
Datum: 07.10.2025
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 SLa 25/25
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2025:1007.7SLA25.25.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Münster, 2 Ca 2044/20
Schlagworte: Schadensersatz, Aufstockungsbegehren, Teilzeit, Darlegungs- und Beweislast
Normen: § 280 Abs. 1, § 9 TzBfG, § 7 TzBfG und § 11 Abs. 3 TV-L

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster - 2 Ca 2044/20 - vom 11.07.2024 wird mit der klarstellenden Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor zu Ziffer 1. lautet:

Unter Aufrechterhaltung des Versäumnisurteils vom 02.12.2021 wird auch die weitergehende Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten im wesentlichen um die Verpflichtung der beklagten Universität, den Kläger so zu stellen, als wäre er bei ihr seit Mai 2017 vollzeitbeschäftigt, hilfsweise auch mit einer Arbeitszeit oberhalb einer $\frac{1}{4}$ Stelle, hilfsweise auch ab einem späteren Zeitpunkt.

2

Der 1980 geborene Kläger hat das Studium der Rechtswissenschaften absolviert und im Juli 2012 eine Promotion abgelegt. Er ist seit dem 03.04.2006 - zunächst auf Grundlage zahlreicher befristeter Arbeitsverträge - bei der Beklagten beschäftigt. Ausweislich des zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 12.03.2012 finden unter

3

anderem die Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Der Arbeitsvertrag weist als regelmäßige Arbeitszeit ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten aus. Die Vergütung richtet sich nach der Entgeltgruppe E 13 TV-L. Wegen der Einzelheiten dieses Arbeitsvertrages wird auf die Kopie Bl. 242, 243 d.A. Bezug genommen.

Aufgrund rechtskräftiger gerichtlicher Entscheidung vom 02.10.2014 (LAG Hamm, 11 Sa 384/14) steht fest, dass der Kläger wegen einer unwirksam vereinbarten Befristung unbefristet bei der Beklagten als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig ist. 4

Der Kläger ist voll freigestelltes Mitglied des Personalrates für das wissenschaftliche Personal; nach seinen Darlegungen im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer sei er auch zuständig für das ärztliche Personal des A (A). 5

Nach dem zumindest außergerichtlich stets unbestritten gebliebenen Vortrag des Klägers hat er im April 2017 ein Aufstockungsverlangen betreffend die vereinbarte Arbeitszeit an die Beklagte gestellt. In der Folgezeit kam es zu mehreren gerichtlichen Auseinandersetzungen der Parteien, unter anderem in einstweiligen Verfügungsverfahren, in denen die Parteien darum stritten, ob bestimmte Stellen, für die der Kläger seine Eignung in Anspruch nahm, zumindest solange nicht hätten besetzt werden dürfen, solange eine Bewerbung des Klägers unberücksichtigt bliebe. Eine dieser Stellen betraf den wissenschaftlichen Geschäftsführer am Institut für Rechtsgeschichte (CRM), die zum 01.06.2017 besetzt werden sollte. Hinsichtlich dieser Stelle steht rechtskräftig fest (LAG Hamm 11 Sa 430/20, BAG 8 AZN 45/23), dass dem Kläger ein Anspruch auf Abgabe einer Willenserklärung zum Abschluss des entsprechenden Arbeitsvertrages nicht zugestanden hat. Der weitere Rechtsstreit LAG Hamm 11 Sa 39/22 - BAG 8 AZR 368/22 - verhält sich über Schadensersatzansprüche des Klägers wegen Nichtbesetzung einer Stelle am CRM mit seiner Person. Nach ausdrücklicher Bekundung des Klägers ist die Stelle des wissenschaftlichen Geschäftsführers am Institut für Rechtsgeschichte nicht Gegenstand des vorliegenden Streitfalles; ebenso nicht die Frage des Schadensersatzes, die Gegenstand des Verfahrens LAG Hamm 11 Sa 39/22 war und dort einen anderen Streitgegenstand betroffen habe. 6

Per E-Mail vom 31.07.2018 wies der Kläger die Beklagte darauf hin, dass einem Aufstockungsverlangen aus April 2017 bislang nicht nachgekommen sei. Die Beklagte teilte dem Kläger per E-Mail vom 02.08.2018 mit, dem Aufstockungsverlangen werde im Rahmen der §§ 7 und 9 TzBfG nachgekommen, indem die Beklagte ihn über die zur Besetzung vorgesehenen und für ihn formal geeigneten Stellen informieren und er zu Vorstellungsgesprächen eingeladen würde. 7

Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass die Beklagte den Kläger - außerhalb seiner Kenntnis als Mitglied des Personalrates - nicht gesondert über befristete Stellen sowie solche informierte, die im Arbeitszeitvolumen als Teilzeitstellen ausgeschrieben waren. Ebenso erfolgte keine Unterrichtung über zu besetzende Stellen aus den Bereichen Technik und Verwaltung sowie aus dem Bereich des A. 8

Mit der vorliegenden, am 23.12.2020 beim Arbeitsgericht Münster eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst die Feststellung beantragt, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihn so zu stellen, als sei er seit dem 01.05.2017 vollbeschäftigt und verpflichtet, an den Kläger seit dem 01.05.2017 die Differenz seiner Vergütung zur Vollbeschäftigung zu ersetzen. Zum damaligen Zeitpunkt betrug die Vergütung des Klägers 1.407,67 € brutto. 9

Im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht Münster vom 02.12.2021, an dem der Kläger im Wege der gestatteten Bild- und Tonübertragung und sein Prozessbevollmächtigter persönlich teilgenommen hat, erging gegen den Kläger antragsgemäß klageabweisendes Versäumnisurteil, nachdem er ausdrücklich keinen Antrag gestellt hatte. Nach Zustellung des Versäumnisurteils am 09.12.2021 hat der Kläger eingehend beim Arbeitsgericht am 16.12.2021 Einspruch eingelegt.

Der Kläger hat vorgetragen: 11

Er stütze die im Streitfall geltend gemachten Schadensersatzansprüche ausdrücklich in folgender Reihenfolge zunächst auf einen Verstoß gegen die Regelung des § 9 TzBfG, danach auf einen Verstoß gegen die Tarifregelung des § 11 Abs. 3 TV-L, sodann auf einen Verstoß gegen die Unterrichtungspflicht aus § 7 TzBfG und abschließend auf einen Verstoß gegen seinen Arbeitsvertrag. 12

§ 11 Abs. 3 TV-L lautet: 13

„§ 11 14

Teilzeitbeschäftigung 15

(1)... 16

(2)... 17

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung und im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.“ 18

Zur Begründung seines Schadensersatzanspruchs trägt der Kläger im Wesentlichen vor: 19

Festzuhalten sei, dass die Beklagte zu keinem Zeitpunkt ein Erörterungsgespräch betreffend sein Aufstockungsverlangen geführt habe. Die generelle Auffassung der Beklagten, ihm seien weder im Rahmen des § 7 TzBfG noch auf Grundlage der Zusage aus Februar 2018 befristete Stellen oder Teilzeitstellen, die zu besetzen seien, nicht mitzuteilen, gehe fehl. Es dürfe nämlich nicht verkannt werden, dass es im Hinblick auf das Aufstockungsverlangen - insbesondere unter Berücksichtigung des § 11 Abs. 3 TV-L - nicht eines freien Arbeitsplatzes bedarf, sondern die Bereitstellung entsprechender Arbeitszeitanteile würde ausreichen, um sein Aufstockungsverlangen abzudecken. Das gleiche gelte auch für befristet zu besetzende Stellen, da hier ohnehin fraglich sei, ob beispielsweise Stellen von Leitungen von Arbeitsgemeinschaften überhaupt zulässigerweise befristet seien. Jedenfalls hätte die Aneinanderreihung zahlreicher befristeter Stellen im universitären Betrieb stets ausgereicht, ihm entsprechende Arbeitszeitanteile zur Verfügung zu stellen. Der Kläger hat darüber hinaus gemeint, dass auch Stellen im A oder im Bereich Technik und Verwaltung informationspflichtig gewesen seien. 20

Sowohl auf der Grundlage der tariflichen Bestimmungen als auch auf der Grundlage des Arbeitsvertrages stünde der Beklagten schließlich ein umfassendes Direktionsrecht zu, so dass grundsätzlich auch von der Eignung solcher Stellen ausgegangen werden müsse, die nicht speziell für Juristen ausgeschrieben seien. Gleiches gelte im Übrigen auch für Stellen, die für sogenannte wissenschaftliche Hilfskräfte ausgeschrieben seien. Wenn auch der Arbeitsvertrag des Klägers Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und nicht als 21

wissenschaftliche Hilfskraft vorsehe, so sei jedenfalls in der Tätigkeit zwischen beiden ein relevanter Unterschied, falls überhaupt einer bestehe, nicht erkennbar.

