LAG Köln: Freier Arbeitsplatz iSd § 9 TzBfG und Organisationsentscheidung

TzBfG § 9

1. **Es stellt eine Organisationsentscheidung des Landes dar, Unterrichtsverpflichtungen vorrangig mit Lehrern mit Lehramtsbefähigung abzudecken, während nebenberufliche Lehrkräfte zur Wahrung des Praxisbezugs grundsätzlich nicht mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt werden sollen.**
2. **Das Berücksichtigungsgebot des § 9 TzBfG bezieht sich nur auf Arbeitsplätze, für welche der Arbeitnehmer nach Ausbildung und Qualifikation geeignet ist, wobei das Anforderungsprofil vom Arbeitgeber festgesetzt wird.**
3. **Nach § 9 TzBfG besteht ein einklagbarer Rechtsanspruch des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit durch Vertragsänderung, wenn keine besser geeigneten Bewerber vorhanden sind.**
4. **Es fehlt an einem freien Arbeitsplatz, wenn der Arbeitgeber die freie Stelle mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt. Die Erfüllung des Anspruchs aus § 9 TzBfG wird deshalb rechtlich unmöglich. (red. Leitsätze)**

LAG Köln, Urteil vom 12.8.2015 – 11 Sa 115/15 (ArbG Köln 27.11.2014 – 8 Ca 916/14), BeckRS 2015, 73341

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Durchsetzung eines Aufstockungsverlangens einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft am Berufskolleg des Landes NRW.

Die Klägerin ist praktizierende Ärztin für Allgemeinmedizin und steht seit November 1988 in den Diensten des Landes als Lehrkraft. Die Klägerin unterrichtete zuletzt 17 Unterrichtsstunden in der Woche. Nachdem eine andere nebenberuflich tätige Lehrkraft ausgeschieden war, beantragte die Klägerin die Erhöhung der Arbeitszeit auf 25,5 Stunden ab dem 1.2.2014 Das beklagte Land setzte stattdessen einen Vollzeitlehrer mit Lehramtsbefähigung in den Fächern Gesundheit und Sozialpädagogik am 1.8.2014 ein.

Das Begehren der Klägerin blieb in zwei Instanzen erfolglos.

Entscheidung

In der rechtskräftigen Entscheidung des LAG wird ausgeführt, dass durch die Versetzung des Lehrers mindestens ab dem 1.8.2014 der Aufstockungsanspruch der Klägerin entfallen ist. Bei der Entscheidung des beklagten Landes nur in Ausnahmefällen freie Unterrichtseinheiten an nebenberufliche Lehrkräfte zu vergeben und die Unterrichtstätigkeit einer im Nebenberuf tätigen Lehrkraft in der Regel zeitlich zu begrenzen, handelt es sich um eine sachlich begründete Organisationsentscheidung, die die Gerichte hinzunehmen hätten. Das Berücksichtigungsgebot des § 9 TzBfG bezieht sich nur auf Arbeitsplätze, für welche der Arbeitnehmer nach Ausbildung und Qualifikation geeignet ist, wobei das Anforderungsprofil beim Arbeitgeber festgestellt wird. Die Entscheidung ist vom beklagten Land nachzuweisen, was jedoch vorliegend durch das an die Klägerin gerichtete Ablehnungsschreiben auch für den Zeitraum ab dem 1.2.2014 ausreichend zum Ausdruck kam. Die Realisierung des Aufstockungsantrags würde die Organisationsentscheidung unter Berücksichtigung der Wahrung des Praxisbezugs der Lehrerin als nebenberufliche Lehrkraft außer Kraft setzen. Letztlich bedurfte diese Frage aber keiner weiteren Aufklärung, auch nicht vor dem Hintergrund eines möglicherweise bestehenden Schadenersatzanspruches für den Zeitraum ab dem 1.2. 2014 bis zur endgültigen Besetzung, da jedenfalls der Aufstockungsanspruch seit August 2014 wegen der Versetzung des Lehrers nicht mehr erfüllt werden kann.

Praxishinweis

Voraussetzung des Teilzeitbegehrens ist ein freier Arbeitsplatz, wobei aus der Sicht des Arbeitnehmers die Gefahr besteht, dass der Anspruch endgültig erlischt, weil der Arbeitgeber ihn mit einem Dritten besetzt, wie der vorliegende Fall verdeutlicht (vgl. dazu auch *Gotthardt*, NZA 2001, 1183, 1189). Als Folge dessen kann nach anderweitiger Besetzung der Erfüllungsanspruch somit unmöglich werden und dem Arbeitnehmer stünden lediglich Schadensersatzansprüche in Geld zu. Diese Frage hat das LAG zumindest für einen vorübergehenden Zeitraum geprüft, jedoch den Anspruch auch diesbezüglich verneint, da dem die Organisationsentscheidung des beklagten Landes entgegensteht.

Somit handelt es sich bei dieser Entscheidung um die besondere Fallkonstellation im öffentlichen Dienst, insbesondere im Bereich des Lehramts. Dort ist die Entscheidung von nicht unerheblicher praktischer Bedeutung. Die mögliche Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem anderen vollzeitbeschäftigten Lehrer erfolgte auch nicht rechtsmissbräuchlich, etwa unter dem Rechtsgedanken einer treuwidrigen Vereitelung des Aufstockungsverlangen (dazu Meinel/Heyn/Herms-*Herms*, TzBfG, 5. Aufl. 2015, § 9 Rn. 35). Durch die Entscheidung erfolgt auch eine Bestätigung des Grundsatzes der berechtigten qualitativen Anforderungen an Lehrkräfte. Der Wille des beklagten Landes, Schülern auch ein Stück praxisnahen Unterricht zu vermitteln, kann zeitlich eingeschränkt – und nebenberuflich – tätigen Lehrkräften vorbehalten sein, während die volle Unterrichtsverpflichtung vorrangig mit Lehramtsbefähigten abzudecken sein wird.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz