



Nr. 30/07

Anspruch eines Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit

§ 9 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, 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. Dem Wunsch dürfen allerdings nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. § 9 TzBfG begründet einen einklagbaren Rechtsanspruch.

Der Kläger ist bei dem beklagten Automobilclub als Disponent in der Pannenhilfe mit 20 Stunden wöchentlich beschäftigt. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag die Anwendung der jeweiligen Tarifverträge des Kraftfahrzeuggewerbes Bayern 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. Der Kläger verlangte vom Beklagten daraufhin die Zustimmung zur Verlängerung seiner regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf 36 Stunden, hilfsweise 40 Stunden wöchentlich. Das lehnte der Beklagte 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 40 Stunden wöchentlich geschlossen werden.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, das Angebot des Klägers zur vertraglichen Verlängerung der Arbeitszeit auf 36 Stunden wöchentlich anzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Neunte Senat hat entschieden, dass der Kläger Anspruch auf vertragliche Verlängerung seiner Arbeitszeit hat. Da der Arbeitgeber einen „entsprechenden Arbeitsplatz“ als Disponent in Vollzeit besetzen wollte, hätte er den Wunsch des Klägers bevorzugt berücksichtigen müssen. Der Neunte Senat hat die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es ist noch aufzuklären, ob die ausgeschriebenen Disponentenstellen einen Beschäftigungsumfang von 36 oder 40 Stunden wöchentlich haben sollten.

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

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 11. August 2006 - 9 Sa 172/06 -