und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 519 Abs. 2 und 3 ZPO). 50

B.	51
In der Sache konnte die Berufung der Beklagten hingegen keinen Erfolg haben.	52
I. Die Klage ist auf der Grundlage des Hilfsantrages des Klägers zulässig und begründet.	53
1) Die Klage ist hinsichtlich dieses Hilfsantrages zulässig.	54
Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung, dass sich das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Wirkung ab dem 01.05.2001 in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu den von ihm gewünschten Konditionen geändert hat - § 256 Abs. 1 ZPO. Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der gesetzlichen Fiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit den vom Kläger gewünschten Konditionen geworden ist, d. h. sie streiten darüber, ob zwischen ihnen ab dem 01.05.2001 ein Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsverhältnis besteht. An dieser Feststellung hat der Kläger ein rechtliches Interesse, da die Beklagte eine Änderung ernsthaft bestreitet.	55
Das Feststellungsinteresse des Klägers ist auch nicht dadurch entfallen, dass er vom 16.11.2001 bis zum 30.06.2002 sowie vom 01.11.2002 bis zum 31.07.2003 Elternzeit in Anspruch nimmt. Festgestellt werden soll der aktuelle Inhalt des Arbeitsverhältnisses, wie er ab dem 01.05.2001 für die Zukunft, d. h. auch für die Zeit nach dem 31.07.2003 gilt. Der Kläger hat ein Interesse daran, dass am 01.08.2003 feststeht, zu welchen Konditionen er bei der Beklagten seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Er muss mit der Klärung dieser Frage nicht abwarten, bis die Beklagte nach Ende seiner Elternzeit am 01.11.2003 von ihm eine Vollzeitätigkeit verlangt, sondern er kann dies schon jetzt gerichtlich klären lassen. Die Klage kollidiert insoweit auch nicht mit den gesetzlichen Vorschriften über die Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Der Kläger begehrt nicht die Teilzeitarbeit für die Dauer der Elternzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, sondern er will Klarheit darüber erlangen, welchen Inhalt sein Arbeitsverhältnis hat, wenn die Elternzeit endet. Der Kläger beruft sich nur in Bezug auf seine Arbeitszeit vor und nach der Elternzeit auf die allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Insoweit bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage (so auch Hanau, NZA 2001, 1168, 1172).	56
Soweit die Beklagte die Auffassung vertritt, dem Kläger fehle das Rechtsschutzbedürfnis für einen Antrag ab dem 31.07.2003, weil ihre Stellungnahmefrist nach § 8 TzBfG für einen derartigen Antrag erst am 30.06.2003 ablaufe, verkennt sie, dass hier kein neuer Teilzeitantrag des Klägers zu bescheiden ist, sondern darüber gestritten wird, ob der Antrag vom 09.01.2001 zu einer Vertragsänderung für die Zukunft geführt hat.	57
Der Hilfsantrag ist auch hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Feststellungsantrag gibt klar zu erkennen, welches Rechtsverhältnis der Kläger festgestellt wissen will, nämlich das Teilzeitarbeitsverhältnis zwischen ihm und der Beklagten gemäß den Konditionen seines Antrages vom 09.01.2001.	58
2) Der Hilfsantrag des Klägers ist auch begründet, denn das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat sich mit Wirkung ab 01.05.2001 in ein Teilzeitarbeitsverhältnis des Inhaltes geändert, dass der Kläger jeweils zum 01. Mai bis zum 31. Juli und vom 01. November bis zum 31. Januar mit den Ausnahmen arbeitsfrei ist, dass die Beklagte ihn in der Zeit vom 23. Dezember bis zum 04. Januar und im Übrigen während der arbeitsfreien Monate vornehmlich an Wochenenden zu dem Zweck zu Flugeinsätzen heranziehen kann, dass die Nichteinsatzintervalle des Klägers kürzer als 90 Tage bleiben - § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG.	59

a) Die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 und 7 TzBfG für einen wirksamen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit liegen vor. Der Kläger ist länger als sechs Monate bei der Beklagten tätig und die Beklagte beschäftigt unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer. 60

b) Der Kläger hat seinen Antrag auf Verringerung seiner Arbeitszeit auch rechtzeitig im Sinne des § 8 Abs. 2 TzBfG gestellt. Die begehrte Verringerung der Arbeitszeit ab dem 01.05.2001 beantragte der Kläger am 09.01.2001 mündlich und schriftlich. 61

c) Der von dem Kläger gestellte Antrag unterfällt auch dem Anwendungsbereich des § 8 TzBfG, denn der Kläger begehrt mit diesem Antrag entgegen der von der Beklagten vertretenen Auffassung die Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. 62

Gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Vertraglich vereinbart haben die Parteien hier eine Vollzeitbeschäftigung, die gemäß § 14 Abs. 2 MTV Bord Nr. 6 planmäßig 169 Stunden im Kalenderjahr beträgt, jedoch in vom Tarifvertrag vorgesehenen Ausnahmefällen auch verlängert werden kann. 63

Die Frage, was unter vertraglich vereinbarter Arbeitszeit im Sinne des § 8 Abs. 1 TzBfG zu verstehen ist, muss unter Berücksichtigung des Sinns und Zwecks des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ermittelt werden. Neben der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben bezwecken die gesetzlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine Ausweitung der Teilzeitarbeit durch mehr Flexibilität und größere Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer (vgl. Viethen, Sonderbeilage zu NZA Heft 24/2001, Seite 3). Ziel des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist wie § 1 TzBfG ausdrücklich formuliert die Förderung der Teilzeitarbeit. Nach der Begründung des Gesetzesentwurfes der Bundesregierung (BT-Drs. 14/4374, Seite 12) enthält das Gesetz keine pauschalen Zeitvorgaben, die den Wünschen der Arbeitnehmer widersprechen und daher die beschäftigungspolitische Wirkung der Teilzeitarbeit konterkarieren könnten. Die Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit haben, die Arbeitszeit individuell an ihre Bedürfnisse anzupassen. Hieraus wird deutlich, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz darauf abzielt, den Arbeitnehmern größt mögliche Freiheit in der Gestaltung ihrer individuellen Arbeitszeit einzuräumen. Durch diese Zielsetzung wird der Arbeitgeber auch nicht übermäßig benachteiligt. Als Korrektiv für den Arbeitgeber hat der Gesetzgeber in § 8 Abs. 4 TzBfG festgelegt, dass entgegenstehende betriebliche Gründe in Bezug auf die Wünsche des Arbeitnehmers hinsichtlich der Verringerung und der Verteilung der Arbeitszeit Berücksichtigung finden können. Der Arbeitgeber hat dadurch die Möglichkeit, den Wunsch des Arbeitnehmers abzulehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Einen weiteren Schutz des Arbeitgebers vor unvertretbaren Arbeitszeitänderungen enthält § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Änderung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung einen Monat vorher angekündigt hat. 64

Ein weiteres Indiz dafür, dass die Verringerung der Arbeitszeit nicht starr an den im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeiten ausgerichtet sein muss, ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Nach dieser Norm ist ein Arbeitnehmer, mit dem keine regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart ist, dann teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Das bedeutet, dass die Frage, ob eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt, für einen bis zu einem Jahr dauernden Zeitraum zu beantworten ist, dass also durchaus die Möglichkeit besteht, in einem 65

Monat die volle Stundenzahl einer Vollzeitkraft zu arbeiten und in einem anderen Monat weniger oder wie hier gar nicht zu arbeiten. Für die Beurteilung der Frage, ob die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird oder nicht, kann es daher nicht auf den Zeitabschnitt ankommen, auf den die vertragliche Arbeitszeit festgelegt worden ist. Festzustellen ist in diesem Zusammenhang, ob sich die Gesamtmenge der Arbeitszeit des Mitarbeiters insgesamt verringern soll. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz soll nach seiner Intention allen gemäß § 6 TzBfG auch den leitenden - Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, Teilzeitarbeit zu leisten. Würde man an die jeweilige vertragliche Regelung in der Form anknüpfen, dass Veränderungen der Arbeitszeit auch nur die dort vereinbarten Zeiträume betreffen könnten, würde man diesem Flexibilisierungsgedanken nicht hinreichend Rechnung tragen. Denn bei Mitarbeitern, die nach ihrem Arbeitsvertrag eine tägliche Arbeitszeit haben, würde dies bedeuten, dass sie nicht einmal in der Lage wären, einen ganzen Tag in der Woche nicht zur Arbeit zu erscheinen.