Aus Sicht des Klägers stehe fest, dass es der Beklagten ohne weiteres möglich gewesen sei und bis zu seinem Renteneintritt voraussichtlich im Jahre 2047 möglich sein werde, ihn in Vollzeit mit einer Vergütung von mindestens E 13 TV-L zu beschäftigen. Soweit die Beklagte Stellen, die für ihn nach seiner Auffassung geeignet gewesen seien, anderweitig besetzt habe, bestreite er Qualifikation und Fähigkeit jener Personen mit Nichtwissen. Jedenfalls sei er über zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten überhaupt nicht ordnungsgemäß von der Beklagten informiert worden. Wegen der zahlreichen, vom Kläger unter den vorstehenden Aspekten benannten Stellen wird auf die Wiedergabe des klägerischen Vortrages in der angegriffenen Entscheidung auf Seiten 3 - 13 und 15 der angegriffenen Entscheidung ausdrücklich Bezug genommen. 22

Aus Sicht des Klägers sei maßgeblich, dass die Beklagte die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen des § 9 TzBfG vollständig verkenne. Der Kläger habe entweder sämtliche Stellenbesetzungsvoraussetzungen erfüllt, wie beispielsweise bei der Besetzung der Stelle des wissenschaftlichen Geschäftsführers am Institut für Rechtsgeschichte, ohne dass die Beklagte ihn berücksichtigt habe. Soweit die Beklagte auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm zum Aktenzeichen 11 Sa 430/20 zu dieser Stelle hinweise, gehe dieser Hinweis fehl, da jene Entscheidung sich ausdrücklich auf Schadensersatzansprüche wegen Verletzung der Rechte des Klägers aus Art. 33 Abs. 2 GG bezogen hätte. Dies habe der Kläger im vorliegenden Streitfall ausdrücklich klargestellt. 23

Andererseits sei es dem Kläger gar nicht möglich, zu den Stellen, über die die Beklagte sowohl vereinbarungs- als auch gesetzeswidrig nicht informiert habe (Teilzeitstellen, befristete Stellen, Technik und Verwaltung, A etc.) näher vorzutragen. Ihm würden schließlich hierzu jegliche Informationen fehlen, allein über die Vielzahl der Stellen. Er müsse davon ausgehen, dass aufgrund zahlreicher Stellenbesetzungen im universitären Betrieb es immer ohne weiteres möglich gewesen wäre, seinem Verlangen auf Aufstockung zur Vollzeit nachzukommen. Die von ihm von der Beklagten abverlangte Darlegungs- und Beweislast sei vor diesem Hintergrund schlicht nicht zu erfüllen. Vielmehr müsse es in Händen der Beklagten liegen, im Einzelnen darzulegen, welche Stellen besetzt worden seien und warum eine solche Stellenbesetzung mit der Person des Klägers aus Sicht der Beklagten ausgeschlossen gewesen wäre. Erst dann hätte der Kläger ergänzend vortragen müssen. 24

Ergänzend weise der Kläger darauf hin, dass er aus diesem Grunde bestreiten müsse, dass die Befristungen zu besetzender Stellen, was die Beklagte teilweise eingewendet habe, überhaupt wirksam seien und/oder dass die in Stellenausschreibungen genannten Voraussetzungen für die jeweilige Stelle erforderlich seien. Hierzu nimmt die Berufungskammer ausdrücklich auf die auf Seite 15 der angegriffenen Entscheidung bezeichneten Stellen (Bl. 817 der erstinstanzlichen Akte) Bezug. 25

Zu bedenken sei darüber hinaus folgendes: Soweit Auswahlkommissionen im Rahmen von Vorstellungsgesprächen tätig gewesen seien, habe die Beklagte das zwingende Gebot der geschlechterparitätischen Besetzung auf Grundlage der Bestimmungen des § 9 Abs. 2 LGG NRW verletzt. Dies beziehe sich insbesondere auf vier Stellen, bei denen der Kläger einzig zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden sei. Auf Seite 14 der angegriffenen Entscheidung, Bl. 816 der erstinstanzlichen Akte, wird Bezug genommen. 26

Darüber hinaus könne sich die Beklagte nicht darauf zurückziehen, der Kläger hätte sogenannten Primärrechtsschutz in Anspruch nehmen müssen, das heißt, auf Abgabe 27

entsprechender Willenserklärung zur Besetzung der jeweiligen Stelle klagen müssen. Dies könne er gar nicht, da ihm fast keine der im Streitfall von ihm nunmehr genannten Stellen überhaupt bezeichnet worden seien, jedenfalls nicht zu einem solchen Zeitpunkt, in dem er überhaupt noch an einem Bewerbungsverfahren hätte teilnehmen können. Soweit teilweise von der Beklagten eingewandt werde, dass der Gesetzgeber die Bestimmung des § 9 TzBfG zum 01.01.2019 geändert habe und ihm, dem Kläger, jedenfalls vor diesem Datum ohnehin eine volle Darlegungslast obliege, sei dies falsch. Die Beklagte verfüge über 15.000 oder gar über 18.000 Arbeitsplätze, hinsichtlich derer er überhaupt nicht wissen könne, ob und wo im gesamten Betrieb ein Arbeitsplatz frei sei. Die Verwirklichung des Rechts auf Aufstockung der Arbeitszeit hänge somit von einem reinen Zufall ab. Ebenso könne er Schadensersatzansprüche wegen einer nicht erfolgten Information überhaupt nur erfolgversprechend geltend machen, wenn er zufällig von einem Arbeitsplatz erfahren hätte, zu dem er nicht informiert worden sei. Es müsse die Behauptung des Klägers ausreichen, um die Beklagte in eine substantiierte Darlegungslast zu zwingen. Der Kläger erachte den Umstand, dass es nicht denkbar sei, dass über einen Zeitraum von acht Jahren keine Stelle vorhanden gewesen sein soll oder ein erhöhtes Arbeitszeitvolumen zur Verfügung gestanden habe, das er mit seiner Ausbildung hätte ausfüllen können als Denkgesetz.

Hinzu komme, dass § 11 Abs. 3 TV-L als von ihm in Anspruch genommene Rechtsgrundlage keinen freien Arbeitsplatz voraussetze, sondern nur irgendein freies Arbeitsvolumen. Soweit die Tarifnorm von ihrem Wortlaut her nur bei früher Vollzeitbeschäftigten gelte, müsse diese Vorschrift anders ausgelegt werden, nämlich auch dann eingreifen, wenn in einem freien Arbeitsvolumen eine höher- oder niederwertige Tätigkeit auszuführen sei als jene, die er auf seiner Viertelstelle auszuführen habe. Insbesondere im Hinblick auf die Nennung einer bestimmten Entgeltgruppe der anzuwendenden tariflichen Vorschriften sei darauf hinzuweisen, dass eine Stellenausschreibung einen solchen Vergütungsanspruch nicht generiere mit der Folge, dass ihm nicht nur Stellen in der Entgeltgruppe 13 hätten bezeichnet werden müssen. 28

Die Beklagte sei auch über einen Anspruch des Klägers als freigestelltem Personalrat gerichtet auf „Nachzeichnung“ verpflichtet, ihn seinem Haupt-Feststellungsantrag entsprechend finanziell zu stellen. 29

Soweit die Beklagte sich auf Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis berufe, seien ihm solche nicht bekannt gewesen. Vor diesem Hintergrund habe er nach Kenntnis von den Ausschlussfristen in einer E-Mail vom 31.07.2018 Schadensersatzansprüche ausdrücklich geltend gemacht. Verjährung sei nicht eingetreten. 30

Der Kläger meint, aus vorstehenden Gründen sei das Versäumnisurteil vom 02.12.2021 aufzuheben. Im Rahmen einer Feststellung, für die das notwendige Feststellungsinteresse anzunehmen sei, sei die Verpflichtung der Beklagten festzuschreiben, dass sie den Kläger finanziell so zu stellen habe, als sei er nach der Entgeltgruppe E 13 TV-L seit dem 01.05.2017 vollbeschäftigt. Hilfsweise jedenfalls gelte dies für jeden späteren Zeitpunkt, hilfsweise ebenso für jeden geringeren Anteil oberhalb einer Viertelstelle. 31

Im Wege des uneigentlichen Hilfsantrages, nämlich für den Fall des Obsiegens mit dem Hauptantrag zur Feststellung, sei die Beklagte zur Zahlung der jeweiligen Differenzbeträge zu verurteilen. Hierzu habe er sich beim zuständigen Landesamt für Besoldung und Versorgung die entsprechenden Vergütungen in Form von Probeabrechnungen ausrechnen lassen. Hierzu wird auf die Kopien Bl. 599 bis 633 der erstinstanzlichen Akte Bezug genommen. 32

Darüber hinaus sei festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger jeden finanziellen Schaden zu ersetzen habe, der daraus entstanden ist und entstehen wird, dass er seit dem 19.04.2017 nicht mit mehr als einer Viertelstelle nach E 13 TV-L vergütet worden sei, im Hinblick auf eine von ihm genau bezeichnete Stelle jedenfalls hilfsweise mit einer Dreiviertelstelle ab 01.06.2017. Darüber hinaus habe er im Wege der Stufenklage Anspruch auf Auskunftserteilung im Hinblick auf freie Arbeitsplätze, Namen und Qualifikationen.

Der Kläger hat beantragt,	34
unter Aufhebung des Versäumnisurteils vom 02.12.2021,	35
I. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger finanziell so zu stellen, als sei er nach TV-L 13 seit dem 01.05.2017, hilfsweise zu jedem späteren Zeitpunkt, bei ihr vollbeschäftigt, hilfsweise zu jedem geringeren Anteil oberhalb einer Viertelstelle beschäftigt.	36
II. für den Fall des Obsiegens mit dem Hauptantrag zu I. (und nicht mit einem der Hilfsanträge zu I.), die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu zahlen:	37
• 5.142,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2017	38
• weitere 5.184,40 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2017	39
• weitere 5.184,40 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2017	40
• weitere 5.100,76 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2017	41
• weitere 3887,98 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2017	42
• weitere 3887,98 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2017	43
• weitere 6036,54 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2017	44
• weitere 3887,98 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2018	45
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2018	46
• weitere 3552,88 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2018	47
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2018	48
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2018	49

• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2018	
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2018	51
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2018	52
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2018	53
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2018	54
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2018	55
• weitere 5966,35 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2018	56
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2019	57
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2019	58
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2019	59
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2019	60
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2019	61
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2019	62
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2019	63
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2019	64
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2019	65
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2019	66
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2019	67

• weitere 6086,01 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2019	
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2020	69
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2020	70
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2020	71
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2020	72
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2020	73
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2020	74
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2020	75
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2020	76
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2020	77
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2020	78
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2020	79
• weitere 6213,68 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2020	80
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2021	81
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2021	82
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2021	83
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2021	84
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2021	85

• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2021	
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2021	87
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2021	88
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2021	89
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2021	90
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2021	91
• weitere 7242,99 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2021	92
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2022	93
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2022	94
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2022	95
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2022	96
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2022	97
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2022	98
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2022	99
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2022	100
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2022	101
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2022	102
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2022	103

• weitere 6456,03 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2022	
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2023	105
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2023	106
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2023	107
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2023	108
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2023	109
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2023	110
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2023	111
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2023	112
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2023	113
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2023	114
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2023	115
• weitere 6636,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2023	116
• weitere 5882,47 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2024	117
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2024	118
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2024	119
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2024	120
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2024	121
	122

• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2024	
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2024	123
• weitere 3360 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 20.06.2024.	124
III. festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger jeden finanziellen Schaden zu ersetzen hat, der ihm daraus entstanden ist und entstehen wird, dass er von der Beklagten seit dem 19.04.2017 nicht mit mehr als mit einer Viertelstelle nach TV-L 13 vergütet worden ist.	125
IV. hilfsweise für den Fall des Unterliegens zu dem Hauptantrag zu I, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger so finanziell zu stellen, als sei er mit einer $\frac{3}{4}$ Stelle ab 01.06.2017 nach TV-L 13 beschäftigt.	126
V. hilfsweise für den Fall der Abweisung des Hauptantrags zu I. im Rahmen einer Stufenklage auch für den Fall der Stattgabe einer der Hilfsanträge zu I., die Beklagte zu verurteilen,	127
1.) dem Kläger Auskunft zu erteilen,	128
a) welche freien Arbeitsplätze, die dem Arbeitsplatz des Klägers nach § 9 TzBfG entsprechen, es bei der Beklagten seit dem 19.04.2017 gegeben hat und gibt,	129
b) ob und wenn ja, für welchen Zeitraum sie welchen Arbeitsplatz nach a) vergeben hat,	130
c) über die Namen und Qualifikationen der Personen, an die Arbeitsplätze nach III., 1.), a) vergeben worden sind mit Angabe des jeweiligen Arbeitsplatzes.	131
d) welche freien Arbeitszeitvolumina für Arbeitsaufgaben, die der Kläger als in Jura promovierter Jurist mit erstem Staatsexamen mit Prädikat erfüllen kann, es bei der Beklagten seit dem 19.04.2017 gegeben hat und gibt,	132
e) ob und wenn ja, für welchen Zeitraum sie welche Arbeitszeitvolumina nach d) vergeben hat,	133
f) über die Namen und Qualifikationen der Personen, an die Arbeitszeitvolumina nach V., 1.), d) vergeben worden sind mit Angabe des jeweiligen Arbeitszeitvolumens.	134
2.) durch ihren Rektor Prof. Dr. B statt zu versichern, dass die Auskunft nach 1) korrekt ist.	135
Die Beklagte hat beantragt,	136
den Einspruch gegen das Versäumnisurteil des Klägers vom 02.12.2021 als unzulässig zu verwerfen, hilfsweise den Einspruch zurückzuweisen und das Versäumnisurteil aufrecht zu erhalten sowie die Klage im Übrigen abzuweisen.	137
Die Beklagte hat vorgetragen:	138
Die Einspruchsbegründungsfrist sei versäumt worden, weshalb sich der Einspruch des Klägers als unzulässig erweise.	139

Die Klage sei sowohl mit dem Hauptfeststellungsantrag, als auch mit den Hilfsanträgen gerichtet auf Feststellung unzulässig, da nicht hinreichend bestimmt. Im Hinblick auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm zu den Aktenzeichen 11 Sa 430/20 und 11 Sa 39/22 liege doppelte Rechtshängigkeit vor. Auch in jenen Verfahren sei es darum gegangen, den Kläger in finanzieller Hinsicht so zu stellen, als sei ihm die Stelle im Umfang einer halben Stelle übertragen worden.

Ein allgemeines Aufstockungsverlangen habe der Kläger nicht erklärt. Dies habe sich 141 lediglich auf seine Bewerbung als wissenschaftlicher Geschäftsführer am Institut für Rechtsgeschichte am 18.04.2017 bezogen. Zutreffend sei allerdings, dass die Parteien sich zu einem späteren Zeitpunkt auf eine Information der Beklagten hinsichtlich geeigneter Stellen zur Aufstockung der Arbeitszeit verständigt hätten.

Der Kläger habe es versäumt, Primärrechtsschutz zu verfolgen. Bereits aus diesem Grunde 142 seien Sekundäransprüche gerichtet auf Schadensersatz ausgeschlossen. Jedenfalls sei im Rahmen der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen zu beachten, dass den Kläger die volle Darlegungs- und Beweislast sowohl dafür treffe, dass er sich auf eine entsprechende Stelle beworben hätte, die Beklagte den Abschluss eines Arbeitsvertrages abgelehnt hätte und es sich um eine vergleichbare Stelle gehandelt hätte. Bereits unterschiedliche Vergütungen stünden einer Vergleichbarkeit entgegen, ebenso befristete Stellen und Teilzeitstellen.

In den Jahren 2017 und 2018, auf die sich der Kläger wegen der Stellen von Leitern von 143 Arbeitsgemeinschaften beziehe, habe sich die Beklagte korrekt verhalten. Es handele sich um Teilzeitstellen, die zudem befristet gewesen wären. Solche Stellen gäbe es nicht mehr. Zu bedenken sei auch, dass dem Kläger als promovierten Juristen nach seinem Arbeitsvertrag wegen der vereinbarten Beschäftigungsbedingungen Tätigkeiten für wissenschaftliche Hilfskräfte nicht hätten zugewiesen werden können. Aus diesem Grunde habe es auch keine Verletzung von Informationspflichten durch die Beklagte gegeben. Freie Arbeitsplätze außerhalb der Stellen, über die der Kläger informiert worden sei, habe es nicht gegeben. Jedenfalls habe es sich nicht um solche Stellen gehandelt, die im Wege des Direktionsrechts hätten zugewiesen werden können.

Das A sei als Körperschaft des Öffentlichen Rechts selbst organisiert und schließe eigene 144 Arbeitsverträge ab. Eine Informationspflicht hinsichtlich solcher Stellen würde die Beklagte keinesfalls treffen.

Zu bedenken sei auch, dass der Kläger zu Vorstellungsgesprächen bei solchen Stellen, über 145 die er informiert gewesen sei, nicht erschienen sei. Dies seien die Stellen als Geschäftsführer am Institut für Rechtsgeschichte (LAG Hamm 11 Sa 430/20), als Geschäftsführer am „CRM“ (LAG Hamm 11 Sa 39/22), am Institut für Kriminalwissenschaften für eine 0,25 Stelle und zur Besetzung eines stellvertretenden Datenschutzbeauftragten gewesen, auf die sich der Kläger eigenständig beworben habe. Letztgenannte Stelle sei nach E 12 TV-L ausgeschrieben gewesen und damit im Hinblick auf eine niedrigere Vergütung durch die Beklagte ohnehin nicht informationspflichtig gewesen.

