

Die neue Brückenteilzeit **Ab 2019 ist befristete Teilzeit möglich**

Viele Arbeitnehmer sind zwar an einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit interessiert – aber sozusagen nur „mit Rückfahrchein“, also mit der Sicherheit, später wieder zur früheren Arbeitszeit zurückzukehren. Bisher hatten wenige dieses Recht: Nur Mütter und Väter, die sich in ihrer Elternzeit für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit entschieden hatten, und pflegende Arbeitnehmer nach dem Ende der Pflegezeit. Für andere Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verkürzten, war dagegen die Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit (bzw. zur Vollzeit) nicht garantiert. Dann droht das, was Arbeitsmarktexperten als „Klebeeffekt“ beschreiben: „Einmal Teilzeit – immer Teilzeit.“ Das soll sich durch die neue „Brückenteilzeit“ ändern, durch die für

viele Arbeitnehmer eine befristete Teilzeit möglich werden soll. Im Folgenden erfahren Sie, wie das funktionieren kann.

Damit sind die anderen bereits länger existierenden Regelungen rund um die Frage der Arbeitszeitverkürzung und -verlängerung aber nicht außer Kraft gesetzt. Für viele Arbeitnehmer sind die Regelungen in speziellen Gesetzen günstiger als die neue Brückenteilzeit. Dies gilt für Eltern, pflegende Angehörige und schwerbehinderte Arbeitnehmer. Darüber hinaus gibt es bereits Rechtsansprüche zur Verlängerung der Arbeitszeit. Auch hierüber können Sie sich im Folgenden informieren.

1. Die neue Brückenteilzeit

Durch die neue „Brückenteilzeit“ haben (manche) Arbeitnehmer das Recht, für einen Zeitraum von ein bis fünf Jahren ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Nach Ablauf dieser – vorab festzulegenden Frist – kehren sie wieder zur vorherigen Arbeitszeit, nicht unbedingt jedoch in die frühere Tätigkeit zurück. Dieser Rechtsanspruch ist allerdings an eine ganze Reihe von Bedingungen geknüpft. Er gilt nur für Arbeitgeber mit mehr als 45 Beschäftigten und das Beschäftigungsverhältnis muss bereits mindestens sechs Monate bestehen. Zudem kann der Arbeitgeber „betriebliche Gründe“ gegen den Teilzeitwunsch eines Mitarbeiters vorbringen. Soweit der Arbeitgeber allerdings zwischen 46 und 200 Beschäftigte hat, muss er nur einem von (angefangenen) 15 Beschäftigten die Brückenteilzeit genehmigen. In einem Unternehmen mit 180 Beschäftigten haben folglich nur maximal 12 einen Rechtsanspruch auf die befristete

Teilzeit mit Rückkehr zur Vollzeit. Erst ab 200 Beschäftigten gilt die Brückenteilzeit ohne Einschränkungen.

Generell gilt zudem: Arbeitgeber können „betriebliche Gründe“ gegen den Teilzeitwunsch eines Mitarbeiters vorbringen. Gegebenenfalls muss im Streitfall das Arbeitsgericht über einen Antrag des Arbeitnehmers befinden. Wichtig ist zudem: Die weitergehenden Ansprüche von Beschäftigten in der Elternzeit sowie nach dem Pflege- oder Familienpflegezeitgesetz werden hierdurch nicht berührt.

Der Antrag auf die Brückenteilzeit muss spätestens drei Monate vor deren gewünschten Beginn gestellt werden. Dabei genügt die Textform. Das bedeutet: Der Antrag kann auch per E-Mail gestellt werden und muss nicht eigenhändig unterschrieben werden. Gründe für den

Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung müssen nicht angegeben werden, diese spielen keine Rolle. Der Beschäftigte muss allerdings angeben, wie viele Stunden er pro Woche arbeiten möchte.

Wenn der Arbeitgeber den Antrag auf Brückenteilzeit ablehnt, muss er dies spätestens einen Monat vor deren bekannten Beginn dem Beschäftigten in schriftlicher Form mitteilen. Die Gründe hierfür müssen vom Arbeitgeber dargelegt und bewiesen werden. Erfolgt bis zu die-

sem Zeitpunkt keine Ablehnung, so tritt die Brückenteilzeit wie beantragt in Kraft.

Wird der Antrag wegen betrieblicher Belange abgelehnt, so kann ein neuer Antrag erst nach zwei Jahren wieder gestellt werden.

