

DiAG - Info

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg

Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz

Mit dem 01. Januar 2019 ist das neue TzBfG in Kraft getreten. Die wesentlichen Änderungen betreffen in § 9 die Verlängerung der Arbeitszeit und in § 9a die Möglichkeit die Arbeitszeit befristet zu reduzieren. Im letzten Info wurde die befristete Verringerung der Arbeitszeit behandelt, in diesem Info geht es um die Verlängerung der Arbeitszeit.

Im neugefassten § 9 TzBfG wird die Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert, indem die Beweislast in zwei Punkten (kein freier Arbeitsplatz und die nicht mindestens gleiche Eignung der teilzeitbeschäftigten Bewerberin) auf die Arbeitgeberin übertragen wird.

Durch die Neufassung des § 9 TzBfG wird die Arbeitgeberin faktisch gezwungen das Änderungsangebot der Mitarbeiterin anzunehmen. Es entsteht ein einklagbarer Rechtsanspruch der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterin auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit durch Vertragsänderung.

Die Arbeitgeberin muss einen entsprechenden freien Arbeitsplatz grundsätzlich bevorzugt mit einer bei ihr beschäftigten Teilzeitkraft besetzen. Der Wunsch nach Verlängerung ist von der Teilzeitbeschäftigten in Textform anzuzeigen.

Die bevorzugte Berücksichtigung kann nur abgelehnt werden, wenn

- es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, oder
- die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin nicht mindestens gleich geeignet ist wie eine andere von der Arbeitgeberin bevorzugte Bewerberin, oder
- Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen, oder
- dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Um einen freien Arbeitsplatz handelt es sich, wenn die Arbeitgeberin die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Ein entsprechender Arbeitsplatz liegt vor, wenn auf diesem die gleiche oder eine

Themen in dieser Ausgabe:

- **Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**
- **Urlaub bei befristeter Erwerbsminderungsrente**
- **Gesetzlicher Urlaubsanspruch - unbezahlter Sonderurlaub**

vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie sie die Teilzeitbeschäftigte ausübt.

Beide Tätigkeiten (die ausgeübte und die auszuübende) müssen dieselben Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung stellen.

Beispiel: Eine vollzeitbeschäftigte Erzieherin in der Förderstätte der Einrichtung scheidet in den Ruhestand aus. Die Arbeitgeberin entscheidet den Arbeitsplatz wieder zu besetzen. Damit liegt ein freier Arbeitsplatz im Sinne des § 9 TzBfG vor. Eine teilzeitbeschäftigte Erzieherin aus dem Wohnheim der Einrichtung bewirbt sich auf den freien Vollzeitarbeitsplatz. Es bleibt noch zu prüfen, ob es sich um einen entsprechenden Arbeitsplatz handelt. Die Bewerberin verfügt über die gleiche Ausbildung wie die bisherige Stelleninhaberin, damit bringt sie die erforderliche fachliche Eignung mit.

Die Arbeitgeberin muss noch prüfen, ob sich weitere geeignete Teilzeitbeschäftigte für diese Stelle bewerben haben. Ist das nicht der Fall, muss sie die Stelle mit der Bewerberin aus dem Wohnheim besetzen. Will sie das nicht, muss sie darlegen warum die Bewerberin für die Stelle nicht geeignet ist. Die Begründung muss einer eventuellen gerichtlichen Überprüfung standhalten, ansonsten kann die Arbeitgeberin schadenersatzpflichtig werden.

Gibt es mehrere teilzeitbeschäftigte Bewerberinnen kann die Arbeitgeberin unter diesen grundsätzlich frei auswählen und eine Entscheidung nach billigem Ermessen treffen.

In einem Urteil des BAG vom 18.07.2017, also noch zum TzBfG in der vorherigen Formulierung des § 9, wurde durch das BAG ein Anspruch auf Schadensersatz durch den Arbeitgeber bejaht.

