

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 7. September 2021
- 9 AZR 595/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:070921.U.9AZR595.20.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 30. Juni 2020
- 5 Ca 1315/20 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 28. Oktober 2020
- 12 Sa 450/20 -

Entscheidungsstichworte:

„Brückenteilzeit“ - Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist

Leitsatz:

Ein unter Verletzung der dreimonatigen Mindestankündigungsfrist gestellter Antrag auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a TzBfG kann nicht ohne weiteres als ein zum frühestmöglichen Zeitpunkt wirkendes Angebot verstanden werden. Eine solche Auslegung ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber aufgrund greifbarer Anhaltspunkte erkennen kann, ob der Arbeitnehmer die „Brückenteilzeit“ verkürzen oder verschieben möchte.

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 595/20
12 Sa 450/20
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. September 2021

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 7. September 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Vogg und Stietzel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Oktober 2020 - 12 Sa 450/20 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Juni 2020 - 5 Ca 1315/20 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten - nachdem die Klägerin den Rechtsstreit in der 1
Hauptsache für erledigt erklärt hat - darüber, ob die Beklagte verpflichtet war,
einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin zuzustimmen.

Die Klägerin war seit dem 1. Juni 2007 bei der Beklagten zunächst in 2
Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden tätig. Die Parteien
vereinbarten auf der Grundlage von § 12 Abs. 1 BAT/AOK-Neu zur Betreuung
des seinerzeit noch minderjährigen Kindes der Klägerin für den Zeitraum vom
1. April 2012 bis zum 31. März 2019 eine Verringerung der regelmäßigen wö-
chentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden und für den Zeitraum vom 1. April 2019
bis zum 31. März 2020 auf 33 Stunden.

Die Klägerin bat die Beklagte mit einem nicht unterzeichneten Schreiben 3
vom 7. Januar 2020, einer neuerlichen Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeits-
zeit vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 auf 33 Stunden zuzustimmen. Die
Beklagte lehnte dies am 15. Januar 2020 ab, weil die Voraussetzungen des § 12
Abs. 1 BAT/AOK-Neu für eine Teilzeitbeschäftigung nicht vorlägen.

Mit eigenhändig unterzeichnetem Schreiben vom 22. Januar 2020, das 4
der Beklagten am 24. Januar 2020 zuging, erneuerte die Klägerin ihren Antrag
unter Hinweis auf die Pflegebedürftigkeit ihres Vaters. Die Beklagte lehnte den
Antrag am 27. Januar 2020 mit der Begründung ab, die Angaben der Klägerin

reichten ohne Vorlage eines Gutachtens oder Attests nicht aus. Der Gewährung von Teilzeit stünden zudem dienstliche Belange entgegen. Ab dem 1. April 2020 arbeitete die Klägerin wieder in Vollzeit.

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr stehe nach § 9a Abs. 1 Satz 1 TzBfG ein Anspruch auf eine zeitliche begrenzte Verringerung der Arbeitszeit zu. Die Beklagte sei verpflichtet, ihrem Antrag vom 22. Januar 2020 zuzustimmen. 5

Die Klägerin hat beantragt, 6

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;
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.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der streitgegenständliche Antrag auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit sei unwirksam, weil die Klägerin die dreimonatige Ankündigungsfrist nach § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zur Geltendmachung ihres Teilzeitverlangens nicht eingehalten habe. Auf die Einhaltung dieser Mindestfrist habe sie nicht verzichtet. 7

Die Klägerin hat den Hilfsantrag zu 2. erstmals in der Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht am 30. Juni 2020 gestellt. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision wendet sich die Beklagte gegen die Verurteilung, der Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin im Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 auf 33 Stunden zuzustimmen. Die Klägerin hat den Rechtsstreit in der Revisionsinstanz in der Hauptsache für erledigt erklärt. Dem hat die Beklagte nicht zugestimmt. 8

