

Individualarbeitsrecht

Der Anspruch des teilzeitbeschäftigten ArbN auf Verlängerung seiner Arbeitszeit

von RA Rainer Polzin, Berlin

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt nicht nur dem vollzeitbeschäftigten ArbN einen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit. Auch umgekehrt können teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter unter den Voraussetzungen des § 9 TzBfG die Verlängerung ihrer Arbeitszeit beanspruchen. Der Beitrag erläutert die Details des Anspruchs.

Voraussetzungen

Anders als beim Anspruch auf Arbeitszeitverringerung muss der Betrieb nicht 15 oder mehr ArbN beschäftigen. Die in der Checkliste aufgeführten Voraussetzungen werden anschließend näher dargestellt.

Keine Mindestbetriebsgröße erforderlich

Checkliste: Voraussetzungen des Verlängerungsanspruchs

1. Teilzeitbeschäftigter ArbN hat Wunsch nach Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt.
2. Ein entsprechender freier Arbeitsplatz ist vorhanden.
3. Dringende betriebliche Erfordernisse oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter ArbN stehen nicht entgegen.
4. Ein anderer ArbN ist nicht besser für den Arbeitsplatz geeignet.
5. Rechtsfolge: ArbN hat Anspruch auf Übertragung des freien Arbeitsplatzes durch den ArbG.

Verlängerungswunsch

Der Wunsch des ArbN nach Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist formlos möglich, muss also nicht schriftlich erfolgen. Nach dem Gesetzeswortlaut ist es auch nicht notwendig, den Umfang der Erhöhung anzugeben. Allerdings sollte der ArbN die gewünschte Stundenanzahl ungefähr mitteilen, da der ArbG ansonsten nicht überprüfen kann, welche freien Arbeitsplätze in Betracht kommen. Das LAG Berlin (Urteil vom 2.12.03, 3 Sa 1041/03, r.kr., n.v., Abruf-Nr. 042021*) hat zudem entschieden, dass sich die Anzeige nicht auf einen bestimmten Arbeitsplatz beziehen muss.

Verlängerung kann formlos beim ArbG beantragt werden

Entsprechender freier Arbeitsplatz

Nach dem Gesetzeswortlaut muss der ArbG durch eine unternehmerische Entscheidung einen zu besetzenden Arbeitsplatz geschaffen haben. § 9 TzBfG beruht allerdings auf Art. 1 der europäischen RL 97/81/EG i.V.m. § 5 Ziff. 3 b) der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Nipperdey Nr. 891). Danach sind ArbG im Rahmen des Möglichen verpflichtet, Anträge auf Erhöhung der Arbeitszeit oder Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu berücksichtigen. Im Hinblick auf diese europarechtliche Vorgabe dürfte auch die bloße Möglichkeit der Erhöhung der Stundenanzahl des teilzeitbeschäftigten ArbN auf seinem derzeitigen Arbeitsplatz ausreichend sein (Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, § 9, Rn. 18).

Es muss ein freier Arbeitsplatz zur Verfügung stehen

* Alle besprochenen Urteile können Sie jederzeit **kostenlos im Internet** abrufen

Praxishinweis: Der Streit über die Auslegung ist relevant, wenn der ArbG regelmäßig und über einen langen Zeitraum Überstunden anordnet, um seinen Mehrbedarf an Arbeit zu decken, statt einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, auf den sich teilzeitbeschäftigte ArbN bewerben könnten.

Das BAG hat hierzu noch nicht entschieden. In anderem Zusammenhang musste sich der ArbG aber nicht auf die Möglichkeit einer Neueinstellung unter Abbau von Überstunden verweisen lassen (Urteil vom 9.12.03, 9 AZR 16/03, n.v., Abruf-Nr. 040017). Geklagt hatte ein ArbN, der die Verringerung seiner Arbeitszeit um 14 Wochenstunden verlangte. Der ArbG hatte nachvollziehbar dargelegt, dass er für 14 Wochenstunden keine qualifizierte Fachkraft bekommen könne. Das LAG gab in der Vorinstanz der Klage auf Verringerung der Arbeitszeit statt. Es habe die Möglichkeit bestanden, Überstunden abzubauen und dadurch einen neuen Vollzeitarbeitsplatz zu schaffen, der auch hätte besetzt werden können. Das BAG entschied jedoch anders, es hielt den ArbG hierzu nicht für verpflichtet.

ArbG muss Überstunden nicht in neuen Arbeitsplatz umwandeln

Eignung für Arbeitsplatz

Darüber hinaus muss der teilzeitbeschäftigte ArbN für den freien Arbeitsplatz geeignet sein. Insbesondere ist der ArbG nicht verpflichtet, ihn bei der Vergabe von freien Arbeitsplätzen zu berücksichtigen, für die der ArbN entweder nicht ausreichend qualifiziert oder überqualifiziert ist (Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, § 9, Rn. 20).

ArbN muss für Arbeitsplatz geeignet sein

Entgegenstehende dringende betriebliche Erfordernisse

Ist ein anderer freier Arbeitsplatz vorhanden, der den Arbeitszeitwünschen des teilzeitbeschäftigten ArbN entspricht und auf den dieser wechseln will, ist nur schwer ein entgegenstehender betrieblicher Grund denkbar, wieso dieser den freien Arbeitsplatz nicht besetzen soll. Nicht ausreichend ist die Begründung, dass der teilzeitbeschäftigte ArbN nicht zu ersetzen sei. Dies würde erkennbar dem Gesetzeszweck zuwiderlaufen.

