

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 27. Februar 2018
- 9 AZR 167/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:270218.U.9AZR167.17.0

I. Arbeitsgericht Gießen

Urteil vom 5. Februar 2016
- 9 Ca 283/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 31. Januar 2017
- 13 Sa 573/16 -

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG - Schadensersatz

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 167/17
13 Sa 573/16
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Februar 2018

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes, berufungsbeklagtes und revisions-
beklagtes Land,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen
Verhandlung vom 27. Februar 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bun-
desarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow

und Zimmermann sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Leitner und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 31. Januar 2017 - 13 Sa 573/16 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger nimmt das beklagte Land, das seinem Wunsch nach Erhöhung der wöchentlichen Regelarbeitszeit nicht nachgekommen ist, auf Schadensersatz in Anspruch. 1

Das beklagte Land beschäftigt den Kläger seit dem 3. Februar 2003 als Lehrkraft, zuletzt an einer Förderschule in Teilzeit mit 14 Pflichtstunden in der Woche. Die monatliche Bruttovergütung des Klägers belief sich in den Monaten Mai 2015 bis August 2016 auf 1.701,78 Euro. Eine in Vollzeit beschäftigte Lehrkraft unterrichtete in diesem Zeitraum 29 Pflichtstunden in der Woche und erhielt ein entsprechend höheres monatliches Bruttoentgelt. 2

Unter dem 21. Mai 2015 zeigte der Kläger dem damaligen Leiter der Förderschule den Wunsch an, die Anzahl seiner Wochenstunden auf 29 zu erhöhen, und bat, ihn über frei werdende Stellen, auf die er sich bereits jetzt bewerbe, zu informieren. Mit Schreiben vom 7. Juli 2015 trat der Kläger mit entsprechendem Wunsch an das zuständige Staatliche Schulamt heran. Mit weiterem Schreiben vom 21. Juli 2015 verlangte der Kläger von diesem Auskunft über zu besetzende Stellen. 3

Im ersten Halbjahr des Schuljahres 2015/2016 befanden sich vier Inhaber von Planstellen an der Förderschule, an der der Kläger unterrichtet, in Elternzeit oder Mutterschutz. Zum Zweck der Vertretung schloss das beklagte 4

Land mit sechs Personen befristete Arbeitsverträge, ohne die Stellen zuvor auszuschreiben.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land habe mit der Besetzung der Stellen nicht nur seinen aus § 9 TzBfG folgenden Anspruch auf Erhöhung seiner Regelarbeitszeit vereitelt, sondern auch seinen Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG verletzt. Bei den befristeten Vertretungsstellen handele es sich um öffentliche Ämter, für die er nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der beste Bewerber gewesen sei. Im Übrigen habe das beklagte Land gegen die ihm nach § 7 Abs. 2 TzBfG obliegenden Informationspflichten verstoßen, was zur Folge gehabt habe, dass er ein auf den Abschluss eines Änderungsvertrags zielendes Angebot nicht habe abgeben können. Das beklagte Land sei deshalb verpflichtet, ihm Schadensersatz in Höhe der Differenz zwischen seinem Entgelt und dem Entgelt einer in Vollzeit beschäftigten Lehrkraft zu leisten. 5

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 6

das beklagte Land zu verurteilen, an ihn 21.322,85 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. Dezember 2015 zu zahlen.

Das beklagte Land hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, befristet zu besetzende Stellen seien keine freien Arbeitsplätze iSd. § 9 TzBfG. Die von dem Kläger gewünschte Erhöhung der Wochenarbeitszeit liege außerhalb des Schutzbereichs des Art. 33 Abs. 2 GG. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage iHv. 8.922,74 Euro brutto nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage unter Zurückweisung der Berufung des Klägers insgesamt abgewiesen. Mit seiner durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist teilweise unzulässig, im Übrigen ist sie unbegründet. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht teilweise abgeändert und unter Zurückweisung der Berufung des Klägers die Klage insgesamt abgewiesen. Dem Kläger stehen die von ihm geltend gemachten Schadensersatzansprüche gegen das beklagte Land nicht zu. 9

I. Die Revision ist zulässig, soweit der Kläger sein Schadensersatzbegehren auf die Besetzung der Stellen mit externen Bewerbern stützt. Soweit er geltend macht, er habe einen Verdienstnachteil erlitten, weil das beklagte Land ihn nicht über zu besetzende Stellen informiert habe, ist die Revision mangels Revisionsbegründung unzulässig. 10