Wird der Antrag in Betrieben mit 46 bis 200 Beschäftigten abgelehnt, weil das gesetzlich vorgegebene Kontingent an Nutzern der Brückenteilzeit bereits ausgeschöpft ist, so kann bereits nach einem Jahr ein neuer Antrag auf Brückenteilzeit gestellt werden.

2. Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung für Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen

Pflegende Angehörige, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, haben verschiedene Ansprüche auf Freistellung bzw. Arbeitszeitverkürzung für die Pflege oder Betreuung von nahen Angehörigen. Während dieser Zeit besteht dabei jeweils ein weitgehender Kündigungsschutz. Folgende Ansprüche bestehen:

- Bis zu sechs Monate können Beschäftigte ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Einen Rechtsanspruch darauf haben aber nur diejenigen, die in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten. Geregelt ist das in Paragraph 3 und Paragraph 4 des Pflegezeitgesetzes. Wer die Pflegezeit in Anspruch nehmen will, muss dies spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber mitteilen und erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung erfolgen soll. Als (teilweiser) Ausgleich für die Einkommensminderung kann ein rückzahlbares zinsloses Darlehen gewährt werden. Der Rechtsanspruch auf Teilzeit ist im Pflegezeitgesetz hart formuliert. In Paragraph 3 Absatz 1 des Gesetzes heißt es: „Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).“ Geregelt ist ferner, dass der Arbeitgeber den Wünschen des Beschäftigten über die Verringerung und die Verteilung „zu entsprechen“ hat, es sei denn, dass dem „dringende be-

triebliche“ Gründe entgegenstehen. Solche dringenden Gründe werden von den Arbeitsgerichten nur in Ausnahmefällen anerkannt.

- Wenn die sechs Monate aus der Pflegezeit nicht ausreichen, besteht nach Paragraph 2 des Familienpflegezeitgesetzes die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 15 Stunden pro Woche. Das gilt – einschließlich der vorherigen Pflegezeit – maximal für bis zu 24 Monate. Einen rechtlichen Anspruch darauf haben aber nur diejenigen, die in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten arbeiten. Die Familienpflegezeit muss mindestens acht Wochen vor Beginn gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt werden. Auch hier kann ein zinsloses Darlehen die Lohneinbuße (teilweise) ausgleichen. Der Rechtsanspruch auf Teilzeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ist genauso ausgestaltet wie derjenige nach dem Pflegezeitgesetz. Auch hier darf der Arbeitgeber sich nur dann den Wünschen des Beschäftigten entgegenstellen, wenn „dringende“ betriebliche Gründe vorliegen.

Generell gilt: Für die Freistellung spielt es keine Rolle, mit welchem Zeitaufwand die Angehörigen betreut werden. Eine Mindeststundenzahl für die Pflege gibt es nicht. Die gesetzlichen Regelungen stellen nur darauf ab, dass ein Arbeitnehmer überhaupt einen pflegebedürftigen Angehörigen betreut. Die Regeln sind nicht daran gebunden, dass Angehörige die Pflege im Alleingang und ohne Einschaltung eines

Pflegediensts übernehmen. Selbst wenn der größte Teil der Pflege durch einen Pflegedienst erfolgt und Angehörige nur ergänzende Hilfe leisten, haben sie das Recht, für die Pflege von der Arbeit ganz oder teilweise freigestellt zu werden.

„Automatische Brückenteilzeit“

Nach dem Ende der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit kehren die Betroffenen wieder in die

frühere Arbeitszeit (jedoch nicht in jedem Fall in die identische Tätigkeit) zurück. Hier gibt es also so etwas wie eine automatische Brückenteilzeit (die allerdings nicht diesen Namen trägt). Allerdings: Diese Form der Brückenteilzeit ist auf eine Maximaldauer von insgesamt 24 Monaten beschränkt. Die neue Brückenteilzeit kann für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren vereinbart werden.

3. Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung für Schwerbehinderte

Für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer gelten bei der Arbeitszeitverkürzung besondere Regeln. Gleichgestellte Arbeitnehmer sind übrigens Personen, denen ein Grad der Behinderung von mindestens 30 Prozent (aber weniger als 50 Prozent) zuerkannt wurde. Die Gleichstellung muss bei der zuständigen Arbeitsagentur beantragt werden. Sie wird bewilligt, wenn jemand infolge seiner Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten kann.

