

1. Kapitel **Teilzeitarbeit**

Am 1. Januar 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I 2000, 1966), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 2011 in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz wurden zwei europäische Richtlinien (EG-Richtlinie 1997/81/EG über Teilzeitarbeit sowie EG-Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge) umgesetzt. Das Gesetz regelt somit zwei voneinander **getrennte Themenkomplexe**: zum einen die Teilzeitbeschäftigung, zum anderen die befristete Beschäftigung.

1

Nach Art. 288 Abs. 3 S. 1 AEUV ist eine Richtlinie für jeden Mitgliedstaat der Europäischen Union, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels **verbindlich**. Somit ist eine europäische Richtlinie generell in nationales Recht umzusetzen.



Nach § 1 TzBfG ist es **Ziel des Gesetzes** – neben der Festlegung der Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Verträge –, die Teilzeitarbeit zu fördern sowie die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern. In der Gesetzesbegründung wird darauf verwiesen, dass diese Zielsetzung § 1 der Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverhältnisse entspräche (BT-Drucks. 14/4374, S. 14).

2

I. **Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes**

1. Persönlicher Geltungsbereich. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz erfasst **alle** Arbeitsverhältnisse. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses richtet sich auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz generell nach dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff. Maßgeblich ist insoweit das Kriterium der persönlichen Abhängigkeit, also die Frage der Weisungsgebundenheit hinsichtlich Ort, Zeit und Art bzw. Weise der konkreten Leistungserbringung sowie die Eingliederung in die betriebliche Organisation.

3

- 4 Auf Auszubildende werden die meisten Vorschriften hingegen bereits keine Anwendung finden können, da sie mit dem Zweck und dem Wesen des Berufsausbildungsverhältnisses **nicht vereinbar** sind. Eine derartige Vereinbarkeit ist jedoch Voraussetzung dafür, dass allgemeine gesetzliche Vorschriften auch Berufsausbildungsverhältnisse erfassen können. Dies ergibt sich aus § 10 Abs. 2 BBiG (Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, § 1 Rn. 7).
- 5 **2. Betrieblicher Geltungsbereich.** Vom Teilzeit- und Befristungsgesetz werden alle Betriebe privater und öffentlicher Arbeitgeber erfasst. Einzelne Regelungen des Gesetzes sind jedoch mit Schwellenwerten versehen (vgl. beispielsweise § 8 TzBfG).

II. Begriff des Teilzeitbeschäftigt

- 6 Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit **kürzer** ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigt Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart worden, so gilt ein Arbeitnehmer dann als Teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigt Arbeitnehmers liegt (§ 2 Abs. 1 S. 1, 2 TzBfG).
- 7 **1. Bestimmung des vergleichbaren vollzeitbeschäftigt Arbeitnehmers.** In § 2 Abs. 1 S. 3, 4 TzBfG wird geregelt, unter welchen Voraussetzungen ein vollzeitbeschäftigt Arbeitnehmer vergleichbar ist. Der Vergleich wird in einem **gestuften Verfahren** durchgeführt. Vergleichbar sind zunächst die Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art von Arbeitsverhältnis und der gleichen oder ähnlichen Tätigkeit. Für den Fall, dass es im Betrieb keinen vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer gibt, ist zunächst der anwendbare Tarifvertrag maßgeblich. Kann ein Vergleich auch nicht auf dieser Grundlage durchgeführt werden, ist entscheidend, wer im Wirtschaftszeig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigt Arbeitnehmer anzusehen ist. Grundlage für den Vergleich ist in diesem Fall regelmäßig der im Betrieb hypothetisch anwendbare Tarifvertrag (BT-Drucks. 14/4374, S. 15; Rolfs, ArbR, § 2 TzBfG Rn. 2).

Die Regelung des § 2 Abs. 2 TzBfG tritt einem weit verbreiteten Irrtum entgegen und stellt klar, dass auch **geringfügig Beschäftigte** (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) Teilzeitbeschäftigte im Sinne des Gesetzes sind.



2. Begriff des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmerbegriff bestimmt sich auch für Teilzeitbeschäftigte insbesondere nach dem Grad der **persönlichen Abhängigkeit** als herkömmliches Unterscheidungskriterium (vgl. auch Rn. 3). Er wird nicht durch die Länge der Arbeitszeit beeinflusst (ErfK/Preis, § 2 TzBfG Rn. 4).