Soweit der Kläger im Streitfall Stellen bezeichnet habe, handele es sich nicht um solche, die 146 für den Kläger geeignet gewesen seien. Wegen des Vortrages der Beklagten hierzu wird auf Seite 25 bis 26 oben der erstinstanzlichen Entscheidung (Bl. 827, 828 d.A.) Bezug genommen.

Die Beklagte verbleibe dabei, dass es Aufgabe des Klägers sei, konkret zu einer Stelle vorzutragen, dass er für diese geeignet gewesen wäre und den Nachweis führen könne, dass er der bestqualifizierte Bewerber gewesen wäre mit der Folge, dass seine Auswahl die einzig denkbare rechtmäßige Entscheidung der Beklagten gewesen wäre.

Der Hilfsantrag gerichtet auf Zahlung konkreter Differenzlohnansprüche führe dazu, dass der Feststellungs-Hauptantrag zu einer unzulässigen Zwischenfeststellungsklage werde. Der Beklagten sei es nicht möglich, die Proforma-Abrechnungen des LBV NRW, die der Kläger zur Akte gereicht habe, in dieser Form zu prüfen. Es könne weder Aufgabe des Gerichts noch der Beklagten sein, sich aus der vom Kläger vorgelegten Anlage den Sachvortrag zusammenzusuchen. Vorsorglich bestreite die Beklagte die Richtigkeit der Berechnung. 148

Schließlich sei der Kläger zur Schadensminderung verpflichtet. Es sei nicht ersichtlich, dass der Kläger sich anderweitig beworben hätte. Der juristische Markt sei seit mindestens fünf Jahren ein reiner Bewerbermarkt. 149

Einen Anspruch auf Zahlung einer Verzugspauschale stehe dem Kläger nicht zu. Die Beklagte erhebe die Einrede der Verjährung, soweit nun erstmals Ansprüche geltend gemacht worden seien. 150

Hinsichtlich des weiteren Hilfsantrages sei nicht ersichtlich, welches Rechtsschutzziel über die anderen Klageanträge hinaus verfolgt werde. Die vom Kläger erhobene Stufenklage sei offenkundig unbegründet. Einen Anspruch auf Auskunft gebe es nicht. Dieser erschließe sich weder aus den gesetzlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, noch aus seinem Arbeitsvertrag. 151

Schließlich seien zahlreiche der vom Kläger geltend gemachten Ansprüche auf der Grundlage der tariflichen Vorschriften verfallen. 152

Durch Urteil vom 11.07.2024, dem seinerzeitigen Prozessbevollmächtigten des Klägers am 10.12.2024 zugestellt, hat das Arbeitsgericht nach Feststellung der Einhaltung von Frist und Form des Einspruchs gegen das Versäumnisurteil die „Haupt- und Hilfsanträge“ abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen liege die Darlegungs- und Beweislast, ob und welche Stellen für den Kläger geeignet gewesen wären und dass er diese Stellen auch tatsächlich zugewiesen bekommen hätte, beim Kläger. Die Darlegungs- und Beweislast sei nicht so aufzustellen, dass der Kläger generell behaupten könne, es gäbe entsprechende Stellen. Ebenso habe es der Kläger versäumt, überhaupt befristete oder Teilzeitaufstockungen gegenüber der Beklagten als Aufstockungswunsch anzuzeigen. Dies zeige sich ausdrücklich auch an seinem Feststellungshauptantrag. § 11 Abs. 3 TV-L begründe keinen weitergehenden Anspruch. Ebenso sei nicht ersichtlich, dass der Kläger der Darlegungslast im Hinblick auf die Verletzung von Informationspflichten aus § 7 TzBfG nachgekommen sei. 153

Ein Anspruch gestützt auf „Nachzeichnung“ des beruflichen Bildungsweges wegen der Mitgliedschaft im Personalrat sei nicht Streitgegenstand. 154

Die Feststellungs-Hilfsanträge würden sich mangels hinreichender Bestimmtheit als unzulässig erweisen. Wegen des weiteren Feststellungsantrages sei nicht erkennbar, inwieweit jenes Rechtsschutzziel nicht bereits vom Feststellungshauptantrag erfasst sei. Einen Auskunftsanspruch gebe es nicht, da es hierfür keine Rechtsgrundlage gebe. 155

Wegen der Einzelheiten der angegriffenen Entscheidung wird auf das Urteil vom 11.07.2024, Bl. 803 ff. der erstinstanzlichen Akte, Bezug genommen.

Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vorliegenden, beim Landesarbeitsgericht per sicherem Übermittlungsweg aus einem besonderen Anwaltspostfach qualifiziert eingegangenen Berufung, die nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 10.03.2025 mit Schriftsatz eben vom 10.03.2025, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage per sicherem Übermittlungsweg aus einem besonderen Anwaltspostfach eingegangen, begründet worden ist. 157

Der Kläger trägt vor: 158

Das Arbeitsgericht habe verfahrensfehlerhaft ausweislich des Tenors der angegriffenen Entscheidung auch über den uneigentlichen Klagehilfsantrag zu II. entschieden, der lediglich für den Fall des Obsiegens mit dem auf Feststellung gerichteten Klageantrag zu I. gestellt worden sei. Dies müsse zur Aufhebung des Urteilstenors in diesem Punkt führen. Ebenso entbehre es einer verfahrensrechtlichen Grundlage, dass das Arbeitsgericht über den seinerzeit als Klagehauptantrag zu III. formulierten Feststellungsantrag entschieden habe. Das Arbeitsgericht habe diesen Antrag als identisch mit dem weitergehenden Klagehauptantrag zu I. klassifiziert mit der Folge, dass bereits mit der Abweisung des Klagehauptantrages zu I. hierüber mit entschieden worden sei. Auch dies führe zu einer Aufhebung des Urteilstenors in diesem Punkt. Gleiches gelte für die Entscheidung zum Klagehilfsantrag zu IV.. 159

Darüber hinaus habe das Arbeitsgericht versäumt, über den Bestand des Versäumnisurteils vom 02.12.2021 zu entscheiden. 160

Es sei außerdem verfahrensfehlerhaft, wenn das Arbeitsgericht in den Entscheidungsgründen den auf Vollzeit gerichteten Teil des Klagehauptantrages zu I. als zulässig erachte und anschließend die weiteren Teile in einem unbestimmten und damit unzulässigen Antragsanteil aufspalte. Es sei nicht nachvollziehbar, aus welchem Grunde das Arbeitsgericht das Schadensersatzbegehren bei entgangener Vollzeitbeschäftigung für bestimmbar halte, hingegen das Ersatzbegehren wegen entgangener Teilzeit und unterschiedlicher Zeitpunkte nicht. Dies verkenne den materiellen Charakter des Schadensersatzanspruches, der zwar vom Umfang her variere, aber materiell-rechtlich identisch bleibe. Die Identität des Streitgegenstandes sei gegeben. 161

Die Begründung des Arbeitsgerichts, der Kläger habe keinen ausreichenden Vortrag zu einem bereiten Vollzeitarbeitsplatz gehalten, trage die Klageabweisung nicht. Soweit ersichtlich, habe das Arbeitsgericht lediglich solche freien Vollzeitarbeitsplätze herangezogen, die bereits am 01.05.2017, also unmittelbar nach dem Aufstockungsbegehren des Klägers, eingerichtet gewesen seien. Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass es auch um Stellen gehe, die in der Folgezeit eingerichtet worden seien. Insoweit habe das Arbeitsgericht seine Entscheidung unzulässig auf die Fragen der Arbeitsgemeinschaftsleiterstellen verkürzt. 162

Das Arbeitsgericht habe im Wesentlichen die dem Kläger obliegende Darlegungs- und Beweislast verkannt, sowohl was die Schadensersatzansprüche des Klägers gestützt auf einen Verstoß gegen § 9 TzBfG, als auch auf einen Verstoß gegen § 11 Abs. 3 TV-L als auch auf einen solchen gegen § 7 TzBfG betreffend die Informationspflicht betreffe. Es sei nämlich zu berücksichtigen, dass sich spätestens mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vom 11.12.2018 (BrTzEG) die Darlegungs- und Beweislast auf die Beklagte verlagert habe. Der den Schadensersatz begründende Sachverhalt, auf den sich der Kläger 163

stütze, sei kein abgeschlossener Tatbestand, sondern wirke auch in die Zukunft hinein. Der Kläger habe gegenüber der Beklagten nichts deutlich machen müssen, ausgenommen sein Wunsch nach zeitlicher Aufstockung.

