

# Arbeitsgericht Düsseldorf

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§ 9a TzBfG, § 1 TVG

- 1. § 9a TzBfG wird nicht durch § 12 BAT/AOK-Neu verdrängt.**
- 2. Der Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG ist nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe, wie z.B. Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, gebunden.**
- 3. Der Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG steht Arbeitnehmern mit vertraglich vereinbarter Voll- und Teilarbeitszeit gleichermaßen zu.**
- 4. Das Formerfordernis des § 9a Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 8 Abs. 2 TzBfG wird durch die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB gewahrt.**
- 5. Der Arbeitnehmer muss sein zeitlich begrenztes Verringerungsverlangen nach § 9a Abs. 1 TzBfG nicht ausdrücklich als - zeitlich begrenzten - Teilzeitantrag bezeichnen. Es muss aber den von ihm beehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung i.S.d. § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG angeben (§ 9a Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).**
- 6. § 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG gilt allein nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG. Nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage findet die Vorschrift weder unmittelbar noch analog Anwendung.**

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 30.06.2020

Az. : 5 Ca 1315/20

#### **Tenor:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin im Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 auf 33 Stunden zuzustimmen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 9.584,12 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

#### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin.

2

Die am 00. September 1968 geborene Klägerin ist Mutter eines zwischenzeitlich volljährigen Kindes und war seit dem 1. Juni 2007 bei der Beklagten, einer Krankenkasse mit mehreren hundert Mitarbeitern, als Tarifbeschäftigte tätig, zuletzt gegen ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt iHv. 4.792,06 Euro. Nach § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 23. Mai 2007 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach dem Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der TGAOK (BAT/B.-Neu) vom 7. August 2003 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen. § 12 BAT/B.-Neu enthielt zuletzt folgende, mit "Teilzeitbeschäftigung" überschriebene Bestimmung:

3

"(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

4

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

5

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

6

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

7

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

8

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Daneben findet das TzBfG Anwendung.

..."

9

Mit Nachträgen zu ihrem Arbeitsvertrag vom 5. März 2012, vom 29. Dezember 2016 und vom 26. März 2019 vereinbarten die Parteien eine zeitlich befristete Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin auf 90,91 % der Arbeitszeit nach § 9 BAT/B.-Neu iHv. 38,5 Stunden, also auf wöchentlich 35 Stunden, in der Zeit vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2017 und in der Zeit vom 1. April 2017 bis zum 31. März 2019 und auf 85,71 % der Arbeitszeit nach § 9 BAT/B.-Neu iHv. 38,5 Stunden, also auf wöchentlich 33 Stunden, in der Zeit vom 1. April 2019 bis zum 31. März 2020. Die Teilzeit wurde der Klägerin zur Betreuung ihres damals minderjährigen Kindes gewährt.

10

Mit nicht eigenhändig unterschriebenen Schreiben vom 7. Januar 2020 beantragte die Klägerin gegenüber der Beklagten eine Verlängerung der Verringerung ihrer Arbeitszeit. In diesem Schreiben heißt es ua.:

"...

11

mein befristeter Teilzeitvertrag über wöchentlich 33 Stunden läuft am 31.03.2020 aus. Ich möchte Sie bitten, eine weitere Reduzierung meiner wöchentlichen Arbeitszeit ab 01.04.2020 bis 31.03.2020 auf 33 Stunden zu genehmigen.

..."

12

Mit Schreiben vom 15. Januar 2020 lehnte die Beklagte diesen Antrag mit dem Hinweis ab, es liege keine Begründung des Teilzeitantrags iSd. § 12 Abs. 1 BAT/B.-Neu vor. Mit Schreiben vom 22. Januar 2020, der Beklagten am 24. Januar 2020 zugegangen, beantragte die Klägerin daraufhin gegenüber dieser erneut eine Verlängerung der Verringerung ihrer Arbeitszeit. In dem Schreiben heißt es ua.:

"...

13

hiermit beantrage ich erneut die Verlängerung meines Teilzeitvertrages ab 01.04.2020 bis 31.03.2021 mit wöchentlich 33 Stunden.