Der besondere, zusätzliche Anspruch auf Teilzeitarbeit für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen ergibt sich aus Paragraph 164 Absatz 5 Satz 2 SGB IX. Dieser lautet:

„Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.“

Damit gibt es – anders als bei Teilzeitanprüchen nach anderen gesetzlichen Regelungen – keine Mindestanforderungen an die Betriebsgröße und an eine Mindestdauer der Beschäftigung sowie keine Regelungen zu Antragsfristen. Voraussetzung für den Rechtsanspruch ist lediglich, dass die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Ein weitergehender Kündigungsschutz ist mit einer Arbeitszeitverkürzung für Schwerbehinderte nicht verbunden. Es gilt für sie generell ein – allerdings recht löchriger – Kündigungsschutz. Vor einer Kündigung muss jeweils geprüft werden, ob nicht andere Maßnahmen in

Frage kommen, etwa eine behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.

Ein Schwerbehinderter kann jederzeit – ohne Bindung an eine Form oder Frist – verlangen, nur noch in einem seiner Behinderung Rechnung tragenden zeitlichen Umfang eingesetzt zu werden. Er soll die Chance haben, ohne Gefährdung seiner Gesundheit weiterhin aktiv am beruflichen Leben teilzuhaben. Möglich ist auch eine nur vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 14.10.2003 (Az.: 9 AZR 100/03). Im Leitsatz dieses Urteils heißt es: „Das Verlangen des schwerbehinderten Menschen nach Paragraph 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX bewirkt unmittelbar eine Verringerung der geschuldeten Arbeitszeit, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Änderung der vertraglichen Pflichten bedarf.“

Doch auch bei diesem Rechtsanspruch gibt es Einschränkungen: Der besondere Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung entfällt, soweit die Erfüllung für den Arbeitgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden oder unvereinbar mit Arbeitsschutz- oder beamtenrechtlichen Vorschriften ist.

Unser Tipp: Ältere Arbeitnehmer sollten ihre Skrupel überwinden und bei Vorliegen ernsthafter gesundheitlicher Probleme einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter stellen. Der Arbeitgeber muss davon übrigens zunächst nichts erfahren. Offengelegt werden muss der Schwerbehinderten-Status erst, wenn eine Arbeitszeitverkürzung oder Zusatzurlaub beantragt werden.

4. Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung während der Elternzeit

Erziehende Elternteile haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf eine Freistellung (in bis zu drei Abschnitten) für maximal drei Jahre. Alternativ dazu haben sie einen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung, wenn alle folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer/innen (wobei Auszubildende nicht mitgerechnet werden).
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- Der Verkürzung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.

Seit Mitte 2015 kann jeder Elternteil „seine“ maximal dreijährige Elternzeit in drei Abschnitten nehmen. Zwei Jahre davon können flexibel zwischen dem 3. und 8. Geburtstag der Kinder genommen werden. Während der Elternzeit besteht ein weitgehender Kündigungsschutz.

Der Antrag auf Arbeitszeitverkürzung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) muss schriftlich gestellt werden – und zwar in der Regel sieben Wochen vor der beabsichtigten Arbeitszeitverkürzung. Die Anmeldefristen für die spätere (aufgeschobene) Inanspruchnahme der Elternzeit sind länger. Die Mütter oder Väter müssen die spätere Nutzung der restlichen Elternzeit 13 Wochen vor deren Beginn anmelden. Um Arbeitgebern die Möglichkeit zu nehmen, Eltern während dieser Anmel-

defrist zu kündigen, wurde der Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme der späten Elternzeit auf 14 Wochen verlängert.

Generell gilt: Im (formlosen) Antrag an den Arbeitgeber sollten Eltern festlegen, wann sie mit der Teilzeitarbeit beginnen, wie viele Stunden sie in der Woche arbeiten möchten – und zu welchen Zeiten. Wenn der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen nach der Antragstellung tun – und zwar mit schriftlicher Begründung. Bei einer aufgeschobenen Elternzeit muss die ablehnende Stellungnahme des Arbeitgebers spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags erfolgen.

Dafür braucht der Arbeitgeber aber ausgesprochen gute Gründe. Nur in begründeten Ausnahmefällen darf der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch junger Eltern ablehnen. Wichtig ist jedoch: Den Antrag auf Teilzeitarbeit sollten junge Eltern möglichst nicht erst nach einem halben Jahr Elternzeit stellen. Hat der Arbeitgeber nämlich erst einmal eine Ersatzkraft für die Elternzeit befristet eingestellt, gilt dies als anerkannter Grund zur Ablehnung des Teilzeitwunsches. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 19.4.2005.

