

Nach der Elternzeit: Anspruch auf den alten Arbeitsplatz?

Rückkehr aus der Elternzeit:

Kommt ein Kollege aus der Elternzeit zurück, stellt sich immer wieder die Frage, ob die Mutter bzw. der Vater einen Anspruch auf den alten Arbeitsplatz hat – oder ob ein neuer, lediglich gleichwertiger, zugewiesen werden darf?



Dietlinde-Bettina Peters

Richterin am Arbeitsgericht Brandenburg

Stand: 11.7.2020

Lesezeit: 03:00 min



Kommt ein Kollege aus der Elternzeit zurück und soll zukünftig auf einen anderen Arbeitsplatz arbeiten, so ist vor einer Versetzung der Betriebsrat zu beteiligen. Eine Versetzung liegt vor, wenn sich der Arbeitsbereich, der Arbeitsort oder die Arbeitsaufgabe wesentlich ändert (§§ 95 Abs.3, 99 BetrVG). Wird der Betroffene hierdurch benachteiligt, so hat der Betriebsrat schriftlich zu widersprechen (§ 99 Abs.2 Nr.4 BetrVG). Dabei stellt sich immer wieder die Frage, ob die Mutter bzw. der Vater einen Anspruch auf den alten Arbeitsplatz hat oder ob ein neuer, lediglich gleichwertiger, zugewiesen werden darf?

Anderer Arbeitsort

Wenn sich eine längere Elternzeit nach vielen Monaten oder gar Jahren dem Ende zuneigt, ist es oft nicht einfach, eine passende Kinderbetreuung zu finden. Ist diese gefunden, ist es wichtig, dass die angebotene Betreuungszeit für die Arbeitszeit ausreicht, einschließlich der Wegezeiten.

Während der langen Abwesenheitszeit – meistens der Mutter – wird der alte Arbeitsplatz mit einem Kollegen auf Dauer wiederbesetzt. Kommt sie zurück, wird ihr nicht selten ein unattraktiver Arbeitsplatz zugewiesen. Darüber ist die Rückkehrerin besonders verärgert, wenn dieser Wechsel mit einer Verlängerung des Arbeitswegs aufgrund eines Arbeitsortswechsels verbunden ist. Die bereits vereinbarte Betreuungszeit für ihr kleines Kind kann so nicht mehr eingehalten werden. Beschwerzt sich die Betroffene, wird sie mit der landläufigen – aber nicht richtigen – Meinung getröstet: „Es gibt keinen Anspruch auf den alten Arbeitsplatz, sondern nur auf einen gleichwertigen. Es reicht aus, wenn ihr früheres Gehalt in gleicher Höhe weitergezahlt wird. Allein der Arbeitgeber darf den neuen Arbeitsplatz bestimmen!“

Arbeitsgerichtsverfahren:

Vor dem Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel wehrt sich eine Arbeitsvermittlerin gegen eine solche neue Arbeitsplatzzuweisung. Die Mutter von zwei Kindern im Alter von einem und drei Jahren will nach einer mehrjährigen Elternzeit wieder an ihren früheren Arbeitsplatz in die Stadt Brandenburg zurückkehren. Auf ihrem früheren Arbeitsplatz arbeitet seit dem Beginn ihrer Elternzeit ein Kollege. Der Rückkehrerin wird kurz vor der Wiederaufnahme ihrer Arbeitstätigkeit von ihrer Vorgesetzten mitgeteilt, dass ihr zukünftiger Arbeitsort in der Stadt Werder liegt. Der Arbeitsweg der Mutter verlängert sich damit um weitere 36 Entfernungskilometer. Aufgrund erhöhter Fallzahlen besteht in der Stadt Werder tatsächlich ein größerer Arbeitskräftebedarf. Alle zwölf mit der Arbeitsvermittlerin vergleichbaren Kollegen werden gefragt, ob sie freiwillig in die Stadt Werder wechseln wollen, was alle verneinen. Die Mutter mit den zwei kleinen Kindern wird nicht gefragt. Keiner ihrer Kollegen und Kolleginnen hat so kleine Kinder zu betreuen. Zwei Kollegen wohnen zwischen den Arbeitsorten Brandenburg und Werder.

Familiäre Verpflichtungen sind zu berücksichtigen

Diese Weisung ist unwirksam. Selbst wenn die Arbeitsvermittlerin arbeitsvertraglich verpflichtet ist, an einem von den beiden Standorten zu arbeiten, ist sie nicht verpflichtet, zukünftig nach Werder zu wechseln.

Für diesen Arbeitsortwechsel hätte die Mutter nicht ausgewählt werden dürfen. Aus der Gruppe aller dreizehn Arbeitsmittler mit vergleichbaren Arbeitsaufgaben hat die Vorgesetzte eine Person für den Ortwechsel auszusuchen. Denn es besteht ein Arbeitskräftebedarf in Werder aufgrund der erhöhten Fallzahlen. Zu dieser Gruppe gehört auch die zurückgekehrte Mutter mit den zwei kleinen Kindern. Mit der Aufnahme der Arbeitstätigkeit nach dem Ende der Elternzeit leben die ruhenden Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis automatisch ohne weitere Erklärungen wieder auf. Die letzte Weisung vor der Mutterschutz- bzw. Elternzeit war, am Arbeitsplatz in der Stadt Brandenburg tätig zu sein. Deshalb begeben sich Rückkehrer nach der Elternzeit üblicherweise auch direkt an ihrem alten Arbeitsplatz zur Arbeitsaufnahme.

