

## Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit?

Beispiele aus der Praxis:

- Sachbearbeiterin S hat ihre Arbeitszeit vor Jahren wegen Betreuung ihrer Kinder von Vollzeit auf Teilzeit reduziert. Nun würde sie gerne wieder Vollzeit arbeiten.
- Sozialpädagoge P wurde mit einem Arbeitsumfang von 30 Wochenstunden eingestellt. Er würde auf Dauer gerne mehr Stunden arbeiten.

Unter welchen Voraussetzungen haben diese Mitarbeiter nach der AVO bzw. den AVR Caritas oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz einen Anspruch auf Verlängerung bzw. Aufstockung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit?

### I. Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach AVO und AVR Caritas?

Früher vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter<sup>1</sup>, die ihre Arbeitszeit unbefristet reduziert haben, können unter bestimmten Voraussetzungen später wieder einen Anspruch auf Vollzeitarbeit haben. Entsprechende Vorschriften der AVO und der AVR Caritas:

- **§ 14 Abs. 3 AVO**
- **§ 1a Abs. 1 Satz 5 Anlage 5 zur AVR Caritas**
- **§ 10 Abs. 3 der Anlagen 31, 32 und 33 zur AVR Caritas**

Wortlaut der Vorschriften:

*Ist mit einem früher vollbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Mitarbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.*

### Voraussetzungen:

- 1) Früher vollzeitbeschäftigt
- 2) Auf Wunsch später Teilzeit vereinbart – unbefristet
- 3) Vollzeitarbeitsplatz zu besetzen
- 4) Gleiche Eignung
- 5) Bevorzugte Berücksichtigung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

### **Zu 1) und 2): Frühere Vollzeitbeschäftigung – später Teilzeit**

Mitarbeiter und Dienstgeber haben zunächst Vollzeit und später auf Wunsch des Mitarbeiters Teilzeit vereinbart, ohne die Stundenreduzierung zeitlich zu befristen. Folge: Ohne Zustimmung des Dienstgebers kann der Mitarbeiter nicht zur Vollzeitarbeit zurückkehren. Zu beachten ist, dass der Dienstgeber nicht verpflichtet ist den Mitarbeiter darüber aufzuklären, dass er befristet reduzieren kann.<sup>2</sup> Eine Befristung ist aber sinnvoll, wenn der Mitarbeiter vorhat seine Arbeitszeit nur vorübergehend – für eine bestimmte Zeitdauer (z.B. während der Kinderbetreuungsphase) – zu verringern.

Sofern Mitarbeiter einen Anspruch auf Reduzierung ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit<sup>3</sup> haben, bedeutet dies für andere Mitarbeiter die Chance die Arbeitszeit entsprechend zu erhöhen.

### **Zu 3) und 4): Vollzeitarbeitsplatz zu besetzen – Gleiche Eignung**

Der Dienstgeber hat einen Vollzeitarbeitsplatz zu besetzen, für den der Mitarbeiter in Bezug auf externe Bewerber nach Ausbildung und Qualifikation gleich geeignet ist.

Der Dienstgeber ist aber nicht verpflichtet einen Vollzeitarbeitsplatz zu schaffen.

### **Zu 5) Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten**

Der Dienstgeber soll den Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bei der Stellenbesetzung bevorzugt berücksichtigen, wenn er gleich geeignet ist. Es handelt sich um eine so genannte „Bemühensklausel“, die dem Teilzeitbeschäftigten keinen (gesetzlichen) Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit gewährt!

## **II. Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Unter bestimmten Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach **§ 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**<sup>4</sup>.

Wortlaut der Vorschrift:

*Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.*

<sup>2</sup> BAG, Urteil vom 13.11.2001 – 9 AZR 442/00

<sup>3</sup> Zur Vertiefung: Homepage [www.diag-mav.freiburg.de](http://www.diag-mav.freiburg.de), Rubrik Info, A–Z: Teilzeit

<sup>4</sup> [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

### **Voraussetzungen:**

- 1) Teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer
- 2) Wunsch nach Verlängerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit beim Arbeitgeber angezeigt
- 3) Entsprechend freier Arbeitsplatz
- 4) Gleiche Eignung
- 5) Keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe oder
- 6) Keine entgegenstehenden Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter

**Rechtsfolge:** Bevorzugte Berücksichtigung des Wunsches nach Arbeitszeitverlängerung. Obergrenze für den Verlängerungswunsch ist die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.<sup>5</sup>

### **Zu 1): Teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer**

Teilzeitbeschäftigt ist ein Mitarbeiter, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters, § 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Es kann sich um Beschäftigte handeln, die zunächst Vollzeit gearbeitet haben und später ihre Arbeitszeit nach § 8 TzBfG verkürzt haben oder um Beschäftigte, die von Anfang an Teilzeit gearbeitet haben.

### **Zu 2): Anzeige des Verlängerungswunsches**

Der Mitarbeiter muss dem Dienstgeber bzw. dessen vertretungsberechtigtem Organ (Personalverantwortliche/r) vor Besetzung des freien Arbeitsplatzes angezeigt haben, dass er seine Arbeitszeit gerne aufstocken würde. Schriftform ist nicht erforderlich, aber aus Beweisgründen zu empfehlen.