Nach der Elternzeit lebt die Arbeitszeit aus der Zeit vor der Geburt des Kindes wieder auf. Die Elternzeit in dieser Form ist damit so etwas wie eine automatische Brückenteilzeit (auch wenn sie in diesem Fall nicht so genannt wird). Wer vorher eine Vollzeitstelle hat, kehrt damit quasi automatisch wieder in einen Vollzeitjob zurück.

5. Ansprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Wer an einer Verkürzung seiner Arbeitszeit interessiert ist und nicht zu den Gruppen gehört, die von speziellen Regelungen (für Eltern, pflegende Angehörige und Schwerbehinderte) profitieren, kann sich bei einem Antrag auf Arbeitszeitverkürzung auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) stützen. Hierdurch wurde Anfang 2001 ein (allerdings weniger weitgehender) Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverkürzung eingeführt. Der kurze Paragraph 6 des Ge-

setzes trägt den Titel „Förderung von Teilzeitarbeit“. Dort heißt es lapidar: „Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.“ Ein späteres Wiederaufleben der früheren Arbeitszeit ist bei einer nach dieser Regelung vereinbarten Teilzeit nicht gewährleistet.

Paragraf 8 des Gesetzes regelt Einschränkungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit. Dieser gilt danach nur für diejenigen, die mehr als sechs Monate bei einem Arbeitgeber mit mehr als 15 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Diese Hürde ist damit weit niedriger angesetzt als bei der neuen Brückenteilzeit, bei der eine Mindestzahl von 46 Beschäftigten vorgegeben ist. Das bedeutet: Ein großer Teil der Arbeitnehmer hat auf Grundlage des TzBfG zwar Anspruch auf Teilzeit, aber nicht auf Brückenteilzeit.

Es gibt allerdings eine Reihe von Einschränkungen beim allgemeinen Rechtsanspruch auf Teilzeit. Die wichtigste davon: Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit nur dann zuzustimmen, wenn „betriebliche Gründe nicht entgegenstehen“. Damit handelt es sich hier um einen weit „weicheren“ Rechtsanspruch als bei den bisher vorgestellten Teilzeitanträgen. Für eine Ablehnung durch den Arbeitgeber reicht es schon, wenn dieser „betriebliche“ Gründe anführen kann. Diese Gründe brauchen

nicht „dringend“ zu sein. Ein betrieblicher Grund liegt demnach vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb beeinträchtigt oder Kosten verursacht.

Ankündigungsfrist

Wer seine Arbeitszeit nach dem TzBfG verkürzen möchte, muss dies drei Monate vorher beantragen. Der Arbeitgeber muss im Regelfall spätestens einen Monat vor dem Beginn der gewünschten Arbeitszeitverkürzung über den Antrag entscheiden. Im Konfliktfall soll eine einvernehmliche Lösung gefunden werden, beispielsweise eine andere zeitliche Regelung als ursprünglich gewünscht war. Falls der Arbeitgeber „nein“ zum Teilzeitantrag des Beschäftigten sagt, sollten Betroffene sich zunächst an den Betriebsrat wenden (falls vorhanden) und diesen um Unterstützung bitten. Bleibt auch dies erfolglos, kann ein Teilzeiter das Arbeitsgericht anrufen, um seinen Teilzeitantrag durchzusetzen.

6. Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit

Völlig unabhängig von der neu eingeführten Brückenteilzeit gibt es bereits seit 2001 für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen einen Rechtsanspruch auf eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit. Voraussetzung ist dabei – anders als bei der Brückenteilzeit – nicht, dass die Arbeitszeit vorher im gleichen Betrieb reduziert wurde. Dieser Anspruch gilt vielmehr für alle Teilzeitbeschäftigten.

Geregelt ist dies in Paragraf 9, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, der die Überschrift „Verlängerung der Arbeitszeit“ trägt. Danach gilt: „Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen“.

Nur wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen oder wenn der sich bewerbende Teilzeiter weniger geeignet ist (genaue Gesetzesformulierung: „nicht mindestens gleich geeignet“) wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber, entfällt diese Verpflichtung. Durch die Hinzufügung des Wörtchens „dringend“ ist dieser Rechtsanspruch recht hart ausgestaltet. Solche dringen-

den Gründe werden von den Arbeitsgerichten nur sehr selten anerkannt.