1. Die Rechtshängigkeit des Anspruchs, den der Kläger aus der Verletzung der das beklagte Land treffenden Informationspflichten (§ 7 Abs. 2 TzBfG) herleitet, ist nicht nach § 321 ZPO entfallen, obwohl das Landesarbeitsgericht sich damit in den Gründen nicht auseinandergesetzt hat. 11

a) Nach § 321 Abs. 1 ZPO ist das Urteil auf Antrag zu ergänzen, wenn das Gericht einen nach dem Tatbestand erhobenen Anspruch übergangen hat. Wird der Antrag auf Urteilsergänzung nicht innerhalb der Frist des § 321 Abs. 2 ZPO gestellt, entfällt die Rechtshängigkeit des übergangenen Anspruchs. Eine Urteilsergänzung nach § 321 Abs. 1 ZPO kommt aber nur in Betracht, wenn das Gericht über den Anspruch nicht entschieden hat. Hat es dagegen im Tenor über den Antrag positiv oder negativ erkannt, ohne dass sich hierzu in den Gründen der Entscheidung Ausführungen finden, liegt kein Fall des § 321 ZPO vor. Denn es ist allein der Urteilstenor, der das Maß der Zu- oder Aberkennung des geltend gemachten Anspruchs bestimmt (vgl. BAG 20. Januar 2016 - 6 AZR 742/14 - Rn. 18). 12

b) Indem das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des beklagten Landes das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage unter Zurückweisung der Berufung des Klägers insgesamt abgewiesen hat, hat es im Tenor auch über den Schadensersatzanspruch entschieden, den der Kläger unter dem Gesichtspunkt der Verletzung von Informationspflichten nach § 7 Abs. 2 TzBfG geltend gemacht hat. Der Kläger konnte den Rechtsfehler deshalb allein mit der Revision rügen. 13

2. Soweit der Kläger das beklagte Land wegen der Verletzung der ihm nach § 7 Abs. 2 TzBfG obliegenden Informationspflichten in Anspruch nimmt, genügt die Revisionsbegründung nicht den Anforderungen des § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. 14

a) Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss der vermeintliche Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufgezeigt werden, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Nur so ist gewährleistet, dass die Revisionsbegründung durch ihre Kritik an dem angefochtenen Urteil zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beiträgt (*vgl. BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 449/12 - Rn. 9*). 15

b) Der Kläger greift zwar das Berufungsurteil in vollem Umfang mit der Revision an. Er setzt sich jedoch in der Revisionsbegründung mit der Abweisung der Klage unter dem Gesichtspunkt des § 7 Abs. 2 TzBfG nicht auseinander. 16

aa) Die Schadensersatzpflicht des beklagten Landes, die der Kläger aus der Verletzung der Informationspflichten nach § 7 Abs. 2 TzBfG herleitet, ist im Verhältnis zu der Schadensersatzforderung, die der Kläger unter Hinweis auf § 9 TzBfG erhebt, ein eigenständiger Streitgegenstand. 17

Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde 18

liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund), aus dem die begehrte Rechtsfolge hergeleitet wird, bestimmt (*BAG 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 - Rn. 27*). Der Lebenssachverhalt, auf den der Kläger den Anspruch aus § 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 Satz 1 BGB iVm. § 7 Abs. 2 TzBfG stützt, ist das pflichtwidrige Unterlassen des beklagten Landes, ihm mitzuteilen, dass infolge von Mutterschutz und Elternzeit Stellen befristet zu besetzen sind. Dies ist ein anderer Streitgegenstand als das Begehren, das der Kläger aus § 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 Satz 1 BGB iVm. § 9 TzBfG herleitet. Der Lebenssachverhalt ist hier die - der Verletzung der Informationspflichten zeitlich nachfolgende - Besetzung der Stellen mit externen Bewerbern.

bb) Zwischen beiden Streitgegenständen besteht keine rechtliche Abhängigkeit, die eine gesonderte Auseinandersetzung mit den Gründen der Klageabweisung entbehrlich gemacht hätte (*vgl. BAG 20. Januar 2016 - 6 AZR 742/14 - Rn. 20*). Seiner Obliegenheit, das Urteil des Landesarbeitsgerichts unter dem Gesichtspunkt der Verletzung von Informationspflichten gesondert anzugreifen, ist der Kläger nicht nachgekommen. Zwar kann von einem Rechtsmittelführer nicht mehr an Begründung verlangt werden, als vom Gericht seinerseits aufgewendet worden ist. Der Kläger hätte jedoch den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts aufzeigen, dh. geltend machen müssen, dass die Klage hinsichtlich eines prozessualen Anspruchs abgewiesen worden ist, ohne dass sich aus den Gründen ergibt, warum dies geschehen ist (*vgl. für den Fall der Zuerkennung eines Anspruchs BAG 20. Januar 2016 - 6 AZR 742/14 - Rn. 20*). Daran fehlt es. 19

II. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Das beklagte Land ist nicht verpflichtet, dem Kläger Schadensersatz zu leisten. 20

1. Der Kläger kann das beklagte Land nicht mit Erfolg auf Schadensersatz mit der Begründung in Anspruch nehmen, es habe durch die Besetzung der Vertretungsstellen seinen Anspruch auf Vertragsänderung nach § 9 TzBfG ver-eitelt (§ 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 Satz 1 BGB). 21