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist begründet. Der nach der einseitigen Erledigungserklärung der Klägerin zuletzt gestellte Antrag festzustellen, dass der Rechtsstreit in der Hauptsache erledigt ist, hat keinen Erfolg, da die Klage bereits von Anfang an unbegründet war. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. 9
- I. Mit ihrem Hauptantrag hat die Klägerin eine zeitlich begrenzte Verringerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 9a TzBfG, nicht dagegen eine weitere Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 12 BAT/AOK-Neu geltend gemacht. Mit ihrer Erklärung im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht, die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 BAT/AOK-Neu nicht nachweisen zu können, hat die Klägerin klargestellt, ihr Klagebegehren allein auf § 9a TzBfG zu stützen. 10
- II. Die Klägerin hat ihren ursprünglichen Leistungsantrag einseitig für erledigt erklärt. Diese Erklärung enthält den Antrag festzustellen, dass die zulässige und begründete Klage erst durch das erledigende Ereignis unzulässig oder unbegründet geworden ist. War die Klage bereits vor Eintritt des erledigenden Ereignisses unzulässig oder unbegründet, ist sie abzuweisen. Die Frage des erledigenden Ereignisses stellt sich dann nicht mehr (*vgl. BAG 31. Januar 2018 - 10 AZR 60/16 (A) - Rn. 48; 16. April 2013 - 9 AZR 535/11 - Rn. 10; 27. Juli 2005 - 7 AZR 508/04 - zu I der Gründe mwN, BAGE 115, 296; zu dem hierfür gegebenen Feststellungsinteresse BGH 21. September 2017 - IZR 58/16 - Rn. 48*). 11
- III. Der Hauptantrag war bereits bei Klageerhebung unbegründet. Die Beklagte war nicht verpflichtet, einer zeitlich vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2021 begrenzten Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 33 Stunden zuzustimmen. Die tatbestandlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf sog. 12

„Brückenteilzeit“ gemäß § 9a TzBfG waren nicht erfüllt. Die Klägerin hat die dreimonatige Mindestankündigungsfrist des § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht gewahrt. Dies hat zur Folge, dass ihr kein Anspruch auf Zustimmung der Beklagten zu einer zeitlich begrenzten Verringerung ihrer Arbeitszeit für den von ihr begehrten Zeitraum zustand.

1. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass die Klägerin die dreimonatige Ankündigungsfrist des § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht eingehalten habe, weil sie durch eine „Erörterung ohne Vorbehalt“ hierauf verzichtet habe, hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. 13

a) Nach § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer die zeitlich begrenzte Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Der Arbeitgeber kann auf die Einhaltung dieser - ausschließlich zu seinem Schutz vorgesehenen (*BT-Drs. 14/4374 S. 17*) - Ankündigungsfrist verzichten. § 22 Abs. 1 TzBfG verbietet nur Abweichungen zulasten des Arbeitnehmers (*BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - Rn. 39, BAGE 129, 56; 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 108, 103*). Der Verzicht muss nicht ausdrücklich erklärt werden, er muss aber anderweitig eindeutig, zweifelsfrei und unmissverständlich zum Ausdruck kommen (*vgl. BAG 28. Februar 2019 - 8 AZR 201/18 - Rn. 59, BAGE 166, 54*). Die Reaktion des Arbeitgebers auf das Verringerungsverlangen lässt sich dann als Verzicht auf die Einhaltung der Mindestankündigungsfrist auslegen, wenn ihr nach dem objektiven Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) hinreichend deutlich zu entnehmen ist, der Arbeitgeber lege auf die Einhaltung der Frist keinen Wert und werde auch bei der weiteren Behandlung seines Antrags auf die Fristverletzung nicht zurückkommen (*vgl. BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 108, 103*). Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen mit dem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt erörtert (*zu § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG: BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - aaO; 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - zu B II 3 der Gründe, BAGE 110, 45; zu § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG:* 14

BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 - Rn. 34). Dies hat der Senat in Fallkonstellationen angenommen, in denen der Arbeitgeber durch über die bloße Ablehnung des Antrags hinausgehende Erklärungen deutlich zum Ausdruck gebracht hat, sich nicht auf die Nichteinhaltung der Mindestankündigungsfrist berufen zu wollen. Dies geschah entweder dadurch, dass er sich in Kenntnis der Fristverletzung bereit erklärt hat, die Verringerung der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, und diesen zusätzlich aufgefordert hat, die von ihm gewünschte exakte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben, um das Entgegenstehen von betrieblichen Gründen vorab prüfen zu können (*vgl. BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu B II 2 c bb der Gründe, BAGE 108, 103*), oder dadurch, dass er der Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt und lediglich aus näher bezeichneten Gründen die begehrte Arbeitszeitverteilung abgelehnt hat (*vgl. BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - Rn. 40, BAGE 129, 56; 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - zu B II 3 der Gründe, BAGE 110, 45*).