8

III. Diskriminierungsverbot

§ 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG regelt, dass ein teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit **nicht schlechter** behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Etwas anderes soll nur dann gelten, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

9

Dies umfasst die Arbeitsbedingungen mit Ausnahme von Arbeitsentgelt bzw. sonstigen geldwerten Leistungen. Für diese Bedingungen trifft § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG eine eigenständige Regelung.



Nach § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG muss einem teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nämlich Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang gewährt werden, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmers entspricht. Die Regelung konkretisiert den „**pro-rata-temporis-Grundsatz**“ dahingehend, dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt oder andere teilbare geldwerte Leistungen für Teilzeitbeschäftigte regelmäßig nur entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigte verringerten Arbeitsleistung anteilig kürzen darf.

10

§ 4 TzBfG ist **zwingendes** Recht. Damit steht er auch nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien.



- 11** **1. Inhalt des Diskriminierungsverbotes.** § 4 TzBfG konkretisiert den allgemeinen arbeitsrechtlichen **Gleichbehandlungsgrundsatz**, wonach Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern gleich zu behandeln haben, soweit sie sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden. Verboten ist nicht nur eine willkürliche Schlechterstellung innerhalb einer Gruppe, sondern vor allem auch eine sachfremde Gruppenbildung. § 4 TzBfG ist jedoch die speziellere Regelung.
- 12** **a) Vergleichbarkeit.** § 4 Abs. 1 TzBfG kommt nur dann zur Anwendung, wenn der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit dem Vollzeitbeschäftigen vergleichbar ist. Für die **Ermittlung** der Vergleichbarkeit s. Rn. 7.
- 13** **b) Ungleichbehandlung.** Eine Ungleichbehandlung ist immer dann gegeben, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft – bestimmte Bedingungen also nur für vollzeitbeschäftigte oder teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gelten sollen (Rolfs, ArbR, § 4 TzBfG Rn. 11). Schlechter ist die Behandlung dann, wenn ein objektiver Betrachter unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung in der jeweiligen Situation zu dem Ergebnis kommt, dass Teilzeitbeschäftigte **ungünstigere, belastendere oder unattraktivere** Arbeitsbedingungen als Vollzeitbeschäftigte haben.
- 14** **c) Kausalzusammenhang.** Zwischen der Ungleichbehandlung und der zulässigen Inanspruchnahme von Rechten aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz durch den Arbeitnehmer muss ein Kausalzusammenhang bestehen. Die Inanspruchnahme des Rechts muss der **tragende Beweggrund** für die Benachteiligung sein. Entscheidend ist damit, dass das wesentliche Motiv des Arbeitgebers für die Benachteiligung die Inanspruchnahme eines Rechts aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist (BAG, Urteil vom 13.4.2011 – 10 AZR 88/10 – NZA 2011, 1047 [1050]). Nicht ausreichend soll es sein, wenn die Rechtsausübung lediglich den äußeren Anlass für die benachteiligende Maßnahme bietet.
- 15** **d) Rechtfertigungsgründe.** Eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigen ist nur dann zulässig, wenn sie durch das Vorliegen eines sachlichen Grundes ge rechtfertigt ist. Dieser Grund muss **objektiv** vorhanden sein. Die bloße Einschätzung des Arbeitgebers, dass bestimmte Belastungen nur bei Vollzeitbeschäftigen eintreten, reicht nicht aus. Welche sachlichen Gründe in Betracht kommen, werden im Gesetz nicht definiert. Die Rechtsprechung legt jedoch einen engen Maßstab an.

Damit kommen **diverse** Differenzierungsgründe in Betracht wie beispielsweise unterschiedliche Arbeitsleistung, Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen.



2. Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot führt zur **Nichtigkeit** der diskriminierenden Vereinbarung bzw. Maßnahme. Statt der unwirksamen Regelung ist dem Teilzeitbeschäftigen das zu gewähren, was nicht benachteiligte Vollzeitbeschäftigte erhalten (BAG, Urteil vom 24.9.2003 – 10 AZR 675/02 – NZA 2004, 611 [614]).

