

Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG

Meinel / Heyn / Herms

6., neubearbeitete Auflage 2022
ISBN 978-3-406-73504-2
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Nach hiesiger Auffassung geht der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 21.1.2021 zu weit. Umfangreiche Schadensersatzansprüche schon wegen einer unterlassener Information nach § 7 können nicht aus der – formlosen – Anzeige nach § 7 Abs. 2 entstehen. Auch werden Arbeitgeber regelmäßig überfordert, wenn § 7 Abs. 2 als Dauer-Informationsverpflichtung gesehen wird.

Die unterlassene Information des Arbeitnehmers soll nach Auffassung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts **kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG** begründen. Das Zustimmungsverweigerungsrecht ist erst dann einschlägig, wenn ein konkretes Vertragsänderungsangebot nach § 9 vorliegt. In diesem Fall ist ein Zustimmungsverweigerungsrecht bereits anerkannt (Rn. 31, → § 9 Rn. 7 ff.; Annuß/Thüsing/Mengel TzBfG § 7 Rn. 17; aA LS/Laux TzBfG § 7 Rn. 68). 26a

4. Information der Arbeitnehmervertretung, Abs. 4

a) **Allgemeines.** Abs. 4 regelt außerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze eine **eigenständige Informationsverpflichtung** des Arbeitgebers, unabhängig von einem Antrag der Arbeitnehmervertretung. Mit Abs. 4 wird **§ 5 Abs. 3e der Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit** (Richtlinie 97/81/EG, abgedruckt im Anhang unter A) umgesetzt, wonach der Arbeitgeber sich bemühen sollte, den bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremien geeignete Informationen über Teilzeitarbeit in dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Die **Transparenz** über bestehende und künftige Teilzeitarbeitsplätze oder die geplante Umwandlung in Vollzeitarbeitsplätze soll durch Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung gefördert werden. 27

Neu mit aufgenommen wurde mit Wirkung zum 1.1.2019, dass sich die Informationspflicht auch auf die Anzeigen von Arbeitnehmern nach Abs. 3 nF bezieht.

Abs. 4 ergänzt die bestehenden Regelungen des BetrVG, dort insbesondere **§ 80 Abs. 2 BetrVG**, und der Personalvertretungsgesetze (BT-Drs. 14/4374, 16). Der Gesetzgeber hat dies für **§ 92 BetrVG** ausdrücklich in Satz 2 erwähnt. 28

Erfasst sind **alle Unternehmen**, bei denen eine Arbeitnehmervertretung besteht, unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter. **Arbeitnehmervertretungen** im Sinne des Gesetzes sind die jeweils **zuständigen Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich** (BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 7 Rn. 10; Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol TZA TzBfG § 7 Rn. 34; Däubler ZIP 2000, 1961 [1962]; Lakies DZWIR 29

2001, 1 [3]; AG/Spinner TzBfG § 7 Rn. 30; BT-Drs. 14/4374, 16, wo nur Betriebsräte und Personalräte genannt sind). Sofern ein **Gesamtbetriebsrat** gebildet wurde, wird dieser regelmäßig nicht nach § 50 BetrVG zuständig sein (→ § 20 Rn. 2, 2a; HK-TzBfG/Boecken § 7 Rn. 39). Arbeitnehmervertretungen für besondere Beschäftigungsgruppen, wie zB **Schwerbehindertenvertretungen**, werden nicht erfasst (→ § 20 Rn. 2; HK-TzBfG/Boecken § 7 Rn. 38; LS/Laux TzBfG § 7 Rn. 73; AG/Spinner TzBfG § 7 Rn. 30).

- 30 **b) Informationsverpflichtung.** Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretungen über sämtliche Formen von Teilzeitarbeit **im Betrieb und Unternehmen** zu informieren. Dabei ist **Auskunft über Lage und Dauer der Arbeitszeit aller Arbeitnehmer** zu geben (Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol TZA TzBfG § 7 Rn. 36; BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 7 Rn. 10).

Nunmehr hat der Arbeitgeber zusätzlich Arbeitnehmervertretungen über **alle angezeigten Arbeitszeitwünsche nach Abs. 2 zu informieren**. Diese Verpflichtung wurde mit der Gesetzesnovellierung mWz 1.1.2019 eingefügt. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer unterrichtet und ihre gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen kann, wobei weitere Beteiligungsrechte unberührt bleiben (BT-Drs. 19/3452, 16). Der Arbeitgeber muss damit die Arbeitnehmervertretungen auch über ganz konkrete Arbeitszeitwünsche bestimmter Arbeitnehmer informieren (HK-TzBfG/Boecken § 9 Rn. 35).

Adressat der Information ist die jeweilige Arbeitnehmervertretung. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung **regelmäßig** zu informieren. Sofern neue Teilzeitarbeitsplätze geschaffen wurden oder geplant sind, ist die Arbeitnehmervertretung hierüber in Kenntnis zu setzen. Das Gleiche gilt für die beabsichtigte Umwandlung von Teilzeit- zu Vollzeitarbeitsplätzen oder umgekehrt. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung **von sich aus** zu informieren; ein Verlangen oder Antrag der Arbeitnehmervertretung ist nicht erforderlich (BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 7 Rn. 10; **aA** HK-TzBfG/Boecken § 7 Rn. 41). Die Information kann **formlos** erfolgen; mündliche Information reicht aus (so auch BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 7 Rn. 10; HK-TzBfG/Boecken § 7 Rn. 40). Gleiches gilt auch für die neue Verpflichtung zur Information über Wünsche von Arbeitnehmern nach Abs. 2.

- 31 **c) Vorlage von Unterlagen.** Auf Verlangen muss der Arbeitgeber nach Abs. 4 S. 2 die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung

stellen. **Erforderlich** sind die Unterlagen, welche die Arbeitnehmervertretung zur umfassenden Kenntnis über alle (Teilzeit-)Arbeitsplätze und zukünftige Planungen diesbezüglich benötigt (LS/Laux TzBfG § 7 Rn. 77). **Unterlagen** sind schriftliche Aufzeichnungen sowie auf elektronische Datenträger gespeicherte Informationen (Fitting BetrVG § 80 Rn. 63; GK-BetrVG/Weber § 80 Rn. 100; BAG 17.3.1983, NJW 1983, 2463 [2464]; Worzalla/Will/Mailänder/Worch/Heise TzBfG § 7 Rn. 17; Annuß/Thüsing/Mengel TzBfG § 7 Rn. 21).

In Bezug auf die neue Informationspflicht über Änderungswünsche von Arbeitnehmern sind die entsprechenden Anzeigen der Arbeitnehmer der Arbeitnehmervertretung zur Verfügung zu stellen, sofern vorhanden. **31a**

Die Arbeitnehmervertretung kann allerdings nicht verlangen, dass der Arbeitgeber für die Arbeitnehmervertretung gesondert Unterlagen herstellt; der Anspruch richtet sich nur auf **vorhandene Unterlagen** (BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 7 Rn. 11; ErfK/Kania BetrVG § 80 Rn. 24; LS/Laux TzBfG § 7 Rn. 76; HK-TzBfG/Boecken § 7 Rn. 42; GK-BetrVG/Weber § 80 Rn. 102). Insbesondere ist der Arbeitgeber verpflichtet **Stellenpläne**, Personalplanungen o.Ä zur Verfügung zu stellen. Die Unterlagen müssen nicht im Original zur Verfügung gestellt werden, **Abschriften** reichen aus (HK-TzBfG/Boecken § 7 Rn. 42; ErfK/Kania BetrVG § 80 Rn. 24; Fitting BetrVG § 80 Rn. 69). Die Arbeitnehmervertretung muss die Möglichkeit haben, die Unterlagen **ohne Anwesenheit des Arbeitgebers** auszuwerten (BAG 20.11.1984, NZA 1985, 432 [433]). **32**

d) Gerichtliche Durchsetzung. Im Falle der Nichterfüllung des Informationsanspruchs kann dieser von der Arbeitnehmervertretung im **Beschlussverfahren** geltend gemacht werden. **§ 2a Nr. 1 ArbGG** erfasst sämtliche Ansprüche aus der Betriebsverfassung und betrifft daher **auch betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften außerhalb des BetrVG, somit auch § 7 Abs. 4** sowie andere Vorschriften, zB § 17 KSchG, § 9 ArbSichG, § 21a JArbSchG, § 14 AÜG (BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 7 Rn. 13; ErfK/Preis TzBfG § 7 Rn. 9; HK-TzBfG/Boecken § 7 Rn. 43; Hauck, ArbGG § 2a Rn. 8; Germelmann/Matthes/Prütting § 2a Rn. 9; Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol TZA TzBfG § 7 Rn. 40; AG/Spinner TzBfG § 7 Rn. 34; LS/Laux TzBfG § 7 Rn. 84 ff.; → § 20 Rn. 4). Grundsätzlich besteht die Möglichkeit des einstweiligen Rechtsschutzes; eine besondere Eilbedürftigkeit dürfte jedoch in den seltensten Fällen gegeben sein. **33**

- 34 Im Bereich der **Kirchen** ist die Durchsetzung der Rechte der Mitarbeitervertretungen eigenständig geregelt, vgl. zB §§ 56 ff. MVG EKD.

§ 8 Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) ¹Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. ²Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) ¹Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. ²Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) ¹Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. ²Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. ³Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. ⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) ¹Die 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. ²Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn in Textform abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. ³Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitge-

ber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit in Textform abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. ⁴Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Übersicht

	Rn.
1. Überblick	1
a) Allgemeines	1
b) Gesetzgeberisches Ziel	2
c) Sonstige Regelungen zur Reduzierung der Arbeitszeit	3
d) Abdingbarkeit	9
e) Verhältnis zur betrieblichen Mitbestimmung	10
2. Gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit (Abs. 1)	16
a) Allgemeines	16
b) Anspruchsberechtigter Personenkreis	17
c) Wartezeit	19
d) Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	26
e) Verringerung	28
f) Anspruch auf Änderung der Verteilung der Arbeitszeit – unselbständiger Annex	30
g) Kein Anspruch auf inhaltliche Änderung der Tätigkeit	31
3. Geltendmachung (Abs. 2)	32
a) Inhalt des Antrags	32
b) Drei-Monats-Frist	38
c) Verteilung der Arbeitszeit (Abs. 2 S. 2)	41
d) Bindung des Arbeitnehmers an seinen Antrag ...	41a
4. Verhandlung (Abs. 3)	42
a) Pflicht zur Erörterung (Abs. 3 S. 1)	42

	Rn.
b) Pflicht zur Einigung (Abs. 3 S. 2)	43
c) Einigung	44
d) Rechtsfolgen	45
5. Zustimmungspflicht (Abs. 4)	47
a) Pflicht zur Zustimmung des Arbeitgebers	47
b) Entgegenstehende betriebliche Gründe des Arbeitgebers – Allgemeine Ausführungen	48
c) Beispiele in Satz 2	59
d) Betriebliche Gründe außerhalb der Beispiele in Satz 2	73
e) Rechtsmissbrauch	79b
f) Tarifvorbehalt (Abs. 4 S. 3 und 4)	80
6. Ablehnung und Gesetzliche Fiktion (Abs. 5)	84
a) Mitteilungspflicht des Arbeitgebers (Satz 1)	84
b) Zustimmungsfiktion – Automatische Verringerung der Arbeitszeit (S. 2)	90
c) Fiktion der Einigung über Verteilung (Satz 3) ...	93
d) Nachträgliche Änderung der Verteilung der Arbeitszeit (Satz 4)	96
7. Erneute Verringerung der Arbeitszeit (Abs. 6)	105
a) Geltungsbereich	106
b) Zustimmung	107
c) Berechtigte Ablehnung	108
d) Fristbeginn	109
e) Verzicht des Arbeitgebers auf die Sperrfrist	109a
8. Kleinunternehmensklausel (Abs. 7)	110
a) Allgemeines	110
b) In der Regel	114
c) Rechtsfolgen	116
9. Gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs auf Ver- ringerung der Arbeitszeit	117
a) Klage	117
b) Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt für den Teil- zeitananspruch	123
c) Darlegungs- und Beweislast	125
d) Streitwert	126
e) Einstweiliger Rechtsschutz	127

1. Überblick

- 1 a) **Allgemeines.** § 8 regelt einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit eines jeden Arbeitnehmers und ist Kernstück der Regelungen zur Teilzeitarbeit. Mit den Regelungen in § 8 soll **§ 5 Abs. 3a der Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit** (Richtlinie 97/81/EG, abgedruckt im Anhang unter A) in nationales Recht umgesetzt werden. § 8 geht über den Regelungsgehalt der Richtlinie hinaus.

In § 5 Abs. 3a der Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit wird nur eine Empfehlung an die Arbeitgeber ausgesprochen, Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein im Betrieb zur Verfügung stehendes Teilzeitarbeitsverhältnis zu berücksichtigen. Der Gesetzgeber hat von § 6 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG, abgedruckt im Anhang unter A), wonach günstigere Bestimmungen eingeführt werden können, Gebrauch gemacht.

b) Gesetzgeberisches Ziel. Die Regelungen in § 8 sollen dazu beitragen, eine ablehnende Haltung von Arbeitgebern gegenüber realisierbaren Teilzeitarbeitswünschen der Arbeitnehmer zu überwinden (BT-Drs. 14/4374, 16). Damit soll ermöglicht werden, das vorhandene Potential für eine Umverteilung der Arbeitszeit arbeitsmarktpolitisch sinnvoll zu nutzen und den beschäftigungspolitischen Effekt von Teilzeitarbeit wirksam zu erhöhen (BT-Drs. 14/4374, 17).

c) Sonstige Regelungen zur Reduzierung der Arbeitszeit. Das Gesetz lässt besondere Regelungen über Teilzeitarbeit ausdrücklich unberührt (vgl. § 23). Solche bestehen insbesondere im neuen § 9a und in § 15 BEEG, §§ § 164 Abs. 5 SGB IX, 3 PflegeZG und nunmehr auch in § 2 FpZG (vgl. auch → § 23 Rn. 5 ff.).

Eltern haben seit dem 1.1.2001 Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit nach § 15 Abs. 6 BEEG. Die Anspruchsvoraussetzungen ergeben sich aus § 15 Abs. 7 BEEG. Ebenso wie § 8 setzt der Anspruch eine sechsmonatige Beschäftigungsdauer und eine Mindestgröße des Unternehmens von mehr als 15 Arbeitnehmern voraus. Im Gegensatz zu § 8 kann der Umfang der Arbeitszeit nur auf zwischen 15 und 32 Wochenstunden verringert werden. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch nur ablehnen, wenn er dringende betriebliche Gründe vorzuweisen hat (→ § 23 Rn. 7 ff.; zum Verhältnis des Teilzeitanpruchs nach § 15 Abs. 7 BEEG zu § 8 vgl. auch Rudolf/Rudolf NZA 2002, 602 ff.).

Schwerbehinderte können die Verringerung der Arbeitszeit nach § 164 Abs. 5 SGB IX (zuvor § 81 SGB IX, davor § 14 SchwbG) verlangen, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (→ § 23 Rn. 15 ff.). Der Anspruch besteht nicht, wenn die Arbeitszeitreduzierung für den Arbeitgeber unzumutbar ist, staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften dem entgegenstehen oder die Arbeitszeitverkürzung wegen Art und Schwere der Behinderung nicht notwendig ist bzw. kein geeignetes Mittel ist (LAG Hamm 27.9.2012 –

8 Sa 1095/11, BeckRS 2012, 75803; ArbG Frankfurt 27.3.2002, NZA-RR 2002, 573 ff.; → § 23 Rn. 15 ff.).

- 5a Beschäftigte sind seit dem 1.7.2008 von der Arbeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, sog **Pflegezeit**, vgl. § 3 PflegeZG. **§ 3 Abs. 1 PflegeZG** gewährt daher einen eigenständigen Teilzeitananspruch, der neben § 8 besteht. Der Arbeitgeber hat dabei den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn dringende betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Die Pflegezeit ist auf max. sechs Monate befristet (→ § 23 Rn. 18.). Diese Regelungen werden nunmehr durch den neu geschaffenen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit für einen max. Zeitraum von 24 Monaten nach dem FPfZG ergänzt (→ Rn. 5b, → § 23 Rn. 18).
- 5b Zum 1. Januar 2012 ist das **Familienpflegezeitgesetz** (FPfZG) in Kraft getreten (→ § 23 Rn. 21 ff.), durch das die Bedingungen für die Vereinbarung einer Familienpflegezeit durch Teilzeit erleichtert werden sollen. Bislang sah das Gesetz einen **Rechtsanspruch** auf Verringerung der Arbeitszeit nicht vor, sondern setzte eine **freiwillige Vereinbarung** der Vertragsparteien voraus. Durch das ab 1. Januar 2015 in Kraft getretene „Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ (BGBl. I. S. 2462 ff.) wird nunmehr in § 2 FPfZG ein neuer – für 24 Monate befristeter – Teilzeitananspruch geschaffen. Anspruchsvoraussetzung ist die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (nunmehr auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager) in häuslicher Umgebung. Die verringerte Arbeitszeit darf 15 Stunden wöchentlich nicht unterschreiten. Ebenso ist eine Kleinunternehmensklausel vorgesehen, so dass Arbeitgeber mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten nicht erfasst werden. Die Regelungen zur Familienpflegezeit und Pflegezeit ergänzen sich und mit § 2 Abs. 2 FPfZG und § 3 Abs. 3 PflegeZG wird das Konkurrenzverhältnis dieser beiden Ansprüche gesetzlich geregelt. Allerdings fehlen Regelungen zum Verhältnis zu sonstigen Teilzeitanträgen. Da § 8 (noch) lediglich den unbefristeten Teilzeitananspruch vorsieht, sind Teilzeitanträge nach dem FPfZG bzw. PflegeZG deutlich von § 8 zu trennen. Wird ein befristeter Teilzeitananspruch nach § 2 FPfZG geltend gemacht, müssen weitere Ansprüche nach § 8 nach unserer Auffassung ausgeschlossen sein (→ § 23 Rn. 23).
- 6 Weitere Regelungen zur Veränderung der Arbeitszeit auf Wunsch des Arbeitnehmers finden sich in den **Frauengleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes** mit unterschiedlicher Verbindlichkeit (→ § 23 Rn. 13 ff. mit den jeweiligen Gesetzen).