- a) Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. 22
- b) Das Arbeitsvertragsrecht kennt grundsätzlich keinen Kontrahierungszwang und damit auch keinen Anspruch, das seitens einer Vertragspartei unterbreitete Änderungsangebot anzunehmen. Eine gesetzliche Ausnahme von diesem Grundsatz findet sich ua. in § 9 TzBfG. Diese Vorschrift begründet unter den dort genannten Voraussetzungen einen einklagbaren Rechtsanspruch des in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit durch Vertragsänderung (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 192/17 - Rn. 26). Besetzt ein Arbeitgeber einen freien Arbeitsplatz iSd. § 9 TzBfG und führt dies zum Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Vertragsänderung (§ 275 Abs. 1 BGB), hat er dem Arbeitnehmer Schadensersatz nach Maßgabe der §§ 249 ff. BGB zu leisten, sofern er das zur Unmöglichkeit führende Verhalten zu vertreten hat. Der danach zu leistende Schadensersatz richtet sich auf den finanziellen Ausgleich der Nachteile, die der Arbeitnehmer infolge der Stellenbesetzung in kausal-adäquater Weise erleidet (BAG 18. Juli 2017 - 9 AZR 259/16 - Rn. 41, BAGE 159, 368). 23
- c) Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall nicht vor. Dem Kläger stand zu keinem Zeitpunkt ein Anspruch auf Vertragsänderung gegen das beklagte Land zu. Davon ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht ausgegangen. 24
- aa) Der teilzeitbeschäftigte Kläger zeigte dem beklagten Land spätestens mit Schreiben vom 7. Juli 2015 seinen Wunsch nach Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit an. Es fehlt jedoch an dem für einen Anspruch nach § 9 TzBfG erforderlichen annahmefähigen Angebot des Klägers, den Arbeitsvertrag unter Vereinbarung einer erhöhten regelmäßigen Wochenarbeitszeit zu ändern. 25

bb) Ein ihm angezeigter Verlängerungswunsch verpflichtet den Arbeitgeber nicht schon dazu, dem Arbeitnehmer bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einen Antrag iSv. § 145 BGB auf Abschluss eines Arbeitsvertrags mit erhöhter Arbeitszeit zu unterbreiten. Vielmehr löst die Anzeige des Arbeitnehmers lediglich die in § 7 Abs. 2 TzBfG bestimmte Pflicht des Arbeitgebers aus. Er hat den Arbeitnehmer über die zu besetzenden Arbeitsplätze zu informieren. Es ist sodann der Entscheidung des Arbeitnehmers überlassen, ob er seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Termin und im entsprechenden Umfang erhöhen will. Ist das der Fall, so hat er ein hierauf bezogenes Vertragsangebot an den Arbeitgeber zu richten, dessen Zugang der Arbeitgeber abwarten kann (*vgl. BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 23, BAGE 154, 354*). Das Vertragsangebot hat hierbei den Anforderungen des § 145 BGB zu genügen, muss deshalb so formuliert sein, dass der vom Arbeitnehmer gewünschte Änderungsvertrag durch die bloße Zustimmung des Arbeitgebers zustande kommt.

Aus dem Unterlassen einer an sich gebotenen Information ergeben sich keine anderen Rechtsfolgen. Es bleibt Sache des Arbeitnehmers, ein Vertragsangebot zu unterbreiten und - soweit keine Einigung zustande kommt - den Anspruch gerichtlich zu verfolgen (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 23, BAGE 154, 354; 15. August 2006 - 9 AZR 8/06 - Rn. 22, BAGE 119, 194*).

cc) Der Kläger hat dem beklagten Land kein auf die Änderung seines Arbeitsvertrags gerichtetes Angebot unterbreitet. Mit seinen Schreiben vom 21. Mai, 7. Juli und 21. Juli 2015 zeigte der Kläger dem beklagten Land nur den Wunsch an, seine regelmäßige Arbeitszeit zu erhöhen, und bat um Mitteilung, ob und ggf. welche Stellen zu besetzen seien. Ein annahmefähiges Vertragsangebot liegt hierin jedoch nicht.

dd) Im Übrigen begehrte der Kläger nicht eine der lediglich befristet zu besetzenden Stellen. Er wollte seinen bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrag, der eine Unterrichtsverpflichtung im Umfang von 14 Wochenstunden vorsieht, nicht aufgeben, sondern nach Ablauf der Befristung auf diesen zurückkehren.

Der Wunsch des Klägers richtete sich damit nicht auf eine der vom beklagten Land zwischenzeitlich besetzten Stellen, sondern auf eine vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit. Eine solche liegt außerhalb des Regelungsregimes des § 9 TzBfG (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 192/17 - Rn. 23).

2. Ein Schadensersatzanspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus § 823 Abs. 1 und Abs. 2 BGB iVm. Art. 33 Abs. 2 GG. Das beklagte Land war nicht verpflichtet, den Kläger in ein Art. 33 Abs. 2 GG entsprechendes Auswahlverfahren einzubeziehen. Denn der Kläger begehrte nicht den Zugang zu einem öffentlichen Amt, sondern lediglich die befristete Erhöhung seiner Arbeitszeit im Wege der Vertragsänderung. Hierin liegt eine statusneutrale bzw. „ämterneutrale“ Modifikation der Bedingungen seiner Beschäftigung, die nicht in den Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG fällt (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 192/17 - Rn. 23). 30

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 31

Brühler

Zimmermann

Suckow

Pielenz

Leitner