

18.12.2017 | Von: Rolf Winkel

Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Schadenersatz für nicht berücksichtigten Vollzeitwunsch

Teilzeitbeschäftigung boomt in den letzten Jahrzehnten in Deutschland. Gerade Frauen möchten jedoch häufig – vor allem nach der Zeit der Kindererziehung – lieber wieder in Vollzeit statt in Teilzeit beschäftigt sein. Darauf kann sogar ein Rechtsanspruch bestehen. Dafür sorgt das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Shutterstock.com - Ralf Kleemann



Paragrafen

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gibt den Betroffenen einen Rechtsanspruch auf den Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung, wenn im jeweiligen Betrieb eine solche Stelle zu besetzen ist und sie dafür qualifiziert sind. Doch was passiert, wenn Teilzeiter bei der Besetzung einer Vollzeitstelle übergangen werden?

Ein solcher Fall wurde am 18.7.2017 vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) verhandelt. Dabei ging es um eine bei der Caritas in Teilzeit beschäftigte Krankenpflegerin; das Urteil betrifft aber alle Berufsgruppen. Die Arbeitnehmerin wollte ihr Arbeitsverhältnis auf Vollzeit aufstocken. Bei ihrem Arbeitgeber waren fünf freie Stellen in der Krankenpflege zu besetzen. Die Krankenpflegerin hatte wie vom Gesetz vorgesehen ihren Wunsch nach Ausweitung der Arbeitszeit ihrem Arbeitgeber angezeigt. Ihre Bewerbung wurde jedoch nicht berücksichtigt.

Verlängerung der Arbeitszeit

Die Krankenpflegerin konnte sich dabei auf Paragraph 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes stützen. Dieser trägt die Überschrift »Verlängerung der Arbeitszeit«. Danach hat ein 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«.

Die Regelung gilt für Unternehmen aller Größenklassen. Denn das Gesetz enthält keine Klausel, durch die – beispielsweise – kleinere Betriebe mit 15 oder weniger Beschäftigten hiervon ausgenommen sind. Weiterhin ist die Regelung nicht (nur) für Arbeitnehmer vorgesehen, die vorher ihre Arbeitszeit verkürzt hatten. Sie gilt vielmehr unterschiedslos für alle Teilzeitbeschäftigten, also auch für diejenigen, die in einem Unternehmen von vornherein als Teilzeitkräfte oder Minijobber »eingestiegen« sind. Ferner sieht § 9 des TzBfG keine Mindestdauer der Beschäftigung vor. Die Regelung gilt also auch für Teilzeitbeschäftigte, die erst ganz kurze Zeit in einem Unternehmen tätig sind. Der Arbeitgeber darf den Wunsch nach längerer Arbeitszeit auch nicht aus rein »betrieblichen Gründen« ablehnen. Diese müssen vielmehr »dringend« sein.

Anspruch auf Schadenersatz

Im jüngst verhandelten Fall war dem BAG genau wie den Vorinstanzen danach klar: Die Caritas wäre verpflichtet gewesen, die klagende Arbeitnehmerin in Vollzeit zu beschäftigen. Dass sie dies nicht getan hat, ist ein grober Rechtsverstoß. Dennoch lehnte das Gericht es zum großen Bedauern der Klägerin ab, ihr jetzt noch eine Vollzeitbeschäftigung bei ihrem Arbeitgeber zuzugestehen. Begründung: Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit geht unter, »sobald der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt«.

Eine Niederlage für die Klägerin also? Mag sein. Doch liest man das Urteil weiter, so stellt sich heraus, dass eigentlich ihr Arbeitgeber der Gelackmeierte ist: Denn dieser muss für seinen Gesetzesverstoß kräftig büßen. Originalton BAG: »Hat der Arbeitgeber den Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers zu vertreten, hat dieser Anspruch auf Schadenersatz«. Danach ist der Zustand herzustellen, »der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre«. Übersetzt heißt das: Die Krankenpflegerin hat Anspruch auf die Lohndifferenz zwischen dem Teilzeitlohn, den sie erhalten hat und dem Vollzeitlohn, den sie erhalten hätte, wenn sie bei einer der ausgeschriebenen Vollzeitbeschäftigungen berücksichtigt worden wäre.

Wie hoch der Schadenersatzanspruch der Betroffenen genau ist, wird im BAG-Urteil nicht vorgerechnet. Es kann sich aber um mehrere zehntausend Euro handeln. Dazu hatte die Vorinstanz (Landesarbeitsgericht Hamm) bereits angemerkt: »Vor dem Hintergrund der drohenden Schadenersatzverpflichtung wird kein Arbeitgeber leichtfertig die Vorgaben des §9 TzBfG zum Schutze der Teilzeitbeschäftigten missachten.«

Tipp: Teilzeitbeschäftigte, die sich unter Verweis auf §9 TzBfG in ihrem Unternehmen auf eine zu besetzende Vollzeitstelle bewerben, sollten immer an ihren möglichen Schadenersatzanspruch denken. Diese Regelung sollten auch Betriebsräte immer im Blick haben.

Absicherung durch Betriebsräte

In vielen Unternehmen ist im Übrigen bereits per Betriebsvereinbarung bei einer Stellenbesetzung ein Vorrang der dort bereits Beschäftigten vorgesehen. Auch dazu gibt es eine gesetzliche Vorgabe – und zwar in § 93 des Betriebsverfassungsgesetzes. Danach kann der Betriebsrat verlangen, dass »Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen [...] vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden«. Hält sich der Chef nicht an diese Regelung, so kann der Betriebsrat im Falle der Einstellung eines externen Mitarbeiters die Zustimmung zur Einstellung verweigern.

© 2018 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891
E-Mail: info@igbce.de