### **Zu 3) und 4): Entsprechend freier Arbeitsplatz – Gleiche Eignung**

Der Dienstgeber kann nicht gezwungen werden einen passenden Arbeitsplatz zu schaffen. Er ist beispielsweise nicht verpflichtet eine Teilzeitstelle in eine Vollzeitstelle umzuwandeln oder zwei Teilzeitstellen zu einer Vollzeitstelle zusammenzufassen. Ob und welche Arbeitsplätze der Dienstgeber einrichtet, obliegt seiner unternehmerischen Organisationsentscheidung.<sup>6</sup> Der eingerichtete Arbeitsplatz muss der Wertigkeit des bisherigen Arbeitsplatzes entsprechen. Das ist in der Regel der Fall, wenn der freie Arbeitsplatz derselben Entgeltgruppe zugeordnet wird.

Der Teilzeitbeschäftigte muss im Hinblick auf Mitbewerber nach Ausbildung und Qualifikation für die freie Stelle **gleich geeignet** sein. Davon ist auszugehen, wenn der

---

<sup>5</sup> BAG, Urteil vom 21.06.2011 – 9 AZR 236/10

<sup>6</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 9 TzBfG, Rn. 5

Mitarbeiter den Arbeitsplatz ohne weitere Ausbildung übernehmen kann oder der Dienstgeber die angestrebten Aufgaben (mit Ausnahme der Arbeitszeitverlängerung) per Direktionsrecht zuweisen könnte.<sup>7</sup>

Das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes legt der Dienstgeber fest. Für die Feststellung der Eignung steht dem Dienstgeber ein Beurteilungsspielraum zu.

Über das Gebot der bevorzugten Berücksichtigung des § 9 TzBfG kann aber keine Beförderung (höherwertige Tätigkeit) oder Qualifizierung erreicht werden. Ausnahme: Der Mitarbeiter war früher auf einer höheren Hierarchiestufe in Vollzeit tätig und musste aufgrund seines Teilzeitwunsches auf eine niedrigere Hierarchiestufe wechseln. Wünscht dieser Mitarbeiter später eine Rückkehr zur Vollzeitarbeit wäre er bevorzugt zu berücksichtigen.<sup>8</sup>

### **Zu 5): Dringende betriebliche Gründe, die entgegenstehen?**

Der Dienstgeber muss den Mitarbeiter bei der Stellenbesetzung nicht bevorzugt berücksichtigen, wenn er dringende betriebliche Gründe für die Ablehnung der beantragten Arbeitszeitverlängerung hat. Mit anderen Worten: Die Interessen der Mitarbeiter genießen grundsätzlich Vorrang.<sup>9</sup>

Die entgegenstehenden dringenden (notwendigen/erforderlichen) betrieblichen Belange (Interessen) müssen von **erheblichem Gewicht** sein. Diese können sich zwar beispielsweise aus der Organisation, dem Betriebsablauf oder der Sicherheit des Betriebes ergeben, aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) müssen sie sich als **zwingende Hindernisse** für die beantragte Verlängerung der Arbeitszeit darstellen und auf die personelle Auswahl für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes beziehen.<sup>10</sup> Einfache betriebliche Belange genügen nicht.

Dringende betriebliche Gründe können beispielsweise sein:

- Fehlende Qualifikation des Mitarbeiters<sup>11</sup>
- Rechtsansprüche Dritter:  
Weiterbeschäftigungsanspruch eines Mitarbeiters, der ansonsten betriebsbedingt gekündigt werden würde oder Weiterbeschäftigungsanspruch eines zu Unrecht gekündigten Mitarbeiters.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 9 TzBfG, Rn. 6

<sup>8</sup> BAG, Urteil vom 16.09.2008 – 9 AZR 781/07

<sup>9</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 9 TzBfG, Rn. 7

<sup>10</sup> BAG, Urteil vom 16.09.2008 – 9 AZR 781/07

<sup>11</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 9 TzBfG, Rn. 7

<sup>12</sup> Meinel/Heyn/Herms, Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 9 Rn. 26

- Der entsprechend freie Arbeitsplatz soll unbefristet besetzt werden, aber es bewirbt sich ein befristet Beschäftigter auf die Stelle.

Begründung: Aus § 9 TzBfG ergibt sich lediglich ein Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung, aber nicht auf Entfristung des Arbeitsverhältnisses.<sup>13</sup>

### **Zu 6): Verlängerungswünsche anderer Teilzeitbeschäftigter, die entgegenstehen?**

Interessieren sich mehrere gleich geeignete Teilzeitbeschäftigte für den freien Arbeitsplatz, kann der Dienstgeber grundsätzlich frei entscheiden, welchen Teilzeitbeschäftigten er bevorzugt. Seine Auswahlentscheidung muss er aber nach **billigem Ermessen** treffen.<sup>14</sup> Das bedeutet, dass die Entscheidung des Dienstgebers nur eingeschränkt überprüfbar ist. Es kann nur geprüft werden, ob die Entscheidung offenbar unvernünftig oder willkürlich ist. Hierbei können auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden.

Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, ein vorhandenes Mehrarbeitsvolumen gleichmäßig auf mehrere interessierte Teilzeitbeschäftigte zu verteilen.<sup>15</sup>

Externe (betriebsfremde) Teilzeitbeschäftigte sind keine „anderen Teilzeitbeschäftigten“ im Sinne des § 9 TzBfG.

### **Rechtsfolgen des § 9 TzBfG:**

#### **Änderung/Ergänzung des Arbeitsvertrages? Schadensersatz?**

Der Dienstgeber hat den Arbeitszeitverlängerungswunsch des Teilzeitbeschäftigten bevorzugt zu berücksichtigen.

Das ist nicht nur ein unverbindlicher Appell, bei mehreren Bewerbern um den zu besetzenden Arbeitsplatz den Wunsch des teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters zu erwägen und ermessensfehlerfrei zu entscheiden, sondern der Dienstgeber muss ihn auswählen, wenn alle anspruchsbegründenden Voraussetzungen erfüllt sind.<sup>16</sup> Der **Arbeitsvertrag** des Teilzeitbeschäftigten ist in Bezug auf die Arbeitszeitverlängerung zu ergänzen!

Hat der Dienstgeber den Anspruch des Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit nach § 9 TzBfG schuldhaft verletzt und den Arbeitsplatz endgültig mit einem anderen Mitarbeiter besetzt, so kommt für den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter ein **Anspruch auf Schadensersatz** in Betracht.<sup>17</sup> Dieser Anspruch kann auf Zahlung der Gehaltsdifferenz zwischen Teilzeit und Vollzeit gerichtet sein (entgangener Verdienst).

---

<sup>13</sup> Boecken, in: Boecken/Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Handkommentar § 9 Rn. 32

<sup>14</sup> BAG, Urteil v. 13. 2. 2007 – 9 AZR 575/05; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 9 TzBfG, Rn. 8

<sup>15</sup> BAG, Urteil vom 13.02. 2007 – 9 AZR 575/05

<sup>16</sup> BAG, Urteil vom 15.08.2006 – 9 AZR 8/06

<sup>17</sup> BAG, Urteil vom 16.09.2008 – 9 AZR 781/07

### III. Inwiefern ist die Mitarbeitervertretung (MAV) zu beteiligen?

Die MAV ist nach § 34 Absatz 1 MAVO zu beteiligen, wenn eine **erhebliche Erhöhung der Arbeitszeit** vorliegt bzw. geplant ist. Das ist nach der Rechtsprechung in der Regel dann der Fall, wenn für die Dauer von **mehr als einem Monat** die wöchentliche Arbeitszeit um **mindestens 10 Stunden erhöht** wird.<sup>18</sup>

Missachtet der Dienstgeber den § 9 TzBfG und besetzt den freien Arbeitsplatz mit einem anderen Mitarbeiter, darf die Zustimmung zur Einstellung verweigert werden, § 34 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MAVO.<sup>19</sup>

In Frage kommt auch ein Informationsanspruch nach § 27 MAVO (Stellenplan).

### IV. Empfehlung an Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit gerne aufstocken würden:

Dem Dienstgeber den Wunsch nach Verlängerung schriftlich mitteilen und auch die MAV informieren.

### V. Verhältnis der Vorschriften zueinander: AVO/AVR – TzBfG

Die Regelungen in der AVO und den AVR Caritas zum Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit, beinhalten lediglich eine Soll-Vorschrift. Der Teilzeitbeschäftigte soll bevorzugt berücksichtigt werden. § 9 TzBfG hingegen verpflichtet den Dienstgeber zur Arbeitszeitverlängerung, wenn der Teilzeitbeschäftigte die Voraussetzungen erfüllt.

### VI. Fazit

Teilzeitbeschäftigte haben nach der **AVO und den AVR Caritas** keinen (gesetzlichen) Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit (Soll-Vorschriften).

→§ 14 Abs. 3 AVO

→§ 1a Abs. 1 Satz 5 Anlage 5 zur AVR Caritas

→§ 10 Abs. 3 der Anlagen 31, 32 und 33 zur AVR Caritas

Teilzeitbeschäftigte haben nach dem **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** einen **Anspruch auf Verlängerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit**, wenn die Voraussetzungen des § 9 TzBfG erfüllt sind.

<sup>18</sup> KAGH, Urteil vom 7.11.2008 – M 12/08; abgedruckt in: ZMV 1/2009, S. 33; Zur Vertiefung: Homepage [www.diag-mav.freiburg.de](http://www.diag-mav.freiburg.de), Rubrik Info, A–Z: MAV-Beteiligung bei Stundenerhöhung, § 34 MAVO

<sup>19</sup> Boecken, in: Boecken/Joussen, TzBfG § 9 Rn. 40; Preis in: Erfurter Kommentar, § 9 TzBfG Rn. 11