b) Das Antwortschreiben der Beklagten vom 27. Januar 2020 lässt sich danach nicht als Verzicht auf die Einhaltung der Mindestankündigungsfrist verstehen. 15

aa) Bei der Erklärung der Beklagten handelt es sich um eine nichttypische Erklärung, deren Auslegung grundsätzlich den Tatsachengerichten vorbehalten ist. Sie kann in der Revision nur darauf überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt oder gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen oder eine gebotene Auslegung unterlassen hat. Das Revisionsgericht darf bei einer unterlassenen oder fehlerhaften Auslegung atypischer Verträge und Willenserklärungen nur dann selbst auslegen, wenn das Landesarbeitsgericht den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist (*st. Rspr., vgl. BAG 26. November 2020 - 8 AZR 59/20 - Rn. 59; 24. August 2016 - 5 AZR 129/16 - Rn. 20, BAGE 156, 157*). 16

bb) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts erweist sich danach als rechtsfehlerhaft. Allein die Ablehnung unter Angabe betrieblicher Gründe, die der be- 17

antragten Arbeitszeitverringerung entgegenstehen, rechtfertigt nicht die Annahme, die Beklagte habe auf die Einhaltung der Mindestankündigungsfrist verzichtet oder weitere entgegenstehende Gründe nicht vortragen wollen. Dazu hätte es weiterer Anhaltspunkte bedurft, die weder vom Landesarbeitsgericht festgestellt noch von der Klägerin dargelegt wurden.

cc) Der Senat kann die gebotene Auslegung aufgrund der festgestellten Tatsachen selbst abschließend vornehmen (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Parteien haben bereits in der Berufungsinstanz über die Auslegung des Schreibens gestritten und dazu vorgetragen. Ein weiteres tatsächliches Vorbringen ist nicht zu erwarten. 18

2. Die Entscheidung erweist sich nicht aus anderen Gründen als zumindest teilweise richtig (§ 561 ZPO). Entgegen der Auffassung der Klägerin kann ein unter Verletzung der Mindestankündigungsfrist gestellter Antrag auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nicht als ein zum frühestmöglichen Zeitpunkt abgegebenes Angebot auf Änderung der Arbeitszeit ausgelegt werden. 19

a) Sowohl das Verringerungsverlangen eines Arbeitnehmers nach § 8 Abs. 1 TzBfG (vgl. dazu st. Rspr. vgl. BAG 9. März 2021 - 9 AZR 312/20 - Rn. 20 mwN) als auch das Verringerungsverlangen eines Arbeitnehmers nach § 9a TzBfG sind auf Änderung des Arbeitsvertrags gerichtete empfangsbedürftige Willenserklärungen, deren objektiver Erklärungswert entsprechend § 133 BGB von dem Empfängerhorizont zu ermitteln ist, ohne am buchstäblichen Sinn des in der Erklärung gewählten Ausdrucks zu haften (vgl. BAG 26. November 2020 - 8 AZR 59/20 - Rn. 58). Die für einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung von unbestimmter Dauer geltenden Auslegungsgrundsätze lassen sich jedoch aufgrund der strukturellen Unterschiede nicht ohne weiteres auf einen Antrag auf „Brückenteilzeit“ übertragen. 20

aa) Wünscht ein Arbeitnehmer die Änderung von Arbeitszeit und deren Verteilung zu einem zu frühen Zeitpunkt, richtet sich sein auf unbestimmte Dauer gerichtetes Verringerungsverlangen nach § 8 TzBfG hilfsweise auf einen Zeitpunkt, zu dem er den Beginn der Verringerung nach den gesetzlichen Regeln 21

verlangen kann. Es geht dem Arbeitnehmer vor allem um das „Ob“ der Verringerung und erst in zweiter Linie um den Zeitpunkt ihres Beginns. Dem steht deshalb nicht der klare und eindeutige Wortlaut entgegen, mit dem ein Arbeitnehmer einen kalendermäßig bestimmten Beginn der Änderung geltend macht (vgl. BAG 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 111, 260).

bb) Diese Auslegungsregel kann auf einen Antrag auf „Brückenteilzeit“ nach § 9a TzBfG nicht übertragen werden, mit dem der Arbeitnehmer nicht nur den Anfang, sondern damit zugleich auch das Ende der verringerten Arbeitszeit festlegt. Bei einem solchen Antrag lässt sich gerade nicht ohne weiteres durch Auslegung ermitteln, ob der Arbeitnehmer (hilfsweise) die Verkürzung oder die Verschiebung des von ihm angegebenen Zeitraums begehrt (*Kleinebrink DB 2019, 667, 670; Merkel/Steinat DB 2018, 3118; MüKoBGB/Müller-Glöge 8. Aufl. TzBfG § 9a Rn. 11; ErfK/Preis 21. Aufl. TzBfG § 9a Rn. 22*). Ein unter Verletzung der Mindestankündigungsfrist gestellter Antrag kann nur dann als Angebot auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt verstanden werden, wenn der Arbeitgeber aufgrund greifbarer Anhaltspunkte erkennen kann, ob der Arbeitnehmer die „Brückenteilzeit“ verkürzen oder verschieben möchte. 22

b) Daran fehlt es hier. Für die Beklagte war nicht feststellbar, ob eine Verschiebung der „Brückenteilzeit“ im Interesse der Klägerin lag, ob es ihr also auf die Dauer oder auf das Enddatum der Teilzeittätigkeit ankam. 23

aa) In ihrem Antragsschreiben finden sich dazu keine Anhaltspunkte. Soweit die Klägerin zur Begründung des Antrags darauf verwiesen hat, in der zusätzlichen Freizeit ihrem pflegebedürftigen Vater zur Seite stehen zu wollen, könnte dies zwar für ein bestimmtes Enddatum sprechen, weil sie möglicherweise ab dem 1. April 2021 eine andere Unterstützung für ihren Vater in Aussicht hatte. Ebenso denkbar ist es jedoch, dass sie ihren Vater längstens für ein Jahr verstärkt unterstützen konnte und danach wieder auf ihren Vollzeitverdienst angewiesen war. 24

- bb) Auf den später im Kammertermin am 30. Juni 2020 gestellten Hilfsantrag kam es für die Auslegung des Antrags vom 22. Januar 2020 nicht an. Daraus hätte sich möglicherweise ableiten lassen, dass der Klägerin die Dauer der befristeten Teilzeittätigkeit wichtiger als das Enddatum ist, weil sie den Hilfsantrag wiederum für ein Jahr mit einem späteren Enddatum gestellt hat. Dieser Klageantrag war der Beklagten bei Zugang des Antrags am 24. Januar 2020 nicht bekannt, so dass sie ihn bei objektiver Betrachtung gemäß §§ 133, 157 BGB nicht beachten konnte. 25
- IV. Auch hinsichtlich des zur Entscheidung anfallenden Hilfsantrags ist keine Erledigung in der Hauptsache eingetreten. 26
1. Der Hilfsantrag war von vornherein unbegründet, weil die Klägerin auch insoweit die dreimonatige Ankündigungsfrist des § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht eingehalten hat. Sie hat den auf den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 31. Juni 2021 bezogenen Antrag erstmals im Termin zur Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht am 30. Juni 2020 gestellt. 27
2. Der Senat muss nicht entscheiden, ob sich dieser Antrag als ein solcher zum frühestmöglichen Zeitpunkt auslegen lässt und die Auslegung zur Verkürzung oder Verschiebung des Zeitraums der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit führt. Die Klägerin hat bereits keinen auf das Ergebnis einer solchen Auslegung bezogenen Klageantrag gestellt. Führte die Auslegung zu einer Verkürzung der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit, könnte der Befristungszeitraum zwar als minus im Klageantrag enthalten sein. In diesem Fall hätte die Klage aber keinen Erfolg, weil die einjährige Mindestdauer der „Brückenteilzeit“ iSv. § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG unterschritten wäre. Die Verschiebung des Beginns der einjährigen „Brückenteilzeit“ auf den frühestmöglichen Zeitpunkt überschritte indes das im Klageantrag festgelegte Ende der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit. Eine entsprechende Verurteilung verstieße gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO, dem zufolge das Gericht nicht befugt ist, einer Partei etwas zuzusprechen, das sie nicht beantragt hat. 28

V. Die Klägerin hat gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 29

Kiel

Suckow

Zimmermann

Vogg

Stietzel