Betriebliche Belange dürfen nicht entgegenstehen

Wird die Erhöhung der Stundenanzahl des derzeitigen Arbeitsplatzes verlangt, kann sich der ArbG erfolgreich darauf berufen, dass er eine bestimmte Tätigkeit nur mit teilzeitbeschäftigten ArbN ausführen will. Das BAG hat in einer neuen Entscheidung gerade wieder bestätigt, dass die unternehmerische Entscheidung, in Zukunft einen Vollzeitarbeitsplatz mit zwei Halbtagskräften zu besetzen, sogar ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Änderungskündigung darstellen kann (BAG, Urteil vom 22.4.04, 2 AZR 385/03, n.v., Abruf-Nr. 042022).

Praxishinweis: Da mit dieser Begründung allerdings praktisch jeder Erhöhungswunsch ausgehebelt werden könnte, sind zumindest hohe Anforderungen an die Darlegungslast des ArbG im Prozess zu stellen. Dieser dürfte er beispielsweise mit der Begründung genügen, dass in Spitzenzeiten mehrere teilzeitbeschäftigte ArbN mit gleichen Aufgaben anwesend sein müssen und deswegen die Zusammenfassung zweier Teilzeitarbeitsplätze zu einem Vollzeitarbeitsplatz nicht in Betracht kommt. Mögliche Terminprobleme, die durch eine etwaige notwendige Einarbeitungszeit entstehen können, stellen keinen dringenden betrieblichen

Hohe Anforderungen an Darlegungslast des ArbG

Grund dar (LAG Berlin, Urteil vom 2.12.03, 3 Sa 1041/03, Abruf-Nr. 042021). Das Gleiche gilt für das Interesse des ArbG, befristet beschäftigte ArbN dauerhaft zu übernehmen (ArbG Marburg, Urteil vom 12.7.02, 2 Ca 666/01, n.v., Abruf-Nr. 042023).

Entgegenstehende Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter

Mit diesem Tatbestandsmerkmal hat der Gesetzgeber der Selbstverständlichkeit Rechnung getragen, dass bei konkurrierenden Verlängerungswünschen mehrerer ArbN nur einer Anspruch auf Übertragung des freien Arbeitsplatzes haben kann. Anhand welcher Kriterien der ArbG unter ihnen auszuwählen hat, hat der Gesetzgeber offen gelassen. Nach dem BAG (AuR 01, 146), das zu einer vergleichbaren Vorschrift eines MTV zu entscheiden hatte, muss die Auswahl des ArbG nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) erfolgen. Dies muss nicht, kann aber anhand sozialer Kriterien erfolgen. Der ursprüngliche Gesetzesentwurf sah eine solche Regelung vor, letztlich hat der Gesetzgeber aber ausdrücklich davon abgesehen, dem ArbG eine entsprechende Vorgabe zu machen (BT-Drucks. 14/4625).

Auswahl nach billigem Ermessen, keine Verpflichtung zur Sozialauswahl

Kein besser qualifizierter anderer Arbeitnehmer

Wann ein anderer ArbN besser qualifiziert ist, ist eine Frage des Einzelfalls. Es ist ein Vergleich zwischen den persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Bewerber sowie dem Anforderungsprofil der Stelle vorzunehmen. Allein die Tatsache, dass ein anderer ArbN auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz bereits eingearbeitet ist, begründet jedenfalls keine bessere Qualifikation (LAG Berlin, a.a.O.).

Qualifizierung eines anderen ArbN ist Einzelfallentscheidung

Rechtsfolgen bei Verstoß

Sind die Voraussetzungen erfüllt, ist der ArbG verpflichtet, dem ArbN den freien Arbeitsplatz zu übertragen. Verstößt der ArbG gegen diese Pflicht, stehen dem ArbN prinzipiell zwei Möglichkeiten zur Verfügung:

Zwei Fallvarianten:

- Ist der Arbeitsplatz noch nicht anderweitig besetzt, bietet es sich an, mittels einer einstweiligen Verfügung zunächst dem ArbG die anderweitige Besetzung der Stelle untersagen zu lassen und ihn sodann im Hauptsacheverfahren auf Zustimmung zur Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit zu verklagen (Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol, TZA, § 9 TzBfG, Rn. 31).
- Wurde die Stelle hingegen schon anderweitig vergeben, ist der Erfüllungsanspruch des ArbN wegen Unmöglichkeit (§ 275 Abs. 1 BGB) untergegangen. Der ArbG ist dann gegenüber dem ArbN zum Schadenersatz verpflichtet (LAG Berlin, a.a.O.). Dabei muss die für das Verschulden notwendige Fahrlässigkeit (§ 276 Abs. 1 BGB) gegeben sein. Der Schadenersatzanspruch richtet sich gem. § 251 Abs. 1 S. 1 BGB auf die Differenz zwischen dem tatsächlich erzielten Verdienst des ArbN und dem fiktiven Verdienst, den er erzielt hätte, wenn sein Anspruch auf Übertragung des freien Arbeitsplatzes erfüllt worden wäre. Zeitlich ist dieser Schadenersatzanspruch nicht durch Gesetz begrenzt und stellt daher eine einschneidende Sanktion für den ArbG bei einer Verletzung seiner Pflichten gegen § 9 TzBfG dar.

Arbeitsplatz ist noch nicht besetzt

Arbeitsplatz ist bereits besetzt