Durch eine Neuformulierung der entsprechenden Regelung ist seit Anfang 2019 die Darlegungslast für die Ablehnungsgründe in zwei Punkten (kein entsprechender freier Arbeitsplatz sowie nicht mindestens gleiche Eignung des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gegenüber einem anderen vom Arbeitgeber bevorzugten Bewerber) auf den Arbeitgeber übertragen worden.

Wichtig: Die Vorrang-Regelung für im Betrieb beschäftigte Teilzeiter gilt auch für Kleinunternehmen. Denn das Gesetz enthält keine Klausel, durch die kleinere Unternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten hiervon ausgenommen sind.

Auch Minijobber haben Anspruch auf längere Arbeitszeit

Auch Minijobber können darauf pochen, auf eine frei werdende oder neu ausgeschriebene Stelle in ihrem Unternehmen übernommen zu werden. Das gilt auch, wenn sie erst kurze Zeit beschäftigt sind. Der Gesetzgeber koppelt die Vorrang-Regelung nämlich nicht an eine Min-

destdauer der Beschäftigung oder der bisherigen Arbeitszeit. Voraussetzung ist allerdings, dass die Bewerber für den ausgeschriebenen Job geeignet sind. Bei gleicher Eignung haben die eigenen Beschäftigten grundsätzlich Vorrang. Das Gesetz „gebietet“ dann die tatsächliche Berücksichtigung eines im Betrieb bereits teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Diese klare Gesetzesauslegung traf das Bundesarbeitsgericht bereits in seiner Entscheidung vom 15.8.2006 (Az.: 9 AZR 8/ 06).

Vorherige Verkürzung und Mindestbeschäftigungszeit nicht erforderlich

Die Regelung ist nicht (nur) für Arbeitnehmer vorgesehen, die vorher ihre Arbeitszeit verkürzt haben. Sie gilt vielmehr unterschiedslos für alle Teilzeitbeschäftigten, also auch für diejenigen, die in einem Unternehmen von vornherein als Teilzeitkräfte „eingestiegen“ sind.

Ferner sieht Paragraph 9 des TzBfG – anders als Paragraph 8, in dem es um die Arbeitszeitverkürzung geht – keine Mindestdauer der Beschäftigung vor. Die Regelung gilt also auch für Teilzeitbeschäftigte, die erst ganz kurze Zeit in einem Unternehmen tätig sind.

Eine Reihe von Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes liegen zu Paragraph 9 TzBfG bereits vor. Tenor ist dabei, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen des Paragraphen ein harter Rechtsanspruch eines Beschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit besteht. Die entsprechende gesetzliche Regelung ist keinesfalls nur als mehr oder weniger unverbindlicher Appell an Arbeitgeber anzusehen.

Sie gibt teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern allerdings keinen generellen Anspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung. Voraussetzung ist viel-

mehr, dass in einem Unternehmen ein entsprechender Vollzeit Arbeitsplatz zu besetzen ist oder neu geschaffen wird. Liegt diese Voraussetzung vor und liegen mehrere Bewerbungen für diesen Arbeitsplatz vor, so „gebietet“ das Gesetz die tatsächliche Berücksichtigung eines im Betrieb bereits teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Diese klare Gesetzesauslegung traf das Bundesarbeitsgericht in der bereits zuvor genannten Entscheidung vom 15.8.2006 (Az.: 9 AZR 8/ 06).

Möglicher Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber

Am 18.7.2017 hatte das Bundesarbeitsgericht zu klären, was passiert, wenn ein (unzweifelhaft) geeigneter Teilzeiter bei der Besetzung einer Vollzeitstelle übergangen wird. Das BAG lehnte es ab, der Betroffenen 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.

Doch der Arbeitgeber muss für seinen Gesetzesverstoß kräftig büßen. Originalton BAG: Hat der Arbeitgeber den Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers zu vertreten, hat dieser Anspruch auf Schadensersatz. Danach ist der Zustand herzustellen, „der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre“. Übersetzt heißt das: Die Betroffene 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 (Az.: 9 AZR 259/16).

Der „Ratgeber der Woche“ ist ein Service der Verbraucher-Redaktion Biallo & Team GmbH, Bahnhofstraße 25, 86938 Schondorf. Sie können uns erreichen unter info@biallo.de oder per Telefon: 08192/93379-0. Weitere Infos unter www.biallo.de. Es ist uns jedoch **gesetzlich untersagt**, individuell fachlich zu beraten