14

Sie beziehen sich in Ihrem Schreiben vom 15.01.2020 da drauf, dass keine Begründung meines Teilzeitantrages ersichtlich im Sinne des § 12 Abs. 1 BAT/B.-Neu vorliegt. Aus Pietätsgründen habe ich nie angegeben, dass mein Vater seit Jahren an den Rollstuhl gefesselt ist und auch [p]flegebedürftig ist. Neben dem Pflegedienst stehe ich meinem Vater betreuend zur Seite.

15

Ich beziehe mich aber auch auf den § 12 Abs. 2 BAT/B.-Neu in Verbindung mit dem TzBfG und möchte Sie daher bitten, meinen Antrag erneut zu überprüfen.

..."

16

Mit Schreiben vom 27. Januar 2020 lehnte die Beklagte diesen Antrag ab. In dem Schreiben heißt es ua.:

"...

17

am 23.01.2020 stellten Sie den Antrag auf Fortsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Höhe von 33 Stunden. Diesen Antrag müssen wir leider ablehnen. Hier stehen dienstliche Belange entgegen, da im Rahmen der Neuorganisation der B. "B." neue Einheiten in neuen Liegenschaften an neuen Standorten entstehen. Hierzu sind wir auf die Arbeitsleistung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters in Vollzeit angewiesen.

18

Eine Reduzierung der Arbeitszeit können wir nur den Mitarbeitern gewähren, die einen Sachgrund darlegen können. Die Angabe, einen Angehörigen zu pflegen, ohne Vorlage eines Gutachtens oder Attestes, reicht hier leider nicht aus.

..."

19

Mit am 6. März 2020 bei Gericht eingegangener und der Beklagten am 18. März 2020 zugestellter Klage verfolgt die Klägerin ihr Teilzeitbegehren weiter. Sie ist der Ansicht, ihr stehe ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zu. Betriebliche Gründe stünden der von ihr beantragten Verringerung der Arbeitszeit nicht entgegen.

20

Die Klägerin beantragt

21

1. die Beklagte zu verurteilen, der Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 auf 33 Stunden zuzustimmen;

22

2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, der Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 auf 33 Stunden zuzustimmen.

23

Die Beklagte beantragt,

24

die Klage abzuweisen.

25

Sie ist der Ansicht, die Klägerin habe werde einen Teilzeitananspruch nach dem BAT/B.-Neu noch nach dem TzBfG. Die Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT/B.-Neu seien nicht erfüllt. Insbesondere habe die Klägerin nicht den in § 12 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b BAT/B.-Neu geforderten Nachweis erbracht. Ebenso wenig stehe der Klägerin ein Teilzeitananspruch nach § 9a TzBfG zu. § 8 und § 9a TzBfG seien durch § 12 BAT/B.-Neu abbedungen. Der Antrag der Klägerin habe überdies schon nicht die Frist des § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gewahrt. Die sog. "Brückenteilzeit" setze zudem denotwendig voraus, dass es zwei Säulen der (Voll-)Beschäftigung gebe. Nach § 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG müsse der Arbeitnehmer zunächst für die Dauer eines Jahres zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. Die Klägerin habe daher bereits bis zum 31. März 2020 für die Dauer von einem Jahr "Brückenteilzeit" gehabt. Infolgedessen falle sie ab dem 1. April 2020 für mindestens ein Jahr in Vollzeit zurück, bevor sie erneut eine zeitliche begrenzte Verringerung ihrer Arbeitszeit beantragen könne. Der Klägerin sei weit über das Maß des § 9a TzBfG "Brückenteilzeit" gewährt worden. Schließlich stünden dem Teilzeitbegehren der Klägerin auch dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange entgegen. In diesem Zusammenhang behauptet sie, sie strukturiere ihr Unternehmen zurzeit im Rahmen des Programms "B. - Die Weiterentwicklung" um. Zum Jahresende würden sämtliche bestehenden Dienststellen aufgelöst und zu neuen Einheiten zentriert in Düsseldorf zusammengefasst. Dabei werde es verschiedene Service- und Kontaktzentren in Düsseldorf, Essen und Köln geben und daneben nur noch Geschäftsstellen in den Regionen. Diese gravierende Umstrukturierung habe dazu geführt, dass mit dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung dahingehend abgeschlossen worden sei, wie mit Veränderungen in diesem Prozess

umgegangen werde. Es sei damit zu rechnen, dass auch längere Fahrtstrecken von Arbeitnehmern zu bewältigen seien. Neben dieser großen Umstrukturierung komme hinzu, dass sie in den letzten acht Monaten 120 Aushilfen zur Rückstandsbewältigung zusätzlich zum Stammpersonal befristet eingestellt habe. Insgesamt seien rund 1,6 Millionen Euro für Aushilfsgehälter ausgegeben worden, um die Rückstände, die in den nächsten zwölf Monaten zu bewältigen seien, abzarbeiten. Ziel sei es, das Programm "B. 4.0 - Die Weiterentwicklung" rückstandsfrei zu starten. In solchen Zeiten sei es nicht möglich Teilzeitanträgen stattzugeben, die keinen sachlichen Grund hätten.