Nach der Begründung des Bundesregierung (BT-Drs. 14/4374, Seite 11) fördert der Ausbau von Teilzeitarbeit jedoch nicht nur die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern berücksichtigt auch die unterschiedlichen Lebensbedürfnisse der Arbeitnehmer. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, muss der Begriff der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von dem konkreten Zeitrahmen gelöst betrachtet werden. Gerade der Gesichtspunkt der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie macht es erforderlich, auch Teilzeitregelungen zu ermöglichen, in denen beispielsweise alleinerziehende Mütter oder Väter ihre Teilzeit so legen, dass sie während der Schulferien in der Lage sind, ihre Kinder zu betreuen. 66

d) Der Antrag des Klägers auf Teilzeitarbeit genügt auch den gesetzlichen Mindestanforderungen. Aus dem Antrag des Klägers ergibt sich, dass dieser seine Arbeitszeit ab dem 01.05.2001 in der Weise auf 50 % reduzieren will, dass er sechs Monate im Jahr arbeitet und sechs Monate im Jahr Freizeit hat, und wie diese künftige Arbeitszeit verteilt werden soll, nämlich vom 01.08. bis zum 31.10. und vom 01.02. bis zum 30.04. 67

e) Die vom Kläger mit Antrag vom 09.01.2001 beantragte Verringerung seiner Arbeitszeit und auch deren künftige Verteilung gelten gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG als festgelegt. 68

aa) Die Parteien haben sich weder über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt noch Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit erzielt. 69

Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang vorträgt, der Zeuge F. habe ihm am 06.02.2001 mündlich mitgeteilt, dass er die von ihm gewünschte Teilzeit bekommen würde, vorbehaltlich der Zustimmung der Personalvertretung, so ist hierdurch keine wirksame Vertragsänderung zustande gekommen. Es kann insoweit dahinstehen, ob der Zeuge F. berechtigt gewesen wäre, eine derartige Vereinbarung mit dem Kläger zu treffen, denn gemäß § 14 Nr. 1 des Arbeitsvertrages der Parteien bedürfen alle Änderungen, Ergänzungen und Erweiterungen dieses Vertrages der Schriftform und von dieser Bestimmung kann ebenfalls nur durch Schriftform abgewichen werden. 70

bb) Die Beklagte hat nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die Verringerung und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt. 71

(1) Der Kläger hatte die Änderung seiner Arbeitszeit zum 01.05.2001 beantragt und die Beklagte lehnte die Änderung der Arbeitszeit mit Schreiben vom 03.04.2001, das dem Kläger am 06.04.2001 zugeht, ab, mithin weniger als einem Monat vor dem gewünschten Beginn der 72

Arbeitszeitverringerung.

(2) Das Schreiben der Beklagten vom 09.02.2001 stellt keine wirksame Ablehnung der Änderung der Arbeitszeit im Sinne des § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG dar, es handelt sich vielmehr um eine unzulässige Vorratsablehnung. 73

Nach § 8 Abs. 3 TzBfG hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen; er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. Diese Vorschrift bringt zum Ausdruck, dass vom Gesetzgeber vorrangig eine Verhandlungslösung gewollt ist (so auch Preiss/Gotthardt, DB 2001, 145, 146). In § 8 TzBfG hat der Gesetzgeber im Einzelnen dargestellt, wie das Verfahren zur Verringerung der Arbeitszeit ablaufen soll. Zunächst muss der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit unter Angabe der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit drei Monate vor deren Beginn geltend zu machen - § 8 Abs. 2 TzBfG. Auf diesen Antrag hin haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit zu erörtern mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Für die festzulegende Verteilung der Arbeitszeit ist Einvernehmen zu erzielen - § 8 Abs. 3 TzBfG. Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber seine Entscheidung dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen - § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG, wobei § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG zeigt, dass nur die ablehnende Entscheidung des Arbeitgebers mitzuteilen ist. Außer dem Umstand, dass der Gesetzgeber ausdrücklich die Einigung zwischen den Parteien als vorrangiges Ziel herausgearbeitet hat, ergibt sich aus dieser Stufenregelung, dass eine Ablehnung des Teilzeitbegehrens des Arbeitnehmers erst dann erfolgen darf, wenn feststeht, dass eine Einigung nicht in Betracht kommt bzw. wenn die Einigung nicht rechtzeitig, d.h. vor Ablauf der Monatsfrist erreicht werden kann. 74