Soweit die Beklagte im Verlaufe des Verfahrens teilweise in Zweifel gezogen hat, dass er ein Aufstockungsbegehren im April 2017 bei der Beklagten angebracht habe, so sei dies unbeachtlich. Denn zwischen den Parteien sei unstreitig, dass die Beklagte mit einer Stellungnahme des seinerzeitigen Justiziariats auf das Aufstockungsverlangen aus April 2017 in der Form reagiert habe, dass es die Verpflichtung eingegangen sei, nunmehr den Kläger entsprechend über zu besetzende Stellen zu informieren. Auch ergebe sich aus vielfachem außergerichtlichem Schriftverkehr, dass die Beklagte stets den Aufstockungswunsch aus April 2017 ausdrücklich zugestanden habe. Nach Anbringen des Aufstockungsbegehrens habe es vollständig an der Beklagten gelegen, den Kläger nunmehr - sei es unmittelbar aus der gesetzlichen Regelung des § 7 TzBfG, sei es aus ihrer Zusage, über sämtliche freien Stellen und Stellenanteile zu informieren, um dem Kläger so die Möglichkeit zu geben, den Primärrechtsschutz auf Stellenbesetzung im Sinne des § 9 TzBfG anzubringen. Das Arbeitsgericht hätte nicht davon ausgehen dürfen, dass die Darlegungs- und Beweislast bei Geltendmachung des auf Verletzung der einschlägigen Rechtsnormen gestützten Schadensersatzanspruches eine andere sei. Andernfalls würde nämlich die Verunmöglichung der Inanspruchnahme des Primärrechtsschutzes gleichfalls auch jeglichen Schadensersatzanspruch vereiteln, weil es dem Kläger schlicht und ergreifend unmöglich sei, bei einer Institution wie der Beklagten mit 15.000 oder gar 18.000 Beschäftigten im Einzelnen nachzuhalten und auch nachzuweisen, dass und welche Stellen in welcher Zeit und in welchem Umfange von ihm hätten besetzt werden können.

Wegen des auf § 11 Abs. 3 TV-L gestützten Anspruches komme hinzu, dass aus dieser tariflichen Norm nicht nur folge, dass der Kläger bevorzugt bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen sei, sondern auch, dass ihm Arbeitszeitvolumina zur Verfügung gestellt werden müssten, um sein Aufstockungsbegehren zu erfüllen.

Soweit der Kläger informiert worden sei oder er die Gelegenheit gehabt habe, sich selbst zu informieren, habe er stets gestützt auf seinen ursprünglichen Aufstockungswunsch arbeitsgerichtliche Verfahren eingeleitet, die in einstweiligen Rechtsschutzverfahren auf vorläufige Stellenbesetzungssperren, in anderen Verfahren auf Abgabe einer Willenserklärung gerichtet gewesen seien. Der Beklagten seien, da sie Partei des jeweiligen Rechtsstreits gewesen sei, alle Verfahren bekannt (Arbeitsgericht Münster 2 Ga 7/19, 2 Ca 1097/17, LAG Hamm 11 Sa 39/22, BAG 8 AZR 368/22 und mehr). Wegen der vom Kläger zur Akte gereichten gerichtlichen Entscheidungen wird auf Bl. 75 bis 112 sowie auf Bl. 244 bis 306 d.A. Bezug genommen.

Etwa seit Mitte 2019 sei die Beklagte nicht mehr dazu zu bewegen gewesen, überhaupt auf Änderungswünsche des Klägers mit entsprechenden Informationen zu bereiten Arbeitsplätzen zu reagieren; sie habe die Kommunikation hierüber völlig eingestellt. Der Kläger habe versucht, über Beschwerden beim Personalrat die Kommunikation wieder aufnehmen zu können. Auch dies sei nicht von Erfolg gekrönt gewesen. Diese jahrelange, fortdauernde Pflichtverletzung der Beklagten rechtfertige die begehrte gerichtliche Feststellung im Berufungshilfsantrag zu 3.).

Eklatant deutlich werde dies daran, dass der Kläger sich im Rahmen einer Hausbewerbung auf die Stelle des wissenschaftlichen Geschäftsführers des Zentrums für Religion und Moderne beworben habe und die Beklagte nach Eingang seiner Bewerbung jenes Bewerbungsverfahren abgebrochen habe. Zwar stütze der Kläger im Streitfall seinen

Schadensersatzanspruch nicht darauf, dass er diese Stelle unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG nicht erhalten habe, da insoweit die Rechtskraft der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Aktenzeichen 8 AZR 368/22 entgegenstehe. Allerdings werde hieran das schädigende Verhalten der Beklagten deutlich. Darüber hinaus sei auch hinsichtlich dieser Stelle ein Schadensersatzanspruch auf der Grundlage der im Streitfall geltend gemachten Anspruchsgrundlagen nicht ausgeschlossen.

Letztendlich stehe der Beklagten auch nicht zu, angesichts der klaren Rechtslage auf Grundlage der Normen des § 9 TzBfG, § 11 Abs. 3 TV-L und § 7 TzBfG quasi vorab darüber zu entscheiden, welche Stellen für den Kläger überhaupt in Frage kommen würden, welche Stellenanteile verfügbar seien und ob all dies für den Kläger geeignet wäre. Diese Prüfung bliebe dem Fall vorbehalten, dass der Kläger sich nach entsprechender Information über die Stellen ins Bewerbungsverfahren hineinbegebe und sich sodann im Bewerbungsverfahren den entsprechenden Kriterien stellen müsse. Aus diesem Grunde sei es rechtlich überhaupt nicht möglich, dass die Beklagte von vornherein den Verwaltungsbereich ausnehme, dem Kläger abspreche, auch zeitlich befristete Aufstockungen in Anspruch zu nehmen oder auch solche Aufstockungen für sich zu reklamieren, die nicht bis zu einer Vollzeitstelle ausreichen würden. Solche Stellen, die jedenfalls in der Ausschreibung unterhalb der Entgeltgruppe 13 oder oberhalb dieser Entgeltgruppe liegen würden, kämen für den Kläger in Betracht, da die Angabe von Entgeltgruppen auf der Grundlage des TV-L in Ausschreibungstexten ohnehin nicht verbindlich sei. Das Direktionsrecht in § 4 Abs. 2 des letzten Arbeitsvertrages gebe entsprechende Tätigkeiten auch außerhalb der wissenschaftlichen Mitarbeit als promovierter Jurist her.

169

Es entspreche daher keinesfalls der Darlegungs- und Beweislast, wenn sich die Beklagte noch nicht einmal abschließend zu allen vom Kläger in das Verfahren eingeführten Stellen verhalte, sondern pauschal darauf verweise, dass es sich entweder um Teilzeitstellen oder um befristete Stellen handeln würde oder um solche, die außerhalb der Qualifikation des Klägers liegen würden. Ebenso liege die Beklagte falsch, wenn sie es ablehne, dem Kläger keine Arbeitsplätze, sondern Arbeitszeitvolumina zur Aufstockung bereit zu stellen.

170

Soweit die Beklagte pauschal erwidere, der Kläger habe sich Vorstellungsgesprächen entzogen, sei dies nicht zutreffend. Gerade im Beispiel des wissenschaftlichen Geschäftsführers „CRM“ zeige sich, dass es gar nicht erst dazu gekommen sei, da das Bewerbungsverfahren abgebrochen worden sei. Darüber hinaus sei nicht zu vergessen, dass der Kläger vor Auswahlkommissionen nicht hätte erscheinen brauchen, weil diese nicht paritätisch entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 LGG besetzt gewesen seien. Auch die jedem Vorstellungsgespräch zwangsläufig vorhergehenden Erfordernisse wie Anlassbeurteilungen oder Erörterungen im Hinblick auf § 7 TzBfG wären zu keinem Zeitpunkt von der Beklagten erfüllt worden. Hinzu komme, dass das Arbeitsgericht in der angegriffenen Entscheidung nicht der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in der Entscheidung 11 Sa 430/20 zur Beweislast hätte folgen dürfen, da im Streitfall ein anderer Streitgegenstand zur Entscheidung anstehe.

171

Schließlich könne sich die Beklagte auch nicht auf kausalitäts- und mitverschuldensrechtliche Einwendungen im Hinblick auf alternative Informationswege, die dem Kläger zur Verfügung stünden, zurückziehen. Sie habe schließlich ausdrücklich im Juni/Juli 2019 gegenüber dem Kläger verpflichtend erklärt, ihn fortlaufend über alle aus ihrer, der Beklagten, Sicht formal geeigneten Stellen schriftlich unter Beifügung der entsprechenden Stellenausschreibungen zu unterrichten.

172

173

Soweit die Beklagte gegenüber dem uneigentlichen Hilfsantrag, gerichtet auf die Differenzbeträge, nach wie vor entgegentrete mit der Begründung, sie sei nicht verpflichtet, aus den Anlagen eine Berechnung zusammenzutragen, gehe dies fehl. Sie verfüge über die eigenen materiellen und personellen Ressourcen, um die Berechnungen, die der Kläger probeweise beim LBV in Auftrag gegeben habe, nachzuvollziehen.