26

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und das Ergebnis der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

I.

27

Die Klage ist mit dem Hauptantrag zulässig und begründet.

28

1. Der Hauptantrag der Klägerin bedarf der Auslegung (vgl. zu den maßgeblichen Auslegungsgrundsätzen zB BAG 20. November 2019 - 5 AZR 39/19 - Rn. 12). Er ist dahin zu verstehen, dass sie damit nur die Zustimmung der Beklagten zur zeitlich begrenzten Verringerung ihrer Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG begehrt. Ein tariflicher Anspruch auf zeitliche begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 12 Abs. 1 BAT/B.-Neu, der anderen Voraussetzungen unterliegt, ist nach der Klageschrift nicht Gegenstand des Hauptantrags. Die Klägerin kündigte darin an, mit dem Hauptantrag zu beantragen, die Beklagte zu verurteilen, "ihrem "Antrag ... vom 23.01.2020 auf Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit auf 33 Stunden wöchentlich zuzustimmen". Mit dem Antrag vom "23.01.2020" war nach dem Hilfsantrag und der Begründung der Klage erkennbar ihr Schreiben vom 22. Januar 2020, mit dem sie die zeitliche begrenzte Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 auf 33 Stunden begehrte, gemeint. Mit diesem Hauptantrag wollte die Klägerin nach der Begründung der Klage zudem auch nur noch ihren Anspruch auf Erteilung der arbeitgeberseitigen Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG geltend machen. Unerheblich ist, dass sie diesen Anspruch dabei ausdrücklich auf "§ 8 Abs. 1, Abs. 4" TzBfG stützt. Die von ihr angestrebte zeitlich begrenzte Verringerung ihrer Arbeitszeit konnte sie von der Beklagten nur nach § 9a Abs. 1 TzBfG, nicht aber nach "§ 8 Abs. 1, Abs. 4" TzBfG verlangen. § 8 TzBfG betrifft im Gegensatz zu § 9a TzBfG nicht die zeitlich begrenzte, sondern die zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit.

29

2. Die Klage ist mit dem Hauptantrag zulässig.

30

a) Der auf Vertragsänderung gerichtete Leistungsantrag genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

31

aa) Das Angebot des Arbeitnehmers, seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum zu verringern, muss den Bestimmtheitsanforderungen entsprechen, wie sie allgemein an Vertragsanträge iSd. § 145 BGB gestellt werden. Deshalb muss die nach der speziellen Vollstreckungsregel des § 894 Satz 1 ZPO als abgegeben geltende Willenserklärung den für einen solchen Vertrag notwendigen Mindestinhalt (essentialia negotii) umfassen. Hierzu gehören nach § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB die Arbeitsleistung, zu der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, und damit Art und Beginn der Arbeitsleistung. Eine Einigung über weitere Inhalte ist grundsätzlich nicht erforderlich, sofern klar ist, dass die Arbeitsleistung vergütet werden soll. Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, ist gemäß § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Zur Ermittlung des Inhalts einer mit der Klage erstrebten Willenserklärung kann - wie bei anderen auslegungsbedürftigen Klageanträgen - die Klagebegründung herangezogen werden (vgl. BAG 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 14).

32

bb) Diesen Anforderungen genügt der von der Klägerin zur Entscheidung gestellte Hauptantrag. Damit begehrt sie die Zustimmung der Beklagten zur Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 auf 33 Stunden. Sie war nicht gehalten, die Art der Arbeitsleistung näher zu spezifizieren. Diese ergibt sich aus dem ansonsten unverändert fortbestehenden Arbeitsvertrag der Parteien vom 23. Mai 2007 und steht zwischen ihnen auch außer Streit. Ebenso ist unschädlich, dass die Klägerin keine gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben hat. Fehlen solche Angaben wie im Streitfall, so überlässt der Arbeitnehmer die Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber, der sie in Ausübung seines Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO nach billigem Ermessen festlegen soll (BAG 13. Dezember 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 12, BAGE 143, 262).

