

Anspruch eines Teilzeit-Beschäftigten auf Verlängerung der Arbeitszeit

BAG Urt. v. 8. Mai 2007 – 9 AZR 874/06; Pressemitteilung Nr. 30/07

Ein Arbeitgeber ist gemäß § 9 TzBfG verpflichtet, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Allerdings dürfen keine dringenden betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer diesem Wunsch entgegenstehen. § 9 TzBfG begründet einen einklagbaren Rechtsanspruch.

Der Kläger ist bei dem Beklagten als Disponent mit 20 Stunden wöchentlich beschäftigt. Die Parteien im Arbeitsvertrag die Anwendung der jeweilig einschlägigen Tarifverträge vereinbart. Nach dem maßgeblichen Manteltarifvertrag beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers 36 Stunden und kann mit seiner Zustimmung auf 40 Stunden verlängert werden. Im August 2005 schrieb der Beklagte vier neu zu besetzende Disponentenstellen in Vollzeit aus. Daraufhin verlangte der Kläger die Zustimmung zur Verlängerung seiner regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf 36 hilfsweise 40 Stunden wöchentlich. Der Beklagte lehnte dies mit der Begründung ab, es seien keine entsprechenden Arbeitsplätze iSd § 9 TzBfG zu besetzen, denn die Arbeitsverträge für die neuen Arbeitsplätze sollten „tariffrei“ mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden geschlossen werden.

Vom Arbeitsgericht wurde der Beklagte verurteilt, das Angebot des Klägers zur vertraglichen Arbeitszeitverlängerung auf 36 Stunden wöchentlich anzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hingegen hat die Klage abgewiesen.

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat nunmehr entschieden, dass der Kläger einen Anspruch auf vertragliche Verlängerung seiner Arbeitszeit hat. Der Beklagte hätte den Wunsch des Klägers bevorzugt berücksichtigen müssen, da er einen „entsprechenden Arbeitsplatz“ als Disponent in Vollzeit besetzen wollte. Die Sache wurde zur Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, das noch aufzuklären ist, ob die ausgeschriebene Disponentenstelle einen Beschäftigungsumfang von 36 oder 40 Stunden wöchentlich haben sollte.

Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)