Im Berufungsrechtszug sei der vom Arbeitsgericht im Urteil festgesetzte Streitwert zu korrigieren. Das Arbeitsgericht habe fehlerhaft den uneigentlichen Klagehilfsantrag gerichtet auf Zahlung mitbewertet, obschon dieser nicht zur Entscheidung angefallen sei. 174

Der Kläger hat zunächst mit seiner Berufungsbegründung vom 10.03.2025 (Bl. 66 d.A.) beantragt, das angefochtene Urteil aufzuheben und mit Ausnahme des nicht mehr im Berufungsverfahren angegriffenen Klagehilfsantrag zu V. (Auskunft) zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an die erste Instanz zurückzuverweisen. Nach Erörterung der Sach- und Rechtslage im Termin zur Verhandlung vor der Berufungskammer am 07.10.2025, insbesondere im Hinblick auf § 68 ArbGG, hat der Vertreter des Klägers diesen Antrag ausdrücklich nicht mehr zur Entscheidung der Berufungskammer gestellt. 175

Der Kläger beantragt, 176

das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 11.07.2024, 2 Ca 2044/20, abzuändern und 177

1.) seinen Tenor hinsichtlich der Abweisung des uneigentlichen Klagehilfsantrags zu II., des Klagehauptantrags zu III. und, des Klagehilfsantrags zu IV. aufzuheben, 178

2.) seinen Tenor hinsichtlich des Hauptklageantrags zu I. unter gleichzeitiger Aufhebung seines Versäumnisurteils vom 02.12.2021 zu ändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger finanziell so zu stellen, als sei er nach TV-L 13 seit dem 01.05.2017, hilfsweise zu jedem späteren Zeitpunkt, bei ihr voll beschäftigt, hilfsweise zu jedem geringeren Anteil oberhalb einer Viertelstelle beschäftigt, 179

3.) hilfsweise zum vorstehendem Berufungsantrag zu 2.) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger allen Schaden zu ersetzen, den dieser dadurch erlitten hat, dass sie sich dessen Wunsch nach Aufstockung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verweigert hat. 180

4.) hilfsweise, für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 2.) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu zahlen: 181

- 5.142,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2017 182

- weitere 5.184,40 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2017 183

- weitere 5.184,40 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2017 184

- weitere 5.100,76 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2017 185

- weitere 3887,98 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2017 186

• weitere 3887,98 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2017	187
• weitere 6036,54 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2017	188
• weitere 3887,98 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2018	189
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2018	190
• weitere 3552,88 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2018	191
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2018	192
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2018	193
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2018	194
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2018	195
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2018	196
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2018	197
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2018	198
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2018	199
• weitere 5966,35 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2018	200
• weitere 3979,23 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2019	201
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2019	202
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2019	203
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2019	204
	205

• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2019	
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2019	206
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2019	207
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2019	208
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2019	209
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2019	210
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2019	211
• weitere 6086,01 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2019	212
• weitere 4098,85 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2020	213
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2020	214
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2020	215
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2020	216
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2020	217
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2020	218
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2020	219
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2020	220
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2020	221
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2020	222
	223

• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2020	
• weitere 6213,68 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2020	224
• weitere 4226,58 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2021	225
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2021	226
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2021	227
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2021	228
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2021	229
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2021	230
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2021	231
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2021	232
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2021	233
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2021	234
• weitere 4281,04 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2021	235
• weitere 7242,99 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2021	236
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2022	237
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2022	238
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2022	239
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2022	240
	241

• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2022	
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2022	242
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2022	243
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2022	244
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2022	245
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2022	246
• weitere 4409,33 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2022	247
• weitere 6456,03 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2022	248
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2023	249
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2023	250
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2023	251
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2023	252
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2023	253
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2023	254
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2023	255
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.08.2023	256
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.09.2023	257
• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.10.2023	258
	259

• weitere 4532,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.11.2023	
• weitere 6636,65 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.12.2023	260
• weitere 5882,47 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.01.2024	261
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.02.2024	262
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.03.2024	263
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.04.2024	264
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.05.2024	265
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.06.2024	266
• weitere 4622,64 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 01.07.2024	267
• weitere 3360 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 20.06.2024.	268
sowie	269
5.) den erstinstanzlichen Gegenstandswert unter Berücksichtigung der allgemeinen Regeln herabzusetzen.	270
Die Beklagte beantragt,	271
die Berufung zurückzuweisen.	272
Sie verteidigt die angegriffene Entscheidung als zutreffend und meint darüber hinaus, dass der nunmehr zu 3.) angekündigte Berufungsantrag eine unzulässige Klageänderung in der Berufungsinstanz darstelle.	273
Im Übrigen wird wegen des weiteren Vorbringens der Parteien ergänzend auf die zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Terminsprotokolle ausdrücklich Bezug genommen.	274
Entscheidungsgründe	275
I. Die Berufung ist zulässig.	276
1. Die Berufung ist statthaft gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG und insbesondere form- und fristgerecht gemäß § 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519 ff. ZPO eingelegt und begründet worden.	277

2. Soweit der Kläger sich mit seiner Berufung auch gegen die Festsetzung des erstinstanzlichen Streitwerts in der angegriffenen Entscheidung wendet, bedurfte es hierzu keiner Entscheidung der Berufungskammer im Urteil. Denn die Berufungskammer hat diesen Antrag als Antrag auf Festsetzung des Streitwertes im Sinne der §§ 63 Abs. 2 GKG, 32, 33 RVG verstanden und dementsprechend ausgelegt. Denn der Urteilsstreitwert hat keine Bedeutung für den Gebührenstreitwert im Sinne des § 63 Abs. 2 GKG bzw. für den Rechtsanwalts-Gebühren-Streitwert im Sinne des § 32, § 33 RVG und ist aus diesem Grunde von vornherein nicht mit dem Rechtsmittel der Berufung anfechtbar (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 09.12.2008, 9 Ta 440/08 und zusammenfassend Henssler/Willemsen/Kalb, 11. Aufl./Ziemann, § 61 ArbGG Rdnr. 11 und 12). 278
- II. Die Berufung des Klägers ist nicht begründet, da das Arbeitsgericht im angegriffenen Urteil zutreffend entschieden hat, dass dem Kläger Schadensersatzansprüche im Zusammenhang mit einer bislang von der Beklagten nicht zugestandenen Aufstockung seiner Arbeitszeit weder aus einer Verletzung des § 9 TzBfG, noch aus einer solchen des § 11 Abs. 3 TV-L noch aus einer solchen des § 7 TzBfG zusteht. 279
1. Vorauszuschicken ist, dass die vom Kläger aufgezeigten vermeintlichen Verfahrensfehler des Arbeitsgerichts, soweit sie eine Nichterwähnung des Versäumnisurteils vom 02.12.2021 sowie die aus dem Urteilstenor des Arbeitsgerichts vermeintliche Entscheidung des uneigentlichen Zahlungshilfsantrages betreffen, keine abändernde Entscheidung rechtfertigen. 280
- a) Das Arbeitsgericht hat sich - auch wenn es aus dem Urteilstenor nicht ersichtlich ist - materiell-rechtlich mit dem Versäumnisurteil befasst, indem es den Hauptantrag des Klägers gerichtet auf Schadensersatzfeststellung im Hinblick auf die Differenz zur Vollzeit inhaltlich beschieden hat. Denn im wesentlichen - wenn auch in anderer Formulierung, teilweise klageerweiternd abgeändert - war dieses Begehren bereits Gegenstand des ursprünglichen Feststellungsantrages zu Ziffer 1. ausweislich der beim Arbeitsgericht Münster eingereichten Klageschrift. Genau hinsichtlich dieses Antrages ist das klageabweisende Versäumnisurteil ergangen. Wenn auch die ursprünglichen Klageanträge aus der erstinstanzlichen Klageschrift im weiteren Verlauf des Verfahrens nicht in der gleichen Fassung und auch klageerweiternd zur Entscheidung des Arbeitsgerichts gestellt wurden, so war es der Berufungskammer im Wege der klarstellenden Entscheidung ohne weiteres möglich, das Versäumnisurteil vom 02.12.2021 aufrechtzuerhalten (vgl. Zöller/Herget, ZPO Aufl. 10-2025, § 343 Rdnr. 4). 281
- b) Die vorstehenden Ausführungen zu II. 1.a) lassen sich auch auf die Rüge des Klägers übertragen, soweit sie eine vermeintliche Entscheidung des Arbeitsgerichts über den Zahlungshilfsantrag unterstellt. Es ist zwar zutreffend, dass sich dieser Eindruck aufgrund der gewählten Formulierung im Urteilstenor „die Haupt- und Hilfsanträge werden abgewiesen“ vordergründig ableiten lässt. Aus den Entscheidungsgründen hingegen, die stets bei der Auslegung eines gerichtlichen Titels heranzuziehen sind, ergibt sich indessen, dass das Arbeitsgericht gerade nicht über den Zahlungshilfsantrag entschieden hat, da es bereits das zugrunde liegende Feststellungsbegehren für unbegründet (Vollzeit) respektive unzulässig (Teilzeit oder jede andere erhöhte Arbeitszeit) abgewiesen hat. 282
2. Ebenso nicht zur Entscheidung in der Berufungskammer angefallen - wie auch nicht in der ersten Instanz - ist ein Anspruch aus einer vom Kläger erstinstanzlich zum Teil angesprochenen sogenannten „Nachzeichnung“. Damit spricht er die Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers an, dem Kläger als Personalrat die gleiche betriebsübliche berufliche Entwicklung angedeihen zu lassen, wie vergleichbaren Beschäftigten (§ 7 Abs. 1 LPVG NW, § 42 Abs. 3 Satz 4 LPVG NW). Denn in seiner Protokollerklärung in der 283