33

b) Die Klage ist mit dem Hauptantrag nicht infolge Zeitablaufs - teilweise - unzulässig geworden. Für den auf die Annahme eines Änderungsangebots gerichteten Leistungsantrag ergibt sich das erforderliche allgemeine Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig schon daraus, dass der erhobene Anspruch nicht erfüllt ist (BAG 23. Juli 2019 - 9 AZR 475/18 - Rn. 14).

34

3. Der Klage ist mit dem Hauptantrag begründet.

35

a) Die Klage ist mit dem Hauptantrag nicht schon deshalb unbegründet, weil die Klägerin die rückwirkende Verringerung ihrer Arbeitszeit ab dem 1. April 2020 verlangt. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (BGBl. I S. 3138) kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, mit der ein Vertragsangebot angenommen werden soll, das rückwirkend auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist. Die erstrebte Fiktion der Abgabe der Annahmeerklärung nach § 894 Satz 1 ZPO soll zum Abschluss eines Vertrags führen, der rückwirkend Rechte und Pflichten begründet (st. Rspr., zB BAG 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 24).

36

b) Die Beklagte ist nach § 9a Abs. 1 TzBfG verpflichtet, der Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin im Zeitraum vom 1. April 2020 bis 31. März 2021 auf 33 Stunden zuzustimmen.

37

aa) Der mit Wirkung zum 1. Januar 2019 durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit vom 11. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2384) in Kraft getretene § 9a TzBfG ist anwendbar. Die Vorschrift wird nicht durch § 12 BAT/B.-Neu verdrängt. Dies folgt schon ausdrücklich aus dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung. Der gegenteiligen Rechtsauffassung der Beklagten stünde im Übrigen auch § 22 Abs. 1 TzBfG entgegen. Danach kann außer in den Fällen ua. des § 9a Abs. 6 TzBfG von den Vorschriften des TzBfG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. § 12 BAT/B.-Neu enthielte eine solche Abweichung. Er regelt nicht nur in § 12 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TzBfG den Zeitraum der zeitlich begrenzten Arbeitszeitverringerung abweichend von § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG (§ 9a Abs. 6 TzBfG). Er stellt auch zuungunsten des Arbeitnehmers abweichende allgemeine Voraussetzungen in § 12 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT/B.-Neu auf, indem er die Vereinbarung einer geringeren als der vertraglich festgelegten Arbeitszeit von der tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen abhängig macht. Der Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG ist dagegen nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe, wie zB Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, gebunden (BT-Drs. 19/3452 S. 1, 11; BT-Drs. 19/5097 S. 2). Dass der BAT/B.-Neu ein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes ist, rechtfertigte keine andere Beurteilung. Für solche Tarifverträge gilt ebenfalls § 22 Abs. 1 TzBfG. § 22 Abs. 2 TzBfG bestimmt daneben nur, dass Bestimmungen ua. iSd. § 9a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 iVm. § 8 Abs. 4 Satz 3 und Satz 4 oder iSd. § 9a Abs. 6 TzBfG in einem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes gelten, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken. Auf diese Vorschrift kommt es im Streitfall nicht an.

38

bb) Die allgemeinen Voraussetzungen für einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG liegen vor.

39

(1) Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat länger als sechs Monate bestanden (§ 9a Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Die Klägerin war seit dem 1. Juni 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Unerheblich ist, dass die Parteien bereits in der Zeit vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2017, vom 1. April 2017 bis zum 31. März 2019 und vom 1. April 2019 bis zum 31. März 2020 eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin vereinbart hatten. Zwischen den Parteien steht nicht in Streit, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Klägerin nach Ablauf des 31. März 2020 wieder 38,5 Stunden betragen würde. Der Anspruch nach § 9a Abs. 1 TzBfG steht überdies Arbeitnehmern mit vertraglich vereinbarter Voll- und Teilarbeitszeit gleichermaßen zu (vgl. BT-Drs. 19/3452 S. 1; BT-Drs. 19/5097 S. 2).