Die Vorgesetzte der Arbeitsvermittlerin hat sich zu fragen, wem es aus dieser Gruppe am ehesten zumutbar ist, täglich an einem 36 Kilometer entfernten Arbeitsort zu fahren. Es sind umfassend alle Belange, die sich nachteilig auf einen längeren Anfahrtsweg auswirken können, zu bewerten. Hierzu gehört u.a. die Wohnortsnähe zum Arbeitsort, gesundheitliche Einschränkungen beim Zurücklegen des Arbeitswegs, erhöhter familiärer Zeitaufwand für die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von kleineren Kindern. Zu ermitteln und damit auszuwählen ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, deren Interesse am wenigsten schutzwürdig ist.

Das wäre in dem hier vorliegenden Fall einer der zwei Arbeitsvermittler gewesen, die zwischen Werder und Brandenburg an der Havel wohnen. Sie haben die kürzeste Anfahrtszeit zum neuen Arbeitsort. Auch allen anderen Kollegen wäre eine längere Pendelzeit eher zumutbar. Die Mutter benötigt einen erhöhten zeitlichen Betreuungsbedarf für ihre zwei kleinen Kinder im Alter von einem und drei Jahren. Als personelles Auswahlkriterium allein die Abwesenheit während der Elternzeit heranzuziehen – frei nach dem Motto „aus den Augen aus dem Sinn“ – ist nicht zulässig.

Weniger anspruchsvolle Arbeitsaufgabe

Im gleichen Maße ist eine Rückkehrerin aus der Elternzeit verärgert, wenn ihr eine neue weniger anspruchsvolle Arbeitsaufgabe übertragen wird. Unausgesprochen wird von der Zurückkehrenden eine geringere Arbeitsleistung erwartet. Die unterstellte Doppelbelastung mit der Erziehung des kleinen Kindes bzw. Dreifachbelastung mit der Haushaltsführung führt häufig zu dieser Annahme. Erwartet werden auch zusätzliche Ausfallzeiten durch eine sogenannte Krankschreibung aufs Kind.

Vertröstet wird die Mutter damit, dass die neue Tätigkeit gleichwertig sei, da sie weiterhin ein gleichhohes Gehalt erhält. Diese Aussage ist nicht immer richtig, da es auch innerhalb einer Vergütungsgruppe mehr oder weniger anspruchsvollere Arbeitstätigkeiten gibt. Dabei wird mitunter übersehen, dass ein Karriereaufstieg danach häufig nicht mehr möglich ist. Wird die Funktion als stellvertretende Filialleiterin bei gleichem Gehalt weggenommen, verringern sich offensichtlich die Chancen für die Bewerbung als Filialleiterin.

Schließlich ist die Formulierung der einschlägigen europäischen Richtlinie (§ 5 Nr.1 RL 2010/18/EU) eindeutig: Der Arbeitnehmer hat im Anschluss an die Elternzeit das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend gleichwertige Arbeit zugewiesen zu bekommen.

Diskriminierung der Mutter

Bei der oben beschriebenen landläufigen Vorgehensweise wird die Mutter diskriminiert. Von der Handhabung der Zuweisung eines unattraktiven Arbeitsplatzes nach der Elternzeit sind weitaus mehr Frauen als Männern betroffen, da Väter bedeutend weniger und weitaus kürzer eine Elternzeit in Anspruch nehmen. Von ihnen geht nur ein gutes Drittel überhaupt in Elternzeit, wobei hiervon über die Hälfte nur zwei Monate nimmt. Die Inanspruchnahme einer längeren Elternzeit erfolgt nach wie vor ganz überwiegend durch die Mutter. Bei einer längeren Abwesenheitszeit wird ihr freigewordener Arbeitsplatz wieder mit einem Kollegen besetzt. Richtigerweise dürfte diese Zuweisung nur befristet für die Zeit der Elternzeit erfolgen, fälschlicherweise erfolgt diese auf Dauer.

Demgegenüber wird bei einer kürzeren Elternzeit von zwei oder drei Monaten zumeist eine Urlaubsvertretung gefunden, die die Arbeitsaufgabe vorübergehend miterledigt. Die Beibehaltung des alten Arbeitsplatzes wird den Vätern so fast immer ermöglicht.

Entschädigungszahlung durch Gerichtsurteil

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urt. v. 16.06.2017, Az. 3 Sa 123/17) hat einer Mutter eine Entschädigungszahlung in Höhe von 9.000 € zugesprochen, die nach einem schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbot mit anschließender einjähriger Elternzeit von Potsdam nach Frankfurt am Main versetzt wurde. Auf ihrem alten Arbeitsplatz in Potsdam sollte ein zwischenzeitlich eingestellter Kollege

weiterbeschäftigt werden, da die Mutter bedingt durch ihre Schwangerschaft bisher nur für einen kürzeren Zeitraum in Potsdam gearbeitet hatte.

Hingegen liegt keine Diskriminierung vor, wenn der Mutter aufgrund einer erfolgten betrieblichen Umstrukturierung während der Elternzeit eine neue Arbeitsaufgabe übertragen wird. Denn hiervon wäre sie genauso betroffen gewesen, wenn sie statt der Inanspruchnahme der Elternzeit weitergearbeitet hätte.

Die meisten Gerichtsverfahren mit einem Diskriminierungsvorwurf enden mit einem Vergleich, indem ein Teil der geforderten Entschädigungssumme gezahlt wird. Kein Arbeitgeber will durch ein Urteil festgestellt wissen, dass er Mütter diskriminiert. Auch die Arbeitsvermittlerin durfte im Wege eines gerichtlichen Vergleichsabschlusses nach einem grundsätzlichen Umdenken ihres Arbeitgebers wieder an ihren früheren Arbeitsort in Brandenburg zurückkehren.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de