**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Schadensersatzanspruch bei Verletzung der Informationspflicht des Arbeitgebers über Vollzeitstellen**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Bremen

**Bei der Informationspflicht nach § 7 Abs. 3 TzBfG muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit angezeigt hat, individuell und dauerhaft über freie oder freiwerdende entsprechende Vollzeitstellen informieren.**

Darauf verweist der Bremer Fachanwalt für Arbeitsrecht und Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. **mit Sitz in Stuttgart unter Hinweis auf eine Entscheidung des** Arbeitsgerichts Cottbus vom 5. März 2019 – 3 Ca 608/18.

Die Klägerin ist in einem Krankenhaus seit 2012 als Kodierfachkraft für die Fallbearbeitung in Teilzeit (30h/Woche) tätig. Die Klägerin zeigte der Beklagten im November 2017 ihren Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit auf den Umfang vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (40h/Woche) an. Im Januar 2018 bewarb sie sich auf eine ausgeschriebene Vollzeitstelle. Die Beklagte besetzte diese Stelle zunächst nicht. Zum 1. Mai 2018 stellte sie aber auf einer anderen Stelle eine Kodierfachkraft ein. Auf diese Stelle hatte sich die Klägerin nicht beworben. Die Klägerin macht mit ihrer Klage Schadensersatz für den Zeitraum Mai 2018 bis Januar 2019 in Höhe des für zehn Wochenstunden entgangenen Verdienstes geltend. Die Beklagte wendet ein, dass er die erste Stelle nicht besetzt und sich die Klägerin auf die zweite Stelle nicht beworben habe. Außerdem sei die Klägerin mit der Arbeit in Vollzeit überfordert. Sie erreiche die geforderten Fallzahlen nicht. Im Übrigen sei sie in der Vergangenheit immer häufiger arbeitsunfähig erkrankt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Gem. § 7 Abs. 3 TzBfG hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Nach Ansicht des Gerichtes hat die Beklagte gegen diese Informationspflicht verstoßen. Diese bestehe dauerhaft, bis der geäußerte Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers erfüllt sei. Eine zeitliche Beschränkung der Informationspflicht könne weder dem Wortlaut noch dem Sinn und Zweck des § 7 Abs. 3 TzBfG entnommen werden. Deshalb sei die Beklagte verpflichtet gewesen, die Klägerin auch über die zweite Stelle zu informieren.

Der Verstoß gegen diese Verpflichtung führe zur Schadensersatzpflicht der Beklagten. Dabei komme es nicht darauf an, dass sich die Klägerin auf diese zweite Stelle nicht beworben habe. Denn das habe nach Ansicht des Gerichts allein daran gelegen, dass die Beklagte die Klägerin nicht informiert hätte. Wenn das geschehen wäre, spreche die „Vermutung des aufklärungsgemäßen Verhaltens“ dafür, dass die Klägerin sich auch beworben hätte.

Schließlich hätte die Klägerin die Stelle bei einer erfolgten Bewerbung nach Auffassung des Arbeitsgerichts auch nach § 9 TzBfG erhalten müssen. Sie habe mindestens über die gleiche Eignung wie die zum Zuge gekommene Bewerberin verfügt. Ihrer Beschäftigung auf einem Vollzeitarbeitsplatz hätten keine dringenden betrieblichen Gründe entgegengestanden. Zwar könnten krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Minderleistungen der Klägerin dringende betriebliche Gründe darstellen. Diese müssten allerdings ein Ausmaß erreichen, das geeignet wäre, hypothetisch eine Kündigung oder Änderungskündigung zu rechtfertigen. Diese Voraussetzungen lägen nicht vor.

Franzen empfahl, dies zu beachten und riet bei Fragen Rechtsrat in Anspruch zu nehmen, wobei er u. a. auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

Der Autor ist Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Klaus-Dieter Franzen,

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz

FRANZEN Legal

Altenwall 6

28195 Bremen

Tel.: 0421-33 78 413 Fax: 0421-33 78 416

mailto:franzen@legales.de [www.franzen-legal.de](http://www.franzen-legal.de/)