40

(2) Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer (§ 9a Abs. 1 Satz 3 TzBfG). Sie hat mehrere hundert Mitarbeiter.

41

cc) Die Klägerin hat ihr zeitlich begrenztes Verringerungsverlangen nach § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 TzBfG in Textform geltend gemacht.

42

(1) Die Schreiben der Klägerin vom 7. und 22. Januar 2020 genügen der Textform iSd. § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 TzBfG. Dieses Formerfordernis wird durch die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB gewahrt (vgl. BT-Drs. 19/3452 S. 16; BT-Drs. 19/5097 S. 2). Nach § 126b Satz 1 BGB muss eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger iSd. § 126b Satz 2 BGB abgegeben werden. Diese Voraussetzungen erfüllen die beiden Schreiben.

43

(2) Das zeitlich begrenzte Verringerungsverlangen der Klägerin war auch hinreichend bestimmt.

44

(a) Das zeitlich begrenzte Verringerungsverlangen eines Arbeitnehmers nach § 9a Abs. 1 TzBfG ist eine auf die Änderung des Arbeitsvertrags gerichtete Willenserklärung. Das Änderungsangebot (§ 145 BGB) muss nach allgemeinem Vertragsrecht regelmäßig so konkret sein, dass der Adressat des Angebots dieses mit einem einfachen "Ja" annehmen kann. Der Inhalt eines zwischen den Parteien zustande kommenden Änderungsvertrags muss feststehen. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer sein Änderungsangebot ausdrücklich als - zeitlich begrenzten - Teilzeitantrag bezeichnet (vgl. BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 368/16 - Rn. 25 zu § 8 Abs. 1 TzBfG). Der Arbeitnehmer muss aber den von ihm begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung iSd. § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG angeben (§ 9a Abs. 3 Satz 2 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG) (vgl. zB ErfK/Preis 20. Aufl. § 9a TzBfG Rn. 24; HWK/Schmalenberg 9. Aufl. § 9a TzBfG Rn. 26 f.). Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll der Arbeitnehmer bei der Geltendmachung der zeitlich begrenzten Verringerung seiner Arbeitszeit und des Umfangs der Verringerung dagegen nur angeben (§ 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Dazu verpflichtet ist er aber nicht (vgl. BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 368/16 - aaO zu § 8 Abs. 1 TzBfG).

45

(b) Diesen Anforderungen werden die Schreiben der Klägerin vom 7. und 22. Januar 2020 gerecht. Sie bittet die Beklagte im ersteren Schreiben, eine weitere Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 auf 33 Stunden zu genehmigen. Im letzteren Schreiben beantragt sie erneut die Verlängerung ihres Teilzeitvertrags ab dem 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 mit wöchentlich 33 Stunden. Die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit überließ sie in beiden Schreiben der Beklagten (§ 106 Satz 1 GewO) (vgl. BAG 15. November 2011 - 9 AZR 729/07 - Rn. 21).

46

(3) Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten schließlich auch die Rechtsgrundlage für ihr zeitlich begrenztes Verringerungsverlangen angegeben. Dies ergibt jedenfalls die Auslegung ihres Schreibens vom 22. Januar 2020 (vgl. zu den maßgeblichen Auslegungsgrundsätzen BAG 19. September 2017 - 9 AZR 36/17 - Rn. 30). Bei objektiver Betrachtung konnte die Beklagte diesem Schreiben entnehmen, dass die Klägerin ihr zeitlich begrenztes Verringerungsverlangen - auch - auf § 9a Abs. 1 TzBfG stützt. Die Klägerin nimmt in diesem Schreiben zwar zunächst auf § 12 Abs. 1 BAT/B.-Neu Bezug. Im Anschluss stützt sie ihr Begehren aber auch auf "§ 12 Abs. 2 BAT/B.-Neu in Verbindung mit dem TzBfG". Das TzBfG enthält allein in § 9a Abs. 1 TzBfG eine Rechtsgrundlage für zeitlich begrenzte Verringerungsverlangen. Ob der Arbeitnehmer die Rechtsgrundlage für sein zeitlich begrenztes Verringerungsverlangen bei dessen Geltendmachung festlegen muss oder ob sie zumindest erkennbar sein muss (vgl. dazu zB Bayreuther NZA 2018, 1577, 1578; HK-TzBfG/Boecken 6. Aufl. § 9a Rn. 44; Merkel/Steinat, DB 2018, 3118, 3119;

MüKoBGB/Müller-Glöge 8. Aufl. § 9a TzBfG Rn. 11), bedarf nach alledem keiner Entscheidung.

