

07.11.2013 | Von: Rolf Winkel

Ratgeber Arbeitszeit

Recht auf Rückkehr in Vollzeitarbeit

Wer aus familiären Gründen seine Arbeitszeit auf Teilzeit verkürzt, soll ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit haben - so sieht es der Koalitionsvertrag vor. Wir erklären, was heute schon gilt.

Africa Studio - Fotolia.com



Streitthema: Arbeitszeit

Haben Mutter oder Vater Elternzeit genommen, dann lebt anschließend nach derzeit geltendem Recht die alte vertragliche Arbeitszeit aus der Zeit vor der Geburt des Kindes wieder auf. Sie können dann „zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war“. Das bestimmt ausdrücklich § 15 Abs. 5 des Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetzes. Diese Regelung gilt übrigens für Betriebe jeder Größenordnung. Hier gibt es keine Ausnahmen. Damit gibt es heute bereits nach der Elternzeit einen Rechtsanspruch auf Rückkehr in den Vollzeitjob.

Die Elternzeit dauert in der Regel maximal bis das Kind drei Jahre alt ist. Beim Antrag auf Elternzeit muss man sich für die ersten beiden Lebensjahre des Kindes festlegen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Jahr Elternzeit für die Zeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes „aufgespart“ werden – beispielsweise für das erste Schuljahr des Kindes. Bei einem Arbeitsplatzwechsel ist jedoch der neue Chef nicht an die Zustimmung des alten Arbeitgebers gebunden.

Geplante Änderung Nr. 1

Die Elternzeit umfasst auch künftig drei Jahre. Eltern sollen jedoch das zweite und dritte Elternzeitjahr auch später

nehmen können – und zwar bis ein Kind acht Jahre alt ist. Zudem soll der Arbeitgeber dabei kein Veto mehr einlegen können, so der Koalitionsvertrag. Nur eine "vorherige Anmeldung" in einer angemessenen Zeit soll erforderlich sein.

Wer länger in Teilzeit bleibt, hat Pech gehabt

Viele Mütter bleiben auch nach der Elternzeit weiter mit verkürzter Arbeitszeit tätig. In diesem Fall haben die Betroffenen derzeit keinen Rechtsanspruch auf eine Rückkehr in die frühere längere wöchentliche Arbeitszeit. Das Recht auf eine Rückkehr in die frühere Arbeitszeit besteht nur unmittelbar nach der Elternzeit. Natürlich kann man individuell im jeweiligen Betrieb auch vereinbaren, dass man seine Arbeitszeit erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufstockt. Das ist aber schwierig. Dann besteht die Gefahr, dass das einsetzt, was häufig als "Klebeeffekt" beschrieben wird: "Einmal Teilzeit - immer Teilzeit."

Geplante Änderung Nr. 2

Künftig soll der Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit bei einer „familienbedingten“ Verkürzung der Arbeitszeit nicht nur in der Elternzeit, sondern generell gelten. Im Koalitionsvertrag heißt es hierzu: "Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z.B: wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können." Dazu soll ein Rechtsanspruch auf "befristete Teilzeitarbeit" geschaffen werden - mit einem ausdrücklichen "Rückkehrrecht".

Aktuelle Chancen zum Wechsel in einen Vollzeit-Job

Arbeitnehmer in Teilzeit, die in einen Job mit längerer Arbeitszeit wechseln möchten, können sich auf das **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** stützen, das bereits Anfang 2001 in Kraft getreten ist. Viele Regelungen sind bisher wenig bekannt. So enthält das Gesetz auch Bestimmungen zur Aufstockung der Arbeitszeit. Und zwar in Paragraph 9, der die Überschrift „Verlängerung der Arbeitszeit“ trägt. Danach hat ein Arbeitgeber „einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ... bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen“.

Freier Arbeitsplatz als Voraussetzung

Kein Arbeitgeber ist danach verpflichtet, extra für einen Teilzeit-Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle zu schaffen. Die gesetzliche Regelung greift nur, wenn im Unternehmen ein Vollzeitarbeitsplatz frei oder neu eingerichtet wird. Dann müssen Teilzeit-Arbeitnehmer aus dem jeweiligen Betrieb, die für den ausgeschriebenen Job geeignet sind, bevorzugt berücksichtigt werden. Nur wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen, entfällt diese Verpflichtung. Diese Vorrang-Regelung gilt auch für Kleinunternehmen. Denn das Gesetz enthält keine Klausel, durch die kleinere Betriebe mit 15 oder weniger Beschäftigten hiervon ausgenommen sind.

Rechtsanspruch gilt auch für Minijobber

Die Vorrang-Regelung gilt übrigens auch für Minijobber. Das ist besonders für die vielen Mütter mit kleinen Jobs wichtig. Auch Minijobberinnen können darauf pochen, auf eine frei werdende oder neu ausgeschriebene (Vollzeit-)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 Mindestdauer der Beschäftigung oder der bisherigen Arbeitszeit. 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 einer **Entscheidung vom 15. August 2006**.

Telefon: 030 308680-0 | Telefax: 030 308680-17
E-Mail: bezirk.berlin@igbce.de