16

Auf Entgelt gerichtete deliktische Schadensersatzansprüche sind nicht ausgeschlossen. Das Bundesarbeitsgericht hat nämlich bereits in der Vergangenheit die Vorläufervorschrift des § 4 TzBfG als **Schutzgesetz** i.S. von § 823 Abs. 2 BGB gewertet (a. M.: Rolfs, ArbR, § 4 TzBfG Rn. 20).



IV. Benachteiligungsverbot

Die Regelung des § 5 TzBfG enthält das Verbot, Arbeitnehmer, die ihre Rechte aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wahrnehmen, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen zu benachteiligen. Beispielhaft nennt die Gesetzesbegründung, dass Arbeitnehmer nicht bei ihrem beruflichen Aufstieg benachteiligt werden dürfen (BT-Drucks. 14/4374, S. 16). Der Wortlaut ist **einschränkend** dahingehend auszulegen, dass § 5 TzBfG nur dann zur Anwendung kommt, wenn das Recht tatsächlich besteht und in zulässiger Weise geltend gemacht wird (ErfK/Preis, § 5 TzBfG Rn. 1).

17

Bei § 5 TzBfG handelt es sich um eine **Spezialvorschrift** zu § 612 a BGB.



V. Förderung der Teilzeitarbeit

- 18** Der Gesetzgeber beabsichtigt nach der Gesetzesbegründung eine generelle Förderung der Teilzeitarbeit. Insoweit wird durch die Vorschrift des § 6 TzBfG ver deutlicht, dass das Gesetz für alle Arbeitnehmer (auch auf die leitenden Ange stellten) Anwendung findet. Nach der Intention des Gesetzgebers sollen Arbeitgeber aufgrund dieser Klarstellung dafür sorgen, dass Teilzeitarbeit als Arbeitsform auch insbesondere im Bereich qualifizierter Tätigkeiten **attraktiver** wird (BT-Drucks. 14/4374, S. 16).

VI. Ausschreibungs- und Informationspflichten des Arbeitgebers

- 19** § 7 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, geeignete Arbeitsplätze als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben und Arbeitnehmer – die einen **Wunsch nach Veränderung** von Dauer und Lage ihrer vertraglichen Arbeitszeit angezeigt haben – über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren. Ebenso hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren.
- 20** 1. **Stellenausschreibung der Arbeitsplätze.** Schreibt der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz öffentlich oder innerhalb des Betriebes aus, so hat er ihn auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür **eignet**. Ziel der Vorschrift ist es, eine Erweiterung des Angebots von Teilzeitarbeitsplätzen herbeizuführen.
- 21** In der Gesetzesbegründung wird darauf hingewiesen, dass eine Ausschreibung dann ausscheidet, wenn die Schaffung eines Teilzeitarbeitsplatzes aus **dringenden betrieblichen Gründen** nicht in Betracht kommt. Dies soll z. B. dann der Fall sein, wenn die Besetzung des Arbeitsplatzes für den Betrieb unzumutbar erschwert werde, weil die konkrete Tätigkeit einen Umfang an Spezialkenntnissen erfordert, über den nur eine begrenzte Zahl der für den Arbeitsplatz fachlich und räumlich in Betracht kommenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer verfügen (BT-Drucks. 14/4374, S. 16).

Verletzt der Arbeitgeber die Ausschreibungspflicht, steht dem Betriebsrat **kein Zustimmungsverweigerungsrecht** gem. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu.



2. Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Sofern ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Das Gesetz regelt ausdrücklich weder Zeitpunkt noch Dauer der Informationspflicht noch die Frage, in welcher Form der Arbeitgeber die Information zu geben hat. Jedoch ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer **unverzüglich** und persönlich über die entsprechenden Arbeitsplätze zu informieren hat. Eine allgemeine Bekanntmachung reicht nicht aus (Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, § 7 Rn. 24, 25 m. w. N.).

22

In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Anzeige des Aufstockungsverlangens nach § 7 Abs. 2 TzBfG lediglich die Informationspflicht des Arbeitgebers begründet. Der **Arbeitnehmer** muss daraufhin ein konkretes Angebot auf Vertragsänderung abgeben (BAG, Urteil vom 1.6.2011 – 7 ABR 117/09 – NZA 2011, 1435). Dies würde dafür sprechen, dass keine Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers bei unterlassener Information nach § 7 Abs. 2 TzBfG entstehen (Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, § 7 Rn. 26).

23

3. Informationspflicht gegenüber der Arbeitnehmervertretung. Mit dieser Norm wird die Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat über die Personalplanung und die bestehenden Verhältnisse auf dem Gebiet der Teilzeitarbeit zu informieren, **konkretisiert**. Sie tritt neben die betriebsverfassungsrechtlichen sowie personalvertretungsrechtlichen Informationspflichten.

24

a) Arbeitnehmervertretung. Als Arbeitnehmervertretung sind die **Betriebsräte**, **Personalräte** als auch **Gesamtbetriebsräte** und **Hauptpersonalbetriebsräte** zu verstehen.

25

b) Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung. Die Information muss in **regelmäßigen** Abständen erfolgen. In Anlehnung an § 110 BetrVG wird insoweit die Ansicht vertreten, dass sich damit eine vierteljährliche Unterrichtung anbietet (Laux/Schlachter, TzBfG, § 7 Rn. 75 ff.). Grundsätzlich kann die Information mündlich erfolgen; jedoch sind der Arbeitnehmervertretung auf Verlangen die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Als erforderliche Unterlagen gelten jene Unterlagen, die die Arbeitnehmervertretung benötigt,

um einen umfassenden Kenntnisstand über die Teilzeitarbeitsplätze und Planungen zu erhalten. Der Gesetzeswortlaut weist darauf hin, dass der Arbeitgeber „insbesondere“ über vorhandene und geplante Teilarbeitsplätze und über die Umwandlung unterrichten muss. Es handelt sich damit um keine abschließende Aufzählung. Dies lässt darauf schließen, dass der Arbeitgeber umfassend alle Informationen mitzuteilen hat, die die Arbeitnehmervertretung benötigt, um dieses Recht verwirklichen zu können.

VII. Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

- 27** Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde erstmals ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeit geschaffen. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich, dass es den Arbeitnehmern weitgehend ermöglicht werden sollte, die Arbeitszeit individuell an ihre Bedürfnisse anzupassen (BT-Drucks. 14/4374, S. 17). Der Arbeitgeber soll dagegen nur dann eine Verringerung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers ablehnen können, wenn diesem Anliegen **betriebliche Gründe** entgegenstehen. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit muss daher nicht mit Kinderbetreuung oder der Wahrnehmung anderer familiärer Pflichten begründet werden. Diese Regelung räumt dem Arbeitnehmer somit die Möglichkeit ein, einseitig die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu ändern. Andernfalls könnte ein Arbeitnehmer die Arbeitszeit nur einvernehmlich oder durch den Arbeitgeber im Wege der Änderungskündigung ändern.
- 28** Im Gesetzgebungsverfahren hat sich die Arbeitgeberseite vehement gegen einen derartig verpflichtenden Anspruch des Arbeitnehmers ausgesprochen. Der Gesetzgeber ist diesem Anliegen leider **nicht** nachgekommen.
- 29** 1. **Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG.** § 8 Abs. 1 TzBfG regelt, dass ein Arbeitnehmer **verlangen** kann, seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern.
- 30** Um ein derartiges Begehr zu geltend machen zu können, darf der Arbeitnehmer nicht in einem **Kleinbetrieb** beschäftigt sein. Zudem muss er eine Wartezeit erfüllt haben.

Anspruchsinhaber sind alle Arbeitnehmer, wobei bereits in Teilzeit Beschäftigte nicht ausgeschlossen sind. Keinen Anspruch haben hingegen die in der **Berufsausbildung** beschäftigten Personen. Ein derartiger Anspruch wäre bereits nicht mit dem Zweck eines Ausbildungsvertrages vereinbar (vgl. auch Rn. 4).