47

dd) Unschädlich ist, dass die Klägerin mit ihren Schreiben vom 7. und 22. Januar 2020 nicht die dreimonatige Frist des § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG eingehalten hat. Die mangelnde Wahrung dieser Frist ist bedeutungslos, wenn der Arbeitgeber das zeitlich begrenzte Verringerungsverlangen mit dem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt erörtert. Damit verzichtet er auf die Einhaltung der lediglich zu seinem Schutz vorgesehenen Mindestfrist (vgl. BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - Rn. 40, BAGE 129, 56 zu § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Die Beklagte hat sich mit Schreiben vom 15. und vom 27. Januar 2020 vorbehaltlos auf die Schreiben der Klägerin vom 7. und 22. Januar 2020 eingelassen. Sie hat darin den Verstoß gegen die Frist des § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht gerügt, sondern das zeitlich begrenzte Verringerungsverlangen der Klägerin mangels Begründung des Teilzeitantrags iSd. § 12 Abs. 1 BAT/B.-Neu bzw. aus dienstlichen Belangen und mangels Vorliegen eines Sachgrundes abgelehnt.

48

ee) Dem zeitlich begrenzten Verringerungsverlangen der Klägerin steht auch nicht die Veränderungssperre des § 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG entgegen. Die Vorschrift gilt allein nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG. Nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage findet sie weder unmittelbar noch analog Anwendung.

49

(1) Die Veränderungssperre des § 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG ist unmittelbar nur nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG anwendbar (so zB auch HK-TzBfG/Boecken 6. Aufl. § 9a Rn. 59; Merkel/Steinat, DB 2018, 3118, 3120; MüKoBGB/Müller-Glöge 8. Aufl. § 9a TzBfG Rn. 21; HWK/Schmalenberg 8. Aufl. § 9a TzBfG Rn. 41). Dies ergibt die Auslegung der Norm (vgl. zu den maßgeblichen Auslegungsgrundsätzen BAG 5. Juni 2020 - 10 AZN 53/20 - Rn. 15). Bereits nach ihrem Wortlaut kann nur ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit "nach Absatz 1" zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Diese Auslegung bestätigt die Entstehungsgeschichte der Norm. Nach der Entwurfsbegründung können Arbeitnehmer frühestens ein Jahr nach Rückkehr aus der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit "nach Absatz 1" eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit "nach Absatz 1" oder eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG verlangen (BT-Drs. 19/3452 S. 19). Die Auslegung entspricht schließlich auch dem Sinn und Zweck der Norm. Sie dient der Planungssicherheit des Arbeitgebers (BT-Drs. 19/3452 S. 19). Diese Planungssicherheit soll dabei dadurch erreicht werden, dass sichergestellt wird, dass der Arbeitnehmer "nach Ablauf der Brückenteilzeit" zu der Arbeitszeit, die vor der Teilzeitarbeit geschuldet wurde (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit), zurückkehrt (BT-Drs. 19/3452 S. 11).

50

(2) Die Veränderungssperre des § 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG findet nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage als § 9a Abs. 1 TzBfG keine entsprechende Anwendung. Es fehlt an der für eine Analogie erforderlichen planwidrigen Regelungslücke (vgl. zu den dafür geltenden Anforderungen zB BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 53). Dem Gesetzgeber war bei Schaffung von § 9a TzBfG bewusst, dass Arbeitnehmer auch aufgrund

anderer - gesetzlicher und tariflicher - Rechtsgrundlagen eine zeitlich begrenzte Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen können (vgl. BT-Drs. 19/3452 S. 17 ff.; BT-Drs. 19/5097 S. 10).

51

(3) Die Klägerin hat die zeitlich begrenzte Verringerung ihrer Arbeitszeit nicht nach einer zeitlich begrenzten Verringerung ihrer Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG verlangt. Die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin in der Zeit vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2017, vom 1. April 2017 bis zum 31. März 2019 und vom 1. April 2019 bis zum 31. März 2020 beruhte auf § 12 Abs. 1 BAT/B.-Neu. Sie wurde der Klägerin zur Betreuung ihres damals minderjährigen Kindes gewährt.