Verhandelt wurde über den Fall einer bei der Caritas in Teilzeit beschäftigten Krankenpflegerin. Diese wollte ihr Arbeitsverhältnis auf Vollzeit aufstocken. Es gab fünf freie Stellen in der Krankenpflege zu besetzen. Die Krankenpflegerin hatte, wie vom Gesetz vorgesehen, ihren Wunsch nach Ausweitung der Arbeitszeit angezeigt, wurde aber nicht berücksichtigt. Stattdessen hat der Arbeitgeber die Stellen mit anderen Arbeitnehmer/-innen besetzt. Die Klägerin hat beantragt den Arbeitgeber zu verurteilen, der Erhöhung ihrer Arbeitszeit zuzustimmen.

Das BAG entschied: Die Caritas hätte die klagende Arbeitnehmerin eigentlich in Vollzeit beschäftigen

müssen. Dennoch lehnte das Gericht 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. Da es nach der Besetzung der fünf Stellen keine freien Vollzeitarbeitsplätze gab, kann der Arbeitgeber nicht gezwungen werden einer Erhöhung zuzustimmen.

Allerdings wurde vom Gericht ein Anspruch auf Schadensersatz festgestellt. 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«. Das heißt: 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 (Az. 9 AZR 259/16).

Wie hoch der Schadensersatzanspruch 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 Schadensersatzverpflichtung sollte kein Arbeitgeber leichtfertig die Vorgaben des § 9 TzBfG zum Schutze der Teilzeitbeschäftigten missachten. Teilzeitbeschäftigte, die sich unter Verweis auf § 9 TzBfG in ihrem Unternehmen auf eine zu besetzende Vollzeitstelle bewerben, sollten immer an ihren möglichen Schadensersatzanspruch denken.

Arbeitnehmer haben nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auch Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wenn sie wegen Krankheit befristet eine Erwerbsminderungsrente erhalten.

Jeder Arbeitnehmer hat nach § 1 BUrtG in jedem Kalenderjahr auch dann Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wenn er im gesamten Urlaubsjahr arbeitsunfähig krank war. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezogen hat und eine tarifliche Regelung bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis während des Bezugs dieser Rente auf Zeit ruht, so die Richter des BAG.

Urlaub kann bis zu 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres angesammelt werden

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch steht nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern ist § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. Der EuGH hat in der einer Entscheidung vom 22.11.2011 seine Rechtsprechung bezüglich des zeitlich unbegrenzten Ansammelns von Urlaubsansprüchen arbeitsunfähiger Arbeitnehmer geändert und den Verfall des Urlaubs 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht beanstandet.

Das BAG hat klargestellt, dass auch in einem ruhenden Dienstverhältnis wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente, ein Urlaubsanspruch entsteht. Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz kann nicht anteilig gekürzt werden. Für diesen Anspruch gelten die obengenannten Verfallsregelungen.

Endet das Dienstverhältnis nach der befristeten Rente durch Bezug einer unbefristeten Rente, so muss ein bestehender Urlaubsanspruch abgegolten werden.

Beispiel: Das Dienstverhältnis von A ruht wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente seit dem 01.10.2017. Zum 28.02.2019 endet das Dienstverhältnis mit dem Bezug der unbefristeten Altersrente. Aus dem Urlaubsjahr 2017 besteht noch ein Anspruch auf 12 Urlaubstage, aus dem Jahr 2018 bestehen die gesamten 20 gesetzlichen Urlaubstage als Anspruch. Für das Jahr 2019 besteht ein Anspruch von 3 Urlaubstagen.

Der bestehende Anspruch von 35 Tagen muss nach § 5 der Anlage 14 AVR abgegolten werden.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch - unbezahlter Sonderurlaub

Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Juni

1991 beschäftigt. Die Beklagte gewährte ihr wunschgemäß in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 unbezahlten Sonderurlaub, der einvernehmlich bis zum 31. August 2015 verlängert wurde. Nach Beendigung des Sonderurlaubs verlangt die Klägerin von der Beklagten, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014 zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Gewährung von 20 Arbeitstagen Urlaub verurteilt.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klägerin hat für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspricht einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

Der Senat hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. An dieser Rechtsprechung (BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12 - Rn. 11 ff., BAGE 148, 115) hält der Senat nicht fest. Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. März 2019 - 9 AZR 315/17 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. Juni 2017 - 11 Sa 2068/16 -