

Teilzeitarbeit - Verlängerung der Arbeitszeit

Information

Wenn der Arbeitnehmer keine Brückenteilzeit mit Rückkehranspruch gem. § 9a TzBfG beantragt hat, muss der Arbeitnehmer bevorzugt berücksichtigt werden, wenn in dem Betrieb ein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist und der Arbeitnehmer seinen Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber angezeigt hat, § 9 TzBfG .

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt nach § 9 TzBfG vor, sobald der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Von der besonderen Berücksichtigung darf nur abgesehen werden, wenn

- der Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz des Teilzeitbeschäftigten nicht entspricht,
- der Arbeitsplatz nicht frei ist,
- der Teilzeitbeschäftigte für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber,
- Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitkräfte vorrangig sind oder
- dringende betriebliche Gründe dagegen stehen.

Hat der Arbeitnehmer seinen Wunsch angezeigt, hat der Arbeitgeber ihn über freie Stellen zu **informieren**. Der Wunsch des Arbeitnehmers kann aber auch bei vorhandenem entsprechendem Arbeitsplatz unberücksichtigt bleiben, wenn dem Wunsch dringende betriebliche Interessen oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Der Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG setzt immer voraus, dass ein identischer oder vergleichbarer Arbeitsplatz vorhanden ist - der Arbeitgeber muss also keinen neuen Arbeitsplatz schaffen. Wenn aber ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird, dann ist bei der Besetzung der vorgebrachte Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Ein gesetzlicher Anspruch auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit besteht nur im Rahmen einer Brückenteilzeit gem. § 9a TzBfG , nicht jedoch bei unbefristeter Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG .

Nach der Rechtsprechung ist von einem vergleichbaren Arbeitsplatz immer dann auszugehen, wenn die angestrebte Stelle mit der aktuellen Position des Mitarbeiters vergleichbar ist. Die beiden Arbeitsplätze müssen nicht identisch, aber inhaltlich vergleichbar sein. Davon ist immer dann auszugehen, wenn für beide Positionen die gleichen Anforderungen, identische fachliche Eignungen oder persönliche Fähigkeiten verlangt werden (BAG, 08.05.2007 - 9 AZR 874/06). Der Anspruch des Arbeitnehmers hängt also von zwei Faktoren ab: Der Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze und der notwendigen fachlichen Qualifikation. Soll eine neue Stelle besetzt werden, muss ein Mitarbeiter, der eine Erhöhung seiner Arbeitszeit erreichen möchte, bei der Stellenvergabe nur dann berücksichtigt werden, wenn dessen Arbeitszeitwunsch zu der ausgeschriebenen Stelle passt. Wie die neue Stelle jedoch angeboten wird, entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechtes und seiner unternehmerischen Freiheit (LAG Schleswig-Holstein, 19.09.2011 – 3 Sa 71/11). Soll beispielsweise eine Vollzeitstelle besetzt werden, muss ein Mitarbeiter nicht berücksichtigt werden, wenn dieser zwar seine Arbeitszeit erhöhen möchte, dies aber nur auf 20 Stunden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die neue Stelle zu teilen, damit der in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter sein Stundenvolumen aufstocken kann.

Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit besteht aber in jedem Fall, wenn damit ein **Wechsel in eine hierarchisch höherwertige Tätigkeit** verbunden ist. Vor allem wenn die ursprünglich erfolgte Verringerung der Arbeitszeit mit einem Abstieg in der betrieblichen Hierarchie, beispielsweise aufgrund betriebsorganisatorischer Vorgaben, oder einem Wechsel auf eine niedrigere Tätigkeit verbunden war, ist ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit bei gleichzeitigem innerbetrieblichen Aufstieg begründet (BAG, 16.09.2008 - 9 AZR 781/07). Voraussetzung ist dabei, dass der Mitarbeiter unverändert für die höherwertige Tätigkeit qualifiziert ist. Das BAG betont ausdrücklich, dass kein Mitarbeiter gezwungen sein darf, aufgrund

eines ursprünglichen Teilzeitwunsches dauerhaft auf dieser hierarchischen Ebene verbleiben zu müssen und somit vom innerbetrieblichen Aufstieg ausgeschlossen ist.

Praxistipp:

Vor allem in Unternehmen mit einer Organisationsstruktur, in denen Positionen ab einer bestimmten Ebene nicht an Teilzeitkräfte vergeben werden, sollte der Wunsch eines Mitarbeiters auf Verlängerung seiner Arbeitszeit genau geprüft werden. Wird dem Verlängerungswunsch nicht entsprochen und dem Mitarbeiter deshalb zu Unrecht der innerbetriebliche Aufstieg verweigert, macht der Arbeitgeber sich nach der Rechtsprechung des BAG schadensersatzpflichtig.

Bewerben sich mehrere Teilzeitbeschäftigte auf einen freien Vollzeitarbeitsplatz, ist der Arbeitgeber in seiner Auswahl einerseits grundsätzlich frei, d.h., er muss nicht den Arbeitnehmer, der die Stelle zuvor als Vollzeitmitarbeiter inne hatte, auch wieder auf diese Stelle setzen. Andererseits muss er bei der Stellenbesetzung auch berücksichtigen, ob jemand besonders schützenswerte Interessen an einer Vollzeittätigkeit hat.