Kammersitzung des Arbeitsgerichts hat der Kläger ausdrücklich formuliert, dass er die von ihm geltend gemachten Ansprüche in der Reihenfolge Verletzung des § 9 TzBfG, sodann des § 11 Abs. 3 TV-L und sodann des § 7 TzBfG geltend machen würde. Insoweit ist maßgeblich, dass der Kläger irgendwelche Ansprüche auf sogenannte Nachzeichnung nicht zum Streitgegenstand des Verfahrens erhoben hat, handelt es sich doch bei sämtlichen vom Kläger herangezogenen schadensersatzbegründeten Verletzungen der angegebenen Normen um eigene Streitgegenstände (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.2018, 9 AZR 167/17, Rdnr. 17 ff. sowie - bezogen auf § 11 Abs. 3 TV-L - Buschmann in: BeckOK TV f.d. öD 73.E § 11 Rdnr. 2). Dementsprechend hatte die Berufungskammer davon auszugehen, dass der Kläger den Begriff der „Nachzeichnung“ nur angesprochen hat, um die von ihm herangezogenen Verletzungstatbestände, die aus seiner Sicht bestehen, zu verdeutlichen; nicht aber, um einen weiteren Streitgegenstand in das Verfahren einzuführen.

3. Soweit der Kläger schließlich angesprochen hat, das Arbeitsgericht habe seinen Hauptantrag unzulässigerweise aufgespalten, soweit es von einem zulässigen und einem unzulässigen Teil ausgegangen sei, ergibt sich das ebenfalls nicht aus der angegriffenen Entscheidung. Denn der Kläger selbst hat ausweislich des zur Entscheidung gestellten Antrages (erstinstanzlich als Antrag zu I.) eine Aufteilung insoweit vorgenommen, als dass er im Hauptantrag die Feststellung begehrt, ihn finanziell so zu stellen, als sei er vollbeschäftigt um sodann hilfsweise einen späteren Zeitpunkt als den 01.05.2017 und ebenso hilfsweise „jeden geringeren Anteil oberhalb einer Viertelstelle“ zu begehren. Damit handelt es sich bei dem erstinstanzlichen Antrag zu I. um einen Hauptantrag, sowie um weitere Hilfsanträge. Über alle Klageanträge hatte das Arbeitsgericht dementsprechend separat zu entscheiden. 284

4. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihn so zu stellen, als sei er nach der Entgeltgruppe 13 TV-L seit dem 01.05.2017 bei ihr vollbeschäftigt, wobei sich der hierauf gerichtete Feststellungsantrag im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO als zulässig erweist. Die Berufungskammer folgt den zutreffenden Ausführungen auf Seite 27 der angegriffenen Entscheidung (Bl. 30 d.A.) zum Erfordernis und zum Vorliegen des Feststellungsinteresses, § 69 Abs. 2 ArbGG. 285

a) Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus einer schuldhaften Verletzung der Pflicht nach § 9 TzBfG, nämlich der sogenannten Besetzungspflicht, in Verbindung mit § 280 Abs. 1, Abs. 3, § 281 Abs. 2, § 283 Satz 1, § 275 Abs. 1 Satz 4, § 251 Abs. 1 i.V.m. § 252 BGB. 286

aa) Nach § 9 TzBfG hat die Beklagte den Kläger als teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der den Wunsch nach Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, es liegt einer der Ausnahmetatbestände des § 9 Satz 1 Ziffer 1 bis 4 vor. Eine Stellenbesetzung setzt nach § 9 Satz 2 TzBfG indessen voraus, dass der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Zudem muss der Kläger seinen Wunsch nach Aufstockung angezeigt haben (Fassung des § 9 Satz 1 TzBfG in der Zeit vom 21.12.2000 bis 31.12.2018) respektive dies in Textform getan haben (Fassung vom 11.12.2018, gültig ab 01.01.2019). 287

bb) Die Berufungskammer musste keine abschließende Entscheidung über die Beachtlichkeit des teilweisen Bestreitens der Beklagten im Hinblick auf das Aufstockungsverlangen aus April 2017 vor dem Hintergrund des § 138 ZPO treffen. Denn es kann jedenfalls zugunsten des Klägers unterstellt werden, dass er im Jahre 2017 nicht nur im Rahmen einer Bewerbung auf einen konkreten Arbeitsplatz, sondern - allgemein verstanden - ein Aufstockungsverlangen gerichtet auf eine Vollzeitbeschäftigung gegenüber der Beklagten erhoben hat. Hierfür spricht, dass die Beklagte durch ihr Justizariat zu einem späteren 288

Zeitpunkt darauf hingewiesen hat, sie werde zukünftig den Kläger im Sinne der gesetzlichen Vorschriften der §§ 7 und 9 TzBfG über in Frage kommende Arbeitsplätze unterrichten.

cc) Denn der vom Kläger mit dem Feststellungshauptantrag geltend gemachte Anspruch, ihn finanziell so zu stellen, als wäre er seit dem 01.05.2017 bei der Beklagten vollzeitbeschäftigt, scheitert letztendlich daran, dass es dem Kläger auch im Berufungsrechtszug nicht gelungen ist, die Voraussetzung für den Schadensersatzanspruch im Sinne der § 280 ff. BGB hinreichend zu begründen. 289

(1) Allerdings ist dem Kläger zuzugestehen, dass die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein Arbeitsplatz frei war und dieser nicht mit dem Kläger hätte besetzt werden können, jedenfalls nach der Neufassung des § 9 TzBfG zum 01.01.2019 die Beklagte hinsichtlich des Besetzungsanspruches, also hinsichtlich des Primäranspruches, trifft (Henssler/Willemsen/Kalb/Rennpferd, 11. Aufl., § 9 TzBfG Rdnr. 17). Dies folgt bereits aus der Gesetzesformulierung, dem die Ausschlussstatbestände mit „es sei denn“ eingeführt werden. 290

(2) Allerdings folgt die Berufungskammer dem Kläger insoweit nicht, als dass sich die Darlegungs- und Beweislast betreffend den Primäranspruch, soweit er § 9 TzBfG betrifft, unmittelbar auf den sogenannten Sekundäranspruch, hier auf den Schadensersatzanspruch, auswirkt. 291

(a) Es bedurfte aus nachstehenden Erwägungen keiner Entscheidung zu der Frage, ob sich gegebenenfalls durch die Änderung der Rechtslage mit Blick auf § 9 TzBfG durch die gesetzliche Neufassung ab 01.01.2019 eine Änderung der Rechtslage zugunsten des Klägers ergeben hat. 292

(b) Zunächst war zu bedenken, dass der Primäranspruch aus § 9 TzBfG sich letztendlich auf die Besetzungspflicht, also die Abgabe einer Willenserklärung betreffend ein annahmefähiges Angebot des anspruchsstellenden „Aufstockers“ richtet, mithin auf eine andere Rechtsfolge, als der Schadensersatzanspruch, der sich auf eine Entschädigung in Geld richtet. 293
Dementsprechend handelt es sich beim Schadensersatzanspruch um einen abweichenden Streitgegenstand, dessen Anspruchsprüfung jeweils den eigenen Regeln folgt. Vergleichend verweist die Berufungskammer auf die gesetzgeberische Wertung im Antidiskriminierungsrecht in § 15 Abs. 6 AGG, der in diesem Bereich Gesetzesverstöße mit Sekundäransprüchen sanktioniert.