Indem die Beklagte den Teilzeitwunsch des Klägers ablehnte, ehe die Erörterungen darüber abgeschlossen waren, verstieß sie gegen den Grundsatz von Treu und Glauben unter dem Gesichtspunkt der unzulässigen Rechtsausübung (*venire contra factum proprium*), mit der Folge, dass diese Ablehnung rechtsunwirksam ist. Die Grundsätze von Treu und Glauben beherrschen das gesamte Rechtssystem, sie gelten im materiellen wie auch im Verfahrensrecht. Wer ein Recht geltend machen will, darf sich zu seinem früheren Verhalten nicht in Widerspruch setzen (Vgl. BGH, Urteil vom 09.05.1960 III ZR 32/59, BGHZ 18, 274, 278 f.; BGH, Urteil vom 05.06.1997 X ZR 73/95, NJW 1997, 3377, 3379). Widersprüchliches Verhalten ist dann rechtsmissbräuchlich, wenn dadurch für den anderen ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist oder wenn andere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (vgl. BGH, Urteil vom 05.06.1997 X ZR 73/95, NJW 1997, 3377, 3380). 75

Aufgrund des Ergebnisses der Beweisaufnahme ist die erkennende Kammer davon überzeugt, dass die Erörterungen und Verhandlungen der Parteien über die vom Kläger gewünschte Änderung seiner Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Ablehnung am 09.02.2001 noch nicht abgeschlossen waren. Der hierzu vernommene Zeuge M. erklärte im Rahmen seiner Vernehmung, es sei richtig, dass er in dem Gespräch dem Kläger gesagt habe, er könne für ihn nichts tun und wenn er meine, dann solle er sich doch an Herrn F. wenden, vielleicht könne der etwas für ihn tun. Er hätte den Kläger zu Herrn F. geschickt, weil dieser Chefpilot war. Außerdem habe Herr F. sich ein wenig um die Belange des erkrankten Flugbetriebsleiters L. gekümmert. Dieser sei immer mal wieder sporadisch einige Tage in der Woche gekommen und habe dann seine Aufgaben selbst wahrgenommen, Herr F. sei daher nicht offizieller Vertreter gewesen. Aus seiner Sicht als Flottenchef habe man dem Wunsch 76

des Klägers nicht entsprechen können, was er auch Frau E. mitgeteilt habe. Nach seiner Auffassung könne der Flottenchef entscheiden, ob eine Teilzeitmöglichkeit bestehe, er könne aber vom Flugbetriebsleiter überstimmt werden.

Aus dieser Aussage ergibt sich, dass noch keine letztinstanzliche Äußerung zu dem Teilzeitwunsch des Klägers aus dem Bereich der Flugbetriebsleitung vorgelegen hat, als Frau E. die Vertragsänderung nach Rücksprache mit der Flugbetriebsleitung ablehnte. Der Zeuge F., der wie der Zeuge M. bestätigte, den erkrankten Flugbetriebsleiter L. an den Tagen, an denen dieser nicht anwesend war, vertrat, d. h. also die Aufgaben des Flugbetriebsleiters wahrnahm, stand und das ist zwischen den Parteien unstreitig dem Ansinnen des Klägers durchaus positiv gegenüber. Dies ergibt sich auch eindeutig daraus, dass er die Personalvertretung der Beklagten zu der gewünschten Änderung des Klägers angehört hat. Die auf Seiten der Beklagten für die Beurteilung der Teilzeitmöglichkeit aus Sicht der Flugbetriebsleitung zuständigen Personen waren offensichtlich nicht einer Meinung, so dass hier nicht davon ausgegangen werden kann, dass ein Ende der Erörterungen gegeben war. Auf Seiten der Beklagten ist ein treuwidriges Verhalten dadurch zu verzeichnen, dass der Zeuge M. den Kläger einerseits zu Herrn F. schickt, weil dieser ihm eventuell weiterhelfen könnte, und andererseits die Personalabteilung so handelt, als sei bereits eine endgültige Entscheidung der Flugbetriebsleitung getroffen worden.