52

ff) Die Beklagte durfte das zeitlich begrenzte Verringerungsverlangen der Klägerin auch nicht nach § 9a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ablehnen. Betriebliche Gründe stehen ihm nicht entgegen.

53

(1) Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt nach § 9a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 iVm. § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG insbesondere vor, wenn die - zeitlich begrenzte - Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Insoweit genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe hat, die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit abzulehnen (vgl. BAG 20. Januar 2015 - 9 AZR 735/13 - Rn. 17 zu § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG).

54

(2) Die Prüfung, ob betriebliche Gründe entgegenstehen, ist regelmäßig in drei Stufen vorzunehmen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und - wenn das der Fall ist - um welches Konzept es sich handelt (erste Stufe). In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen (dritte Stufe). Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt wird. Maßgeblich für das Vorliegen der betrieblichen Gründe ist der Zeitpunkt der Ablehnung des Arbeitszeitwunschs durch den Arbeitgeber, der die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe trägt (BAG 20. Januar 2015 - 9 AZR 735/13 - Rn. 18 zu § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG).

55

(3) Danach liegen keine betrieblichen Gründe vor, die dem zeitlich begrenzten Verringerungsverlangen der Klägerin entgegenstehen.

56

(a) Soweit die Beklagte sich auf die derzeitige Umstrukturierung ihres Unternehmens im Rahmen des Programms "B. - Die Weiterentwicklung" beruft, legt sie nicht dar, ob und inwieweit diese Umstrukturierung dem zeitlich begrenzten Verringerungsverlangen der Klägerin tatsächlich entgegensteht. Sie behauptet lediglich, dass aufgrund dieser Umstrukturierung sämtliche bestehenden Dienststellen zum Jahresende aufgelöst und zu neuen Einheiten in Düsseldorf

zentriert zusammengefasst würden. Dabei werde es verschiedene Service- und Kontaktzentren in Düsseldorf, Essen und Köln geben und daneben nur noch Geschäftsstellen in den Regionen. Diese gravierende Umstrukturierung habe dazu geführt, dass mit dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung dahingehend abgeschlossen worden sei, wie mit Veränderungen in diesem Prozess umgegangen werde. Es sei damit zu rechnen, dass auch längere Fahrtstrecken von Arbeitnehmern zu bewältigen seien.

57

(b) Soweit die Beklagte sich daneben auf die befristete Einstellung von 120 Aushilfen zur Rückstandsbewältigung zusätzlich zum Stammpersonal und damit verbundene Kosten iHv. rund 1,6 Millionen Euro für Aushilfsgehälter beruft, gilt nichts anderes. Im Hinblick auf den beschäftigungspolitischen Zweck des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, zusätzliche (Teilzeit-)Arbeitsplätze zu schaffen, hat der Arbeitgeber die allgemein mit jeder Teilzeitarbeit einhergehenden Belastungen hinzunehmen. Hierzu zählen im Allgemeinen zusätzliche Kosten, die mit der Personalverwaltung zusammenhängen oder die durch die Einarbeitung einer Ersatzkraft anfallen (BAG 21. Juni 2005 - 9 AZR 409/04 - Rn. 57, BAGE 115, 136 zu § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Dass die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin - etwa durch die Einstellung einer Ersatzkraft - unverhältnismäßig hohe Kosten iSd. § 9a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 iVm. § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG verursacht, behauptet die Beklagte nicht. Stattdessen macht sie lediglich pauschal geltend, aufgrund der zu bewältigenden Rückstände sei es nicht möglich Teilzeitanträgen stattzugeben, die keinen sachlichen Grund hätten.

58

3. Der Hilfsantrag fällt der Kammer nicht zur Entscheidung an. Er ist nur hilfswiese für den - nicht eingetretenen - Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellt.

II.

59

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 ZPO.

III.

60

Die nach § 61 Abs. 1 ArbGG erforderliche Streitwertfestsetzung beruht auf § 3 Halbs. 1, § 4 Abs. 1 Halbs. 1 ZPO. Die Kammer hat den Hauptantrag mit zwei Bruttomonatsgehältern der Klägerin iHv. zuletzt 4.792,06 Euro bewertet.

IV.

61

Die Berufung wird gesondert zugelassen. Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung (§ 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG).