

Aktenzeichen: 9 AZR 874/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 8. Mai 2007
- 9 AZR 874/06 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 18. Januar 2006
- 5 Ca 3478/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 11. August 2006
- 9 Sa 172/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit

Gesetze:

TzBfG §§ 9, 8, 7 Abs. 2, § 2; ZPO § 253 Abs. 2, § 894

Leitsätze:

1. Ein "entsprechender" Arbeitsplatz iSv. § 9 TzBfG ist gegeben, wenn auf dem zu besetzenden freien Arbeitsplatz die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie sie der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer schuldet, der den Wunsch nach der Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt hat. Hinsichtlich Eignung und Qualifikation muss der Teilzeitbeschäftigte den objektiven Anforderungen dieses Arbeitsplatzes genügen.

2. Dem Besetzungswunsch des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers dürfen nach § 9 TzBfG keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Diese Gründe beziehen sich auf die Auswahlentscheidung zwischen mehreren Arbeitnehmern für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes. Der Arbeitgeber kann den Berücksichtigungsanspruch nicht dadurch umgehen, dass er die gleiche Tätigkeit auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz anders vergüten will.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 874/06
9 Sa 172/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Mai 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Pfelzer und Bruse für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. August 2006 - 9 Sa 172/06 - aufgehoben. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Ent-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

scheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des Beklagten, die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers zu erhöhen. 1

Der 1963 geborene Kläger ist seit 1994 bei dem Beklagten als Disponent in der Pannenhilferegion West in D beschäftigt. Seit dem 1. Oktober 1994 beträgt seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden. In § 7 des Dienstvertrages vom 1. Februar 1994 haben die Parteien die Anwendung der Bestimmungen der gültigen Tarifverträge des Kraftfahrzeuggewerbes in Bayern vereinbart. Nach § III Ziff. 1.1 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes in Bayern in der Fassung vom 5. April 2004 (im Folgenden: MTV-Kraftfahrzeuggewerbe) beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 36 Stunden. Nach § III Ziff. 1.4 des MTV-Kraftfahrzeuggewerbe kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. § III Ziff. 1.4 Abs. 4 1. Spiegelstrich sieht weiter vor, dass der Arbeitnehmer dabei eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung als Ausgleich verlangen kann. 2

Mit Schreiben vom 22. August 2005 teilte der Kläger dem Beklagten mit, dass er eine Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünsche. Am 24. August 2005 schrieb der Beklagte vier neue in Vollzeit zu besetzende Stellen für Disponenten in der Pannenhilferegion West ab dem 1. Oktober 2005 aus. Zur Dauer der Arbeitszeit ist in den Ausschreibungen nichts angegeben. Zum Gehalt heißt es dort: „nach näherer Vereinbarung (ohne Tarifierung)“. Mit Schreiben vom 29. August 2005 teilte der Kläger dem Beklagten unter Bezugnahme auf die Stellenausschreibung mit, er würde sich freuen, wenn sein Antrag auf Aufstockung der Arbeitszeit vom 22. August 2005 Berücksichtigung finde. Sein Wunsch sei eine Aufstockung der Arbeitszeit auf Vollzeit. Im Schreiben vom 6. September 2005 wies der Beklagte den Kläger darauf hin, dass die zu besetzenden Stellen nicht nach dem Tarifver- 3

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



trag für das Kfz-Gewerbe, sondern tariffrei vergütet werden sollen. Sollte der Kläger dennoch Interesse haben, könne er sich auf die ausgeschriebenen Disponentenstellen zu tariffreien Bedingungen bewerben.

Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 23. September 2005 wiederholte der Kläger seinen Wunsch nach Verlängerung seiner bisherigen Arbeitszeit auf 36 Stunden Vollzeit unter Anwendung der tariflichen Bestimmungen mit Wirkung vom 1. Oktober 2005. Eine Zustimmung des Beklagten erfolgte nicht. Im Jahre 2006 schrieb der Beklagte Stellen als Sachbearbeiter in den Regionen Mitte und Süd mit tarifvertraglicher Vergütung aus.

Mit seiner im Oktober 2005 erhobenen Klage verfolgt der Kläger den Wunsch auf Aufstockung seiner Arbeitszeit weiter.

Er hat zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, einer Beschäftigung des Klägers als Disponenten in der Pannenhilferegion in D mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 in Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden - hilfsweise 40 Stunden - zuzustimmen,

hilfsweise, den Beklagten zu verurteilen, den Kläger als Disponenten in der Pannenhilferegion West in D mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 in Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden - hilfsweise 40 Stunden - zu beschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat sich darauf berufen, für die neu zu besetzenden Arbeitsplätze sei nicht mehr die Geltung der Tarifverträge für das Kfz-Gewerbe in Bayern zu vereinbaren. Die tariffrei ausgeschriebenen Vollzeit-arbeitsplätze seien deshalb keine entsprechenden Arbeitsplätze iSv. § 9 TzBfG. Zudem betrage die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die neuen Stellen nicht 36, sondern 40 Stunden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Beklagten verurteilt, der Beschäftigung des Klägers mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden zuzustimmen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung des Beklagten insgesamt abgewiesen und die Revision zugelassen. Der Kläger verfolgt mit seiner Revision seinen Arbeitszeitverlängerungsantrag weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden. Da tatrichterliche Feststellungen dazu fehlen, ob der vom Kläger gewünschte Vollzeitarbeitsplatz mit einem Beschäftigungsumfang von 36 Stunden wöchentlich ab dem 1. Oktober 2005 oder mit 40 Stunden wöchentlich ab dem 1. Februar 2006 zu besetzen war, bedarf es zur weiteren Aufklärung der Zurückverweisung (§ 563 ZPO). Der Hilfsantrag auf tatsächliche Beschäftigung ist in der Revisionsinstanz nicht zur Entscheidung angefallen.

9

I. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Klage auch im Hauptantrag zulässig.

10

Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, der auf Vertragsänderung gerichtete Antrag sei unzulässig. Es hat gemeint, der Antrag sei nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, weil der Kläger die Höhe der zwischen den Parteien streitigen Vergütung nicht in den Klageantrag aufgenommen habe.

11

Das ist unzutreffend. Die Klage ist hinreichend bestimmt. Das Landesarbeitsgericht hat es unterlassen, den Antrag auszulegen. Der Beklagte soll das Angebot des Klägers annehmen, ihn ab dem 1. Oktober 2005 mit einer regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit von 36 Wochenstunden, hilfsweise von 40 Wochenstunden, zu beschäftigen. Der Kläger begehrt die Zustimmung des Beklagten zur Verlängerung seiner regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit gem. § 9 TzBfG in Form einer Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung iSv. § 894 ZPO. Aus der Klageschrift ergibt sich, dass die mit Ausnahme der Arbeitszeit übrigen vertraglichen Arbeitsbedingungen unverändert bleiben sollen. Dies gilt insbesondere für die weitere Anwendung der tarifvertraglichen Vergütungsbestimmungen. Mit diesem Inhalt ist der Antrag genügend bestimmt.

12

II. Die Klage ist begründet. Der Kläger hat nach § 9 TzBfG Anspruch auf Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit. Der Beklagte ist daher verpflichtet, den Wunsch des Klägers auf Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in der Weise zu berücksichtigen, dass er dessen Vertragsänderungsangebot annimmt. Denn § 9 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung be-

13



vorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

1. Die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen des § 9 TzBfG sind erfüllt. 14
 - a) Der Kläger ist teilzeitbeschäftigt iSv. § 2 TzBfG. Seine regelmäßige vertragliche Arbeitszeit von 20 Stunden ist kürzer als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 4 TzBfG), die nach § III Ziff. 1.1 des MTV-Kraftfahrzeuggewerbe mindestens 36 Stunden beträgt. 15
 - b) Der Kläger hat dem Beklagten im August 2005 angezeigt, dass er eine Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit wünsche. Mit Anwaltsschreiben vom 23. September 2005 konkretisierte er seinen Wunsch auf eine Vollzeittätigkeit von 36 Stunden wöchentlich ab dem 1. Oktober 2005. Seit diesem Zeitpunkt waren auch, wie sich aus den Ausschreibungen des Beklagten ergibt, freie zur Besetzung vorgesehene Vollzeitarbeitsplätze für Disponenten in der Pannenhilferegion West vorhanden. 16
 - c) Der Kläger hat seinen Verlängerungswunsch im Rahmen der aktuellen Stellenbesetzung auch ausreichend bestimmt angezeigt. Zumindest aus dem Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 23. September 2005 war für den Beklagten erkennbar, dass er eine Vollzeittätigkeit mit 36 Stunden wöchentlich ab dem 1. Oktober 2005 wünsche. 17
2. § 9 TzBfG begründet - wenn sich wie hier keine besser geeigneten Konkurrenten bewerben - einen einklagbaren Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit durch Vertragsänderung (vgl. *Hk-TzBfG/Boecken* § 9 Rn. 35; *Jacobs in Annuß/Thüsing TzBfG* § 9 Rn. 34; *Boewer TzBfG* § 9 Rn. 50). § 8 und § 9 TzBfG bezwecken die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit innerhalb des im Übrigen unverändert bestehenden Arbeitsverhältnisses. Dieser Zweck wird nur erreicht, wenn der Arbeitnehmer einen durchsetzbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber auf vertragliche Verlängerung seiner Arbeitszeit hat (*Senat 15. August 2006 - 9 AZR 8/06 - Rn. 19, AP TzBfG* § 9 Nr. 1 = *EzA TzBfG* § 9 Nr. 1). 18
3. Die von dem Beklagten am 24. August 2005 zur Besetzung ausgeschriebenen vier neuen Vollzeitdisponentenstellen sind „entsprechende freie Arbeitsplätze“ iSv. § 9 TzBfG. 19



- a) Der Anspruch nach § 9 TzBfG setzt voraus, dass ein „entsprechender freier Arbeitsplatz“ zu besetzen ist. Dazu muss zumindest ein freier und nach dem Willen des Arbeitgebers zu besetzender Arbeitsplatz vorhanden sein. Dieser muss dem Arbeitsplatz entsprechen, auf dem der Arbeitnehmer, der den Verlängerungswunsch angezeigt hat, seine vertraglich geschuldete Tätigkeit ausübt. Damit wird eine Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze vorausgesetzt. Diese liegt nach § 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG vor, wenn die Tätigkeit gleich oder zumindest ähnlich ist. Eine ausreichende Vergleichbarkeit ist nur dann gegeben, wenn beide Tätigkeiten die gleichen Anforderungen an die Eignung der Arbeitnehmer stellen. 20
- Der Kläger ist seit Jahren als Disponent beim Beklagten beschäftigt. Es ist deshalb davon auszugehen, dass er für die neu eingerichteten und zur Besetzung ausgeschriebenen „freien“ Disponentenstellen fachlich und persönlich geeignet war und noch immer ist. 21
- b) Entgegen der Auffassung der Revision kommt es nur auf die arbeitsplatzbezogene Vergleichbarkeit, nicht aber auf die vom Arbeitgeber beabsichtigte Abweichung in der Vergütung an. 22
- aa) Das folgt schon aus dem Wortlaut von § 9 TzBfG. Der Arbeitsplatz muss entsprechend sein, nicht aber der Arbeitsvertrag. Arbeitsplatz ist nach gebräuchlicher Auslegung die Beschäftigung in örtlich-räumlicher und zugleich in funktionaler Hinsicht (vgl. BAG 30. November 1983 - 4 AZR 374/81 - Rn. 48, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 20 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 16). Die vom Arbeitgeber beabsichtigte Änderung von sonstigen nicht arbeitsplatzbezogenen Arbeitsvertragsinhalten ist deshalb unbeachtlich. Ein entsprechender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der zu besetzende und vom Arbeitnehmer gewünschte Arbeitsplatz dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers und damit seiner Eignung und Qualifikation entspricht (vgl. Meinel/Heyn/Herms TzBfG 2. Aufl. § 9 Rn. 20 ff.; Schüren AuR 2001, 321; Rofls RdA 2001, 129, 139). Auf sonstige arbeitsplatzunabhängige Vertragsinhalte kann es nur ankommen, wenn sie auf andersartigen Arbeitsinhalten, Aufgaben oder Kompetenzen beruhen (ErfK/Preis 7. Aufl. § 9 TzBfG Rn. 7; BAG 25. Oktober 1994 - 3 AZR 987/93 - AuR 2001, 146 zu einer vergleichbaren tariflichen Regelung). 23
- bb) Diese Auslegung wird durch einen Vergleich mit § 7 Abs. 2 TzBfG bestätigt. Danach hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, 24



über zu besetzende entsprechende Arbeitsplätze zu informieren. Nach der Begründung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung soll in diesem Zusammenhang nur über solche Arbeitsplätze informiert werden, die für den Arbeitnehmer auf Grund seiner Eignung und Wünsche in Frage kommen (BT-Drucks. 14/4625 S. 20). Die Beschränkung auf „entsprechende Arbeitsplätze“ soll deshalb gewährleisten, dass der Arbeitnehmer entsprechend seiner bisherigen Tätigkeit auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz persönlich geeignet ist. Aus diesem Grund bezieht sich die Informationspflicht des Arbeitgebers auch nicht auf die Arbeitsvertragsinhalte des zu besetzenden Arbeitsplatzes.

Diese Grundsätze gelten ebenso für die Auslegung des Begriffs des „entsprechenden freien Arbeitsplatzes“ in § 9 TzBfG; denn der vorausgehende Informationsanspruch des § 7 Abs. 2 TzBfG dient ua. der Verwirklichung der Ansprüche nach § 9 TzBfG. Der änderungswillige teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer soll durch die Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 2 TzBfG die Möglichkeit erhalten, seine Ansprüche nach § 9 TzBfG durchzusetzen. Das setzt voraus, dass der Arbeitgeber über die zu besetzenden Arbeitsplätze informieren muss, die einen Anspruch des Arbeitnehmers nach § 9 TzBfG begründen können.

25

cc) Für diese Auslegung spricht der Zusammenhang mit § 8 TzBfG und der mit dem Berücksichtigungsgebot in § 9 TzBfG verfolgte Zweck. Ausdrückliches Ziel des am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen TzBfG ist nach § 1 dieses Gesetzes die Förderung der Teilzeitarbeit. Dazu dient der in § 8 TzBfG begründete Anspruch des Arbeitnehmers auf unbefristete Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Mittelbar gehört auch die Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG dazu. Der Gesetzgeber ist davon ausgegangen, dass die Bereitschaft zum Wechsel in Teilzeit gesteigert wird, wenn dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Rückkehr zu einer erhöhten Arbeitszeit eingeräumt wird (BT-Drucks. 14/4374 S. 12, 18). Damit soll der Wechsel von Vollzeit zu Teilzeitarbeit und umgekehrt erleichtert werden (BT-Drucks. 14/4625 S. 2). Das Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit nach § 9 TzBfG soll dem Arbeitnehmer die Entscheidung zur (vorübergehenden) Teilzeitarbeit erleichtern, da er nicht befürchten muss, dauerhaft auf höhere Verdienstmöglichkeiten zu verzichten (BT-Drucks. 14/4625 S. 15). Diesem Zweck würde es zuwiderlaufen, wenn der Arbeitgeber durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die neu zu besetzende Stelle den Anspruch aus § 9 TzBfG für den änderungswilligen Teilzeitarbeitnehmer einseitig unattraktiv gestalten könnte. § 8 und § 9 TzBfG bezwecken die Flexibilisierung der individuellen Ar-

26



beitszeit innerhalb eines im Übrigen unverändert bestehenden Arbeitsverhältnisses (Senat 15. August 2006 - 9 AZR 8/06 - Rn. 19, AP TzBfG § 9 Nr. 1 = EzA TzBfG § 9 Nr. 1).

dd) Zudem werden bei einer Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit ausschließlich Umfang und gegebenenfalls Verteilung der Arbeitszeit verändert. Im Übrigen bleibt der Arbeitsvertrag unverändert. Die Vergütung wird lediglich nach dem Grundsatz „pro rata temporis“ entsprechend angepasst. Der Gesetzgeber hat in § 9 TzBfG davon abgesehen, bei der Besetzung eines freien Vollzeitarbeitsplatzes durch einen Teilzeitarbeitnehmer die Geltung sämtlicher Arbeitsbedingungen des zu besetzenden Vollzeitarbeitsplatzes auf das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Teilzeitarbeitnehmer vorzusehen oder eine eigenständige Anpassungsregelung aufzunehmen.

ee) Für diese Auslegung sprechen auch praktische Erwägungen. Der Inhalt des Arbeitsvertrags steht erst mit Vertragsschluss fest. Wären für die Prüfung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes die Inhalte des Arbeitsvertrags, zB die Höhe der Vergütung, maßgebend, könnte erst zu diesem Zeitpunkt festgestellt werden, ob ein entsprechender Arbeitsplatz zu besetzen ist. Der Arbeitgeber könnte seiner Informationspflicht nach § 7 Abs. 2 TzBfG deshalb erst bei Unterschriftsreife des Arbeitsvertrags nachkommen. Erst nach diesem Zeitpunkt (Erfüllung der Informationspflicht) stünde fest, ob er bei der Besetzung des Arbeitsplatzes teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bevorzugt berücksichtigen muss.

So ist es auch hier. Nach der Ausschreibung soll das Gehalt ohne Tarifanwendung „nach näherer Vereinbarung“ festgelegt werden. Ob dies die Tarifvergütung des Klägers unterschreitet, würde erst mit der Vereinbarung feststehen. Im Übrigen behauptet der Beklagte noch nicht einmal, dass die angestrebte „tariffreie“ Vergütung die Tarifvergütung unterschreiten soll.

c) Ein Arbeitsplatz ist schließlich nur dann „entsprechend“ iSv. § 9 TzBfG, wenn er mit dem angezeigten Arbeitszeitwunsch des Teilzeitbeschäftigten übereinstimmt. Die zu besetzenden Arbeitsplätze entsprechen dem zeitlichen Zuschnitt des Verlängerungswunsches des Klägers. Gleich, ob der Beklagte die Vollzeit mit 36 Stunden oder 40 Stunden in der Woche festlegen will, der Kläger ist mit beiden Festlegungen einverstanden.

aa) Da der Kläger vorrangig eine Verlängerung seiner Arbeitszeit auf 36 Wochenstunden wünscht, ist von entscheidungserheblicher Bedeutung, wie der Arbeitgeber



den Umfang des Beschäftigungsbedarfs festgelegt hat. Wenn die ausgeschriebenen Arbeitsplätze, wie der Beklagte behauptet, als Vollzeitstellen mit 40 Stunden in der Woche besetzt werden sollen, fehlt es an dem „entsprechenden“ zeitlichen Zuschnitt des Arbeitsplatzes. Der Arbeitgeber ist im Rahmen des § 9 TzBfG nicht verpflichtet, den freien Arbeitsplatz den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers anzupassen (*Hannau NZA 2001, 1168; Meinel/Heyn/Herms § 9 Rn. 18*). Das Landesarbeitsgericht hat hier keine tatsächlichen Feststellungen getroffen. Die Ausschreibungen selbst enthalten keine Angaben über die regelmäßige Dauer der Arbeitszeit. In diesem Zusammenhang kann dahinstehen, ob die Klage notwendigerweise auf eine Vollzeitbeschäftigung gerichtet sein muss oder der änderungswillige Arbeitnehmer auch eine Teilzeitbeschäftigung in größerem als im bisherigen Umfang geltend machen kann (*so Rolfs RdA 2001, 129, 139*). Der Kläger hat ausdrücklich eine Beschäftigung mit 36 Stunden wöchentlich als Vollzeit verlangt. Das setzt voraus, dass die zu besetzenden Vollzeitstellen auch einen zeitlichen Umfang von 36 Stunden wöchentlich haben sollen.

bb) Falls die ausgeschriebenen Stellen in Vollzeit mit 40 Stunden in der Woche besetzt werden sollen, handelt es sich jedenfalls im Hinblick auf den zeitlichen Zuschnitt um einen entsprechenden Arbeitsplatz iSv. § 9 TzBfG, soweit der Kläger hilfsweise eine Änderung seines Arbeitsvertrags mit einer Vollzeittätigkeit von 40 Stunden in der Woche geltend macht. Der gewünschte Arbeitszeitumfang wäre dann mit dem zeitlichen Umfang der Arbeitsplätze identisch. Allerdings bestünde der Anspruch erst ab dem 1. Februar 2006, da der Kläger eine Änderung seiner Arbeitszeit auf 40 Stunden in der Woche erstmals mit Schriftsatz vom 17. Januar 2006, dem Beklagten am 18. Januar 2006 übergeben, geltend gemacht hat. Das ist ein neuer, weiterer Wunsch nach § 9 TzBfG. Der Anspruch entsteht frühestens, nachdem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seinen Wunsch auf eine entsprechende Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat.

4. Der begehrten Verlängerung seiner Arbeitszeit steht entgegen der Auffassung des Beklagten kein dringender betrieblicher Grund iSv. § 9 TzBfG entgegen, weil er die freien Arbeitsplätze nach seiner unternehmerischen Entscheidung „tariffrei“ besetzen will. Die Absicht des Arbeitgebers, die auf Vollzeitarbeitsplätzen auszuübende gleiche Tätigkeit künftig anders als die Teilzeitarbeit zu vergüten, ist kein entgegenstehender betrieblicher Grund iSv. § 9 TzBfG.



a) Nach § 9 TzBfG dürfen der vorrangigen Berücksichtigung des die Verlängerung wünschenden Arbeitnehmers keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die negative Anspruchsvoraussetzung des Nichtentgegenstehens bezieht sich regelmäßig nur auf die personelle Auswahl für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes. Denn der Anspruch auf Arbeitszeitverlängerung setzt schon voraus, dass der Arbeitgeber in freier Entscheidung die Besetzung des freien Vollzeitarbeitsplatzes für sinnvoll hält. Wenn ein entsprechender Arbeitsplatz nach dem Willen des Arbeitgebers besetzt werden soll, können betriebliche Ablehnungsgründe sich nur im Zusammenhang mit der Auswahlentscheidung ergeben, zB ob der Teilzeitbeschäftigte auch persönlich in der Lage ist, die längere Arbeitszeit zu verrichten (*vgl. Hk-TzBfG/Boecken § 9 Rn. 26*). Ebenso kann der vorrangigen Auswahl des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entgegenstehen, dass er zum dringend betrieblich notwendigen Zeitpunkt der Besetzung des Vollzeitarbeitsplatzes noch nicht zur Verfügung steht. Das entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Senats, nach der es um die Beschäftigung mit längerer Arbeitszeit geht, die aus Sicht des Arbeitgebers möglich ist (*Senat 15. August 2006 - 9 AZR 8/06 - Rn. 31, AP TzBfG § 9 Nr. 1 = EzA TzBfG § 9 Nr. 1*).

34

b) Aus alledem folgt: Der Beklagte war vorliegend nicht berechtigt, im Rahmen seiner Auswahlentscheidung die Verlängerung der Arbeitszeit des Klägers zu verweigern. Dabei kann es letztlich dahinstehen, ob eine unternehmerische Entscheidung, generell für neu eingestellte Arbeitnehmer aus Kostengründen das Vergütungssystem zu wechseln, geeignet ist, als entgegenstehender betrieblicher Grund iSv. § 9 TzBfG eingewandt zu werden. Der Beklagte hat hier noch nicht einmal einen Systemwechsel dargelegt. So hat der Beklagte im Jahre 2006 für die Regionen Mitte und Süd weiterhin Stellen mit tariflicher Eingruppierung ausgeschrieben.

35

Düwell

Böck

Krasshöfer

Pfelzer

Bruse



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)