

## **Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gem. § 8 TzBfG - Widerruflichkeit**

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dabei muss der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Nach § 8 Abs. 4 und 5 TzBfG hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung in Textform mitzuteilen.

Im Rahmen eines aktuellen Urteils vom 09.03.2021 (9 AZR 312/209) hat sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage befasst, ob ein Verringerungsantrag durch den Arbeitnehmer widerrufen werden kann, und welche Anforderungen an die Erklärung des Arbeitgebers zu stellen sind.

So hat das BAG im Rahmen des Urteils festgestellt, dass es sich bei dem auf Verringerung der Arbeitszeit gerichteten Verlangen des Arbeitnehmers nach § 8 Abs. 1 TzBfG um eine auf Änderung des Arbeitsvertrags gerichtete Willenserklärung handelt, die nach ihrem Zugang beim Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer nicht mehr widerrufen werden kann.

Der Arbeitnehmer ist an sein Teilzeitverlangen bis zum Ablauf der Stellungnahmefrist des Arbeitgebers aus § 8 Abs. 5 TzBfG gebunden. Lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitantrag des Arbeitnehmers form- und fristgerecht aus betrieblichen Gründen ab, kann der Arbeitnehmer die erneute Verringerung der Arbeitszeit erst nach Ablauf der zweijährigen Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG verlangen. Hat der Arbeitgeber die Verringerung und/oder die Verteilung der Arbeitszeit zu Unrecht abgelehnt, kann der Arbeitnehmer wählen, ob er seinen bisherigen Antrag gerichtlich durchzusetzen versucht, einen neuen Verringerungsantrag stellt oder sein Verringerungsverlangen nicht weiterverfolgt.

Weiterhin hat das Bundesarbeitsgericht im Rahmen des Urteils festgestellt, dass der Arbeitgeber in seiner Erklärung nach § 8 Abs. 5 TzBfG eindeutig zum Ausdruck bringen muss, wenn er dem Teilzeitantrag des Arbeitnehmers nicht uneingeschränkt, sondern nur unter Erweiterungen, Einschränkungen oder sonstigen Änderungen zustimmen möchte. Andernfalls kommt eine Vertragsänderung nach Maßgabe des Teilzeitbegehrens des Arbeitnehmers zustande.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.03.2021 – 9 AZR 312/20*

**Arbeitsrecht**



**Frank P. Gäbelein**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
T +49 951 29743-0  
[info@rk-rechtsanwaelte.de](mailto:info@rk-rechtsanwaelte.de)  
[www.rk-rechtsanwaelte.de](http://www.rk-rechtsanwaelte.de)