

Newsletter 05/10

Für Betriebs- und Personalräte sowie
Mitarbeitervertreter

Telefon: 09 31 / 6 58 02

Telefax: 09 31 / 6 47 11

www.heese-nied.de
kanzlei@heese-nied.de

Würzburg, den 07.05.2010

Schadensersatz wegen Verweigerung von Vollzeitarbeit

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hatte über eine Klage zu entscheiden, in der es um den Anspruch einer Arbeitnehmerin im öffentlichen Dienst auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit ging.

Die Klägerin, alleinerziehende Mutter von zwei Kindern, war seit 1983 an einer Universität als Fremdsprachensekretärin beschäftigt. Erstmals im Januar 2005 beantragte sie die Aufstockung ihrer Arbeitszeit auf eine Vollzeitstelle. Diesem Antrag kam der Arbeitgeber nach, indem er der Klägerin mit einer Reihe ergänzender Arbeitsverträge zusätzliche Arbeiten übertrug, sodass sie insgesamt auf eine Vollzeitstelle kam, allerdings nur im Rahmen zeitlich befristeter Vertretungen. Als die zuletzt vertretene Kollegin ausschied, wurde die befristete Aufstockungstätigkeit nicht mehr verlängert. Die Klägerin forderte daraufhin den Arbeitgeber auf, sie unbefristet auf der nunmehr frei gewordenen Stelle der ausgeschiedenen Arbeitskollegin einzusetzen. Die Universität besetzte die Stelle aber mit einer anderen Arbeitnehmerin. Deren dadurch Anfang 2009 frei gewordene Vollzeitstelle erhielt die Klägerin ebenfalls nicht, stattdessen kam hier eine seit 2007 befristet beschäftigte Arbeitnehmerin zum Zug.

Vor dem Arbeitsgericht klagte die Mitarbeiterin jetzt auf eine Vollzeitbeschäftigung und machte Schadensersatz für sieben Monate geltend, in denen sie nur als Teilzeitbeschäftigte tätig war.

Die Klage hatte teilweise Erfolg. Allerdings konnte das vorrangige Klageziel, die Vollbeschäftigung, nicht erreicht werden. Das Gericht sah sich nicht in der Lage - aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Besetzung der von der Klägerin begehrten beiden Stellen mit anderen Arbeitnehmerinnen - die Universität hier noch zu einer Beschäftigung zu verurteilen.

Allerdings hätte der Arbeitgeber aufgrund ihres Aufstockungsbegehrens bei der Vergabe der Stelle der Klägerin den Vorzug gegenüber der nur befristet beschäftigten Mitarbeiterin geben müssen. Da die Klägerin fachlich mindestens ebenso gut geeignet war wie ihre konkurrierende Kollegin, hätte sich der Arbeitgeber nur auf dringende betriebliche Gründe stützen können, um den Vollzeitwunsch abzulehnen, und die gab es nicht.

Interessanterweise berief sich das beklagte Land für die Besetzung der Stelle mit der befristet beschäftigten Mitarbeiterin unter anderem auch auf den Rechtsgedanken des § 99 Abs. 2 Nr. 3, 2. Halbsatz BetrVG, wonach zur Vermeidung einer Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer vorrangig diese bei der Besetzung einer unbefristeten Stelle zu berücksichtigen sind. Das LAG wies darauf hin, dass für das beklagte Land nicht diese Regelung, sondern das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg maßgeblich war. Dieses enthält eine solche Regelung aber nicht.

So verurteilte das LAG schließlich das beklagte Land auf Schadensersatz in Höhe von über 9.000,00 €.

Fazit: Einen Aufstockungsantrag gem. § 9 TzBfG sollte der Arbeitgeber ernst nehmen. Zumindest im Bereich der Personalvertretungsgesetze hat der Aufstockungswunsch nach § 9 TzBfG Vorrang gegenüber dem Wunsch befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach unbefristeter Übernahme. Für den Bereich des BetrVG sind mir hier keine vergleichbaren Entscheidungen bekannt. Allgemein wird angenommen, dass der befristet Beschäftigte wegen des aus § 9 TzBfG bestehenden Rechtsanspruchs des Teilzeitbeschäftigten zurückzustehen habe, aber es gibt natürlich auch die gegenteilige Auffassung. Ich würde mich sehr freuen, wenn ich hierzu aus dem Kreis der Betriebsräte Erfahrungen mitgeteilt bekomme.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hier die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

(LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.01.2010 – 12 Sa 44/09)

Matthias Heese
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Bezug dieses Newsletters ist völlig unverbindlich und kostenlos, aber hoffentlich nicht umsonst. Er kann jederzeit durch einen Anruf oder eine Rückmail beendet und darf selbstverständlich auch an andere weitergeleitet werden. Für Mitteilungen über Änderungen in der Funktion oder der Adresse wäre ich sehr dankbar. Um den Verteiler nicht unnötig aufzublähen habe ich in der Regel entweder nur ein Betriebsratsmitglied angeschrieben oder den Betriebsrat als Gremium – in der Hoffnung auf betriebsinterne Verteiler. Weitere Adressaten nehme ich aber gerne auf.