31

a) Betriebsgröße. Ein Anspruch auf Verringerung der Wartezeit kann nur dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer** beschäftigt. Für den Begriff „in der Regel“ ist die regelmäßige, das heißt die normale Beschäftigtenzahl festzustellen. Es kommt also nicht auf die zufällige tatsächliche Beschäftigtenzahl an, sondern auf die Zahl der Arbeitnehmer, die allgemein kennzeichnend ist. Erforderlich ist damit ein Rückblick auf die bisherige personelle Situation und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung (BAG, Urteil vom 31.1.1991 – 2 AZR 356/90 – NZA 1991, 562 [562]). Bei der Feststellung der regelmäßigen Betriebsgröße sind die in der Berufsausbildung beschäftigten Personen nicht zu berücksichtigen.

32

Beispiel:

Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel 16 teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Teilzeitbeschäftigte werden jedoch in vollem Umfang gezählt. Die Arbeitnehmer können folglich gem. § 8 TzBfG einen **Anspruch** auf Verringerung der Arbeitszeit geltend machen.

33

b) Wartezeit. Ein Arbeitnehmer kann von seinem Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit erst Gebrauch machen, wenn sein Arbeitsverhältnis **länger als sechs Monate** bestanden hat. Maßgeblich ist der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, sind ebenfalls zu berücksichtigen. Hat mit demselben Arbeitgeber bereits früher ein Arbeitsverhältnis bestanden, so sind diese Zeiten auf die Wartezeit anzurechnen, wenn das Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht.

34

c) Geltendmachung der Verringerung der Arbeitszeit. Gemäß § 8 Abs. 2 TzBfG muss ein Arbeitnehmer die Verringerung seiner vertraglichen Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens **drei Monate** vor deren Beginn geltend machen. Der Arbeitnehmer kann z. B. die Stundenzahl, die er weniger arbeiten will oder die gewünschte neue Stundenzahl, angeben. Lediglich die

Vorgabe eines Arbeitsrahmens (z. B. 20 bis 25 Wochenstunden) ist hingegen nicht hinreichend bestimmt genug (LAG Köln, Urteil vom vom 14.10.2009 – 9 Sa 824/09 – BB 2010, 955 [955]).

- 35** Da das Gesetz **keine** Mindest- oder Höchstgrenze vorsieht, kann der Arbeitnehmer sowohl nur eine geringfügige Verringerung seiner Arbeitszeit (z. B. von bisher durchschnittlich regelmäßig 40 Stunden pro Woche auf zukünftige 38 Stunden pro Woche) als auch erhebliche Verringerungen seiner Arbeitszeit (z. B. von regelmäßig 40 Stunden pro Woche auf nur noch 20 Stunden pro Woche) verlangen.
- 36** **d) Geltendmachung der Verteilung der Arbeitszeit.** Zudem soll der Arbeitnehmer die gewünschte **Verteilung** der Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

37

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer **verlangt** die Verringerung seiner bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit von durchschnittlich regelmäßig 40 Stunden auf zukünftig nur noch 20 Stunden. Gleichzeitig äußert er den Wunsch, diese Arbeitsleistung von 20 Stunden zukünftig nur noch an den Tagen Montag bis Donnerstag zu erbringen. Der Freitag soll hingegen arbeitsfrei bleiben.

- 38** Aus dem Wortlaut der Vorschrift ergibt sich, dass die Angabe der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit **nicht zwingend** ist. Verfolgt der Arbeitnehmer nur einen Teilzeitanspruch bzgl. des Umfangs der Arbeitszeit, so steht die Verteilung der Arbeitszeit dann grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers (BAG, Urteil vom 18.5.2004 – 9 AZR 319/03 – NZA 2005, 108 [111]).
- 39** **e) Einvernehmlichkeit über die Verringerung sowie Verteilung.** Der Gesetzgeber befürwortet in erster Linie, dass die Parteien im Wege einer **Verhandlung** zu einer Lösung über die Arbeitszeitverringerung sowie Arbeitszeitverteilung gelangen sollen. Dies ergibt sich aus der Gesetzesformulierung. Der Arbeitgeber hat nämlich mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Zudem hat er mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen (§ 8 Abs. 3 TzBfG).
- 40** Es führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Ablehnung, wenn der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers ablehnt, ohne verhandelt zu haben. Insbesondere hat dies auch nicht die **Fiktion** der Zustimmung des Arbeitgebers und damit die Änderung des Arbeitsvertrages zur Konsequenz. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer dann jedoch in einem sich womöglich später anschlie-