77

Auch dann, wenn man den Sachvortrag der Beklagten, wonach letztlich die Personalabteilung bei Vertragsänderungen entscheidet, als zutreffend unterstellt, so kann nicht von einer wirksamen Ablehnung des Teilzeitantrages am 09.02.2001 ausgegangen werden. Frau E. legen bei ihrer Entscheidung lediglich die Informationen von Herrn M. vor und sie wusste nichts von der gegenteiligen Auffassung des Zeugen F., der damals auch Aufgaben der Flugbetriebsleitung wahrnahm. Aus dem Ablehnungsschreiben vom 09.02.2001 geht aber hervor, dass Frau E. glaubte, ihr sei die Ansicht der Flugbetriebsleitung mitgeteilt worden, was eben gerade nicht der Fall war. Erst in dem Gespräch am 15.03.2001, an dem der Personalleiter der Beklagten Dr. I. teilnahm, gab es eine einheitliche Auffassung auf Seiten der Flugbetriebsleitung, denn inzwischen war der Flottenchef der Boeing-Flotte der Zeuge M. auch Flugbetriebsleiter geworden. Diesem Termin war daher eine abschließende Erörterung der Teilzeitfrage möglich, die dann zu der Ablehnung seitens der Beklagten geführt hat.

78

II. Hinsichtlich des als Hauptantrages gestellten Antrages ist die Klage mangels des erforderlichen Rechtsschutzinteresses unzulässig. Der Kläger hat kein Rechtsschutzbedürfnis dafür, dass die Beklagte verurteilt wird, der von ihm begehrten Vertragsänderung zuzustimmen.

79

Die Zustimmung der Beklagten zu der von dem Kläger mit Antrag vom 09.01.2001 gewünschten Arbeitszeitverringerung gilt - wie unter Ziffer I ausgeführt - aufgrund der gesetzlichen Fiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG als erteilt. Nach dieser Vorschrift verringert sich die Arbeitszeit in dem von dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang und gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt, wenn die Parteien sich nicht geeinigt haben und der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Änderung schriftlich seine Ablehnung erklärt hat. In diesen Fällen bedarf es also keiner Zustimmungserklärung des Arbeitgebers, um die Vertragsänderung herbeizuführen.

80

Dass hier nicht zusätzlich noch eine Zustimmungserklärung erforderlich ist, ergibt sich auch aus den unterschiedlichen Zeitpunkten, zu denen die Rechtswirkungen beider Möglichkeiten entstehen. Die Zustimmungserklärung, zu der die Beklagte gemäß § 894 ZPO verurteilt

81

würde, gilt erst mit Rechtskraft des Urteils als erteilt, während die Vertragsänderung aufgrund der gesetzlichen Fiktion bereits zum Zeitpunkt der gewünschten Vertragsänderung eintritt.	
C.	82
Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten aufzuerlegen.	83
D.	84
Gegen diese Entscheidung war die Revision an das Bundesarbeitsgericht zuzulassen, da dem vorliegenden Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung beigemessen werden kann (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).	85
Eine grundsätzliche Bedeutung eines Rechtsstreits ist dann anzunehmen, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits von einer klärungsfähigen und klärungsbedürftigen Rechtsfrage abhängt und diese Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkung die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teiles der Allgemeinheit berührt (vgl. BAG, Beschluss vom 05.12.1979 - 4 AZN 41/79, AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz).	86
Im vorliegenden Fall hängt die Entscheidung des Rechtsstreits u. a. von der Rechtsfrage ab, ob unter den Teilzeitanpruch des § 8 TzBfG auch flexible, auf längere Zeiträume erstreckte Arbeitszeitgestaltungen, wie z. B. die Reduzierung der Arbeitszeit für bestimmte Monate auf Null fallen und welcher Sinn und Zweck der Stufenregelung des § 8 TzBfG beizumessen ist. Die Klärung dieser Rechtsfrage ist von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung.	87
RECHTSMITTELBELEHRUNG	88
Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten	89
REVISION	90
eingelegt werden.	91
Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	92
Die Revision muss	93
innerhalb einer Notfrist von einem Monat	94
nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim	95
Bundesarbeitsgericht,	96
Hugo-Preuß-Platz 1,	97
99084 Erfurt,	98
eingelegt werden.	99
Die Revision ist gleichzeitig oder	100
innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung	101

schriftlich zu begründen.	102
Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	103
Dauch Corell Röckendorf	104
