

Anspruch der Elternzeitrückkehrer auf früheren Arbeitsplatz

Nicht selten ist eine Mitarbeiterin unangenehm überrascht, wenn ihr nach der Rückkehr aus einer längeren Elternzeit nicht mehr ihr früherer Arbeitsplatz angeboten wird. Beschwerd sie sich, wird ihr mit der landläufigen Meinung geantwortet, dass sie nur einen Anspruch auf einen gleichwertigen, aber nicht auf ihren früheren Arbeitsplatz habe. In vielen Unternehmen und Verwaltungen wird die Rückkehrerin wie eine Neueinstellung behandelt.

So wehrt sich eine zweifache Mutter nach einer mehrjährigen Elternzeit vor dem *ArbG Brandenburg a. d. H.* gegen eine solche neue Arbeitsplatzzuweisung in die 26 km entfernte Stadt Werder. Dort besteht ein erhöhtes Arbeitsaufkommen. Von ihren zwölf Kolleginnen und Kollegen ist niemand bereit zu wechseln, obwohl zwei von ihnen ohne familiäre Verpflichtungen zwischen den Arbeitsorten Brandenburg und Werder wohnen.



Auf eine Arbeitsplatzgarantie kann sich die Mutter nicht berufen, da eine solche nicht vereinbart wurde. Ihre Vorgesetzte kann nach den betrieblichen Erfordernissen den Ort der Arbeitsleistung nach § 106 GewO bestimmen, wobei sie im Rahmen des billigen Ermessens die sozialen Belange der Mitarbeiter zu beachten hat (*Peters*, Das Weisungsrecht der Arbeitgeber, 2018, Rn. 92 ff.). Aus der Gruppe der zu „versetzenden Personen“ ist diejenige für den Arbeitsortwechsel auszuwählen, der eine längere Fahrtzeit am ehesten zumutbar ist. Zu dieser Gruppe gehört auch die zurückgekehrte Mutter. Mit der Aufnahme der Arbeitstätigkeit nach dem Ende der Elternzeit leben die ruhenden Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis automatisch wieder auf. Ohne weitere Erklärungen erscheint deshalb der Rückkehrer üblicherweise zur Arbeitsaufnahme am früheren Arbeitsplatz. Bei der Interessenabwägung ist bei der Mutter die zeitintensive Beaufsichtigung ihrer kleinen Kinder zu berücksichtigen. Die Auswahl hätte auf eine der zwei zwischen Werder und Brandenburg wohnenden Mitarbeiter ohne familiäre Verpflichtungen fallen müssen. Daraus folgt, dass der Elternzeitrückkehrer vorrangig einen Anspruch auf seinen bisherigen Arbeitsplatz hat (aA *LAG Hessen*, Urt. v. 4.3.2008 – 13 Sa 1364/07, BeckRS 2011, 71649). Anders wäre der Fall nur dann zu beurteilen, wenn beispielsweise zwischenzeitlich durch interne Umstrukturierungsmaßnahmen alle „Arbeitsvermittler“ zentriert in Werder arbeiten würden.

Nichts anderes besagt § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung der RL 2010/18/EU, wonach der Arbeitnehmer im Anschluss an den Elternurlaub das Recht hat, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend seinem Arbeitsvertrag gleichwertige Arbeit zugewiesen zu bekommen. Diese Regelung wurde bisher nicht ins BEEG übernommen, wobei die Umsetzungsfrist bereits im Jahre 2013 abgelaufen ist. Dies wirft die Frage auf, inwieweit Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgelöst werden können. Denn eine längere Elternzeit nehmen ganz überwiegend Frauen in Anspruch. Übrigens durfte die Arbeitsvermittlerin im Wege eines gerichtlichen Vergleichs nach einem grundsätzlichen Umdenken ihres Arbeitgebers wieder an ihren früheren Arbeitsort zurückkehren. Dies scheint der Beginn der Änderung einer althergebrachten Ansicht zu sein.

Richterin am ArbG, z. Z. BMAS, Dietlinde-Bettina Peters, Brandenburg a. d. H.