(c) Die Berufungskammer legt bei dieser Wertung die zutreffende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde (vgl. nur BAG, Urteil vom 27.02.2018, 9 AZR 167/17), wonach der Schadensersatzanspruch nur dann zuerkannt werden kann, wenn durch die Verletzung der Haftungsnorm - in diesem Fall § 9 TzBfG - ein Schaden in kausal-adäquater Weise verursacht worden ist. Gerade der angezeigte Verlängerungswunsch nach § 9 Satz 1 TzBfG verpflichtet nämlich die Beklagte als Arbeitgeberin nicht dazu, dem Arbeitnehmer einen Antrag auf Annahme eines Vertragsänderungsangebots nach § 145 BGB zu unterbreiten. Vielmehr löst der Aufstockungswunsch die Pflicht zur Information nach § 7 Abs. 2 bzw. Abs. 3 TzBfG aus. Das Vertragsangebot selbst muss vom Arbeitnehmer ausgehen und entsprechend annahmefähig sein (BAG, Urteil vom 27.02.2018 aaO Rdnr. 26). Selbst wenn man eine Verletzung des § 9 TzBfG auch durch Unterlassen annehmen könnte, so würden sich hieraus andere Rechtsfolgen nicht ergeben (BAG vom 27.02.2018 aaO.). 294

(d) Soweit der Kläger schließlich auf eine Vielzahl von befristeten Arbeitsplätzen, insbesondere seinerzeit im Bereich von AG-Leitern-Stellen hingewiesen hat, die er ohne 295

weiteres aufgrund der mit ihm vereinbarten arbeitsvertraglichen Bedingungen hätte besetzen können, so erfüllt er hiermit nicht die notwendigen Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast. Dies bereits deshalb, weil die Beklagte eine Besetzung mit befristeten Stellen für die Person des Klägers von vornherein nicht hätte in Betracht ziehen müssen und zwar selbst dann, wenn der Kläger im Sinne eines Primäranspruches rechtzeitig hätte Arbeitsvertragsänderungsangebote abgeben können. Denn die Beklagte musste sich nicht außerhalb des Verlängerungswunsches des Klägers bewegen, der - unterstellt, er ist so gestellt worden, wie der Kläger vorgetragen hat - nur im Sinne des Feststellungshauptantrages zur Vollbeschäftigung verstanden werden kann.

Die Frage der Befristung von Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter im Hochschulbetrieb fällt nämlich unter das Organisationsprivileg, das bereits in § 9 Satz 2 TzBfG angesprochen ist und sich auch aus anderen rechtlichen Erwägungen ableiten lässt: 296

Den Universitäten ist durch gesetzgeberischen Willen ein über das § 14 Abs. 1 TzBfG ausgehendes Befristungsprivileg eingeräumt worden. Bereits in der Begründung des Gesetzesentwurfs zum Fünften Hochschulrahmenrechtsänderungsgesetz zu § 57 a HRG hat der Gesetzgeber (Bundestagsdrucksache 14/6853) festgehalten, dass es der Fortbildung im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich entspreche, wenn die Universitäten die Möglichkeit erhalten, entsprechende Arbeitsverträge befristet abzuschließen. Diese gesetzgeberische Wertung ist sodann im Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 12.04.2017 (WissZeitVG) fortgeschrieben worden und gründet sich letztendlich auf Art. 5 Abs. 3 GG, der den Hochschulen auch das Organisationsgrundrecht in Bezug auf die Hochschulselbstverwaltung im Kern gewährleistet (Kahl/Waldhoff/Walter, Bonner Kommentar zum Grundgesetz, Ausgabe 3/24 Art. 5 GG Rdnr. 24). Eine entsprechende Garantie beschreibt auch die Landesverfassung NRW in deren Artikel 16 Abs. 1. Dementsprechend ist die Beklagte nicht verpflichtet, im Hinblick auf das Aufstockungsbegehren des Klägers aus April 2017 die von ihr zu treffenden Organisationsentscheidungen dem Aufstockungswunsch des Klägers entsprechend zu gestalten. 297

(3) Die obigen Ausführungen überträgt die Berufungskammer zur Vermeidung von Wiederholungen auch auf das Vorbringen des Klägers zu seiner Auffassung, die Beklagte hätte ihm ohne weiteres Angebote auf Aufstockung seiner Arbeitszeit auch betreffend Stellen in der Verwaltung hätte machen müssen. 298

(4) Soweit der Kläger dargelegt hat - was ergänzend im Termin zur Verhandlung vor der Berufungskammer erörtert worden ist -, dass die Beklagte auch deswegen die Bestimmung des § 9 TzBfG verletzt habe, da sie mangels Information es ihm unmöglich gemacht habe, Stellen beim A (A) einzunehmen, so fehlt es auch hier an der Darlegung, aus welchem Grunde der Kläger denn meint, er hätte zu Stellen beim A annahmefähige Arbeitsvertragsänderungsangebote abgeben können. Denn das A ist nicht Arbeitgeber des Klägers, sondern vielmehr gemäß § 31 a Abs. 2 Satz 1a HG NRW eine Anstalt des Öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit, die nach eben dieser gesetzlichen Bestimmung mit der Universität eine öffentlich-rechtliche Kooperationsvereinbarung abschließt. Aus welchem Rechtsgrund sie daher eine Arbeitgeberstellung gegenüber dem Kläger einnehmen sollte, ist nicht ersichtlich. Insbesondere aus der vom Kläger aufgeworfenen Frage der Zuständigkeit des Personalrates der Beklagten auch für ärztliches Personal im A, ergibt sich nichts anderes. Denn selbst wenn hieraus eine Rechtsfolge - gleich welcher Art - abgeleitet werden könnte, so kann sich dieses jedenfalls nach eigenem 299

Vorbringen des Klägers nicht auf die Qualifikationsbereiche erstrecken, die der Kläger aufgrund seiner Ausbildung innehat.

dd) Aus den vorstehenden Gründen folgt die Berufungskammer im Übrigen den zutreffenden Ausführungen in der angegriffenen Entscheidung, dort auf Seite 29, 30 des Urteils, Bl. 32 bis 33 d.A.. 300

b) Der Anspruch des Klägers auf Feststellung, finanziell so gestellt zu werden, als wäre er ab dem 01.05.2017 bei der Beklagten vollbeschäftigt, ergibt sich auch nicht aus § 11 Abs. 3 TV-L i.V.m. § 280 Abs. 1, Abs. 3, § 281 Abs. 2, § 283 Satz 1, § 275 Abs. 1 Satz 4, § 251 Abs. 1 i.V.m. § 252 BGB. 301

aa) Die tariflichen Vorschriften des Tarifvertrages der Länder (TV-L) in der jeweils gültigen Fassung finden auf das Arbeitsverhältnis sowohl kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung als auch kraft beiderseitiger Tarifbindung im Sinne des § 3 TVG Anwendung, da der Kläger Gewerkschaftsmitglied ist und die Universität eine Organisationsgliederung des tarifvertragschließenden Landes ist. 302

bb) § 11 Abs. 3 TV-L bestimmt, dass der Arbeitgeber einen früher Vollbeschäftigten, mit dem eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart ist, bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen hat. Grundsätzlich kann sich auch diese Tarifnorm auf einen Anspruch gerichtet auf eine entsprechende Stellenbesetzung verdichten, soweit dem öffentlichen Arbeitgeber nur eine einzige Entscheidung zur Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes ermessensfehlerfrei erlaubt ist, wobei hier die Bestimmung zur sog. Bestenauslese des Art. 33 Abs. 2 GG eine erhebliche Rolle spielt. 303

(1) Dem Kläger ist zunächst zuzugestehen, dass § 11 Abs. 3 TV-L sich entgegen seinem Wortlaut nicht nur auf „früher Vollbeschäftigte“ - der Kläger war nie vollbeschäftigt - erstreckt, sondern grundsätzlich auch auf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Es ist - dem folgt die Berufungskammer - zwischenzeitlich anerkannt, dass § 11 Abs. 3 TV-L vor dem Hintergrund der Europäischen Richtlinie zur Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG) europarechtskonform dahingehend auszulegen ist, dass diese Vorschrift auch für ehemals Teilzeitbeschäftigte Anwendung findet (Burger, Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, 5. Aufl., § 11 Rdnr. 26 m.w.N.). 304

(2) Gleichwohl ergibt sich der klägerische Anspruch auch nicht aus einer Verletzung des § 11 Abs. 3 TV-L. Denn § 11 Abs. 3 TV-L schafft insoweit keine von § 9 TzBfG (oder wegen einer Verletzung des § 9 TzBfG) abweichenden Ansprüche des Klägers. Der Anwendungsbereich des § 11 Abs. 3 TV-L ist nämlich nach Inkrafttreten des § 9 TzBfG nur noch auf Ausnahmefälle im Sinne des sogenannten Günstigkeitsprinzips eröffnet (Weizenegger in: TVöD/TV-L, Bredemeier/Neffke, 6. Aufl. § 11 Rdnr. 4 sowie Rdnr. 5). Hintergrund der Entwicklung des Verständnisses von der Tarifnorm ist, dass § 11 Abs. 3 TV-L im Wesentlichen mit § 15 Abs. 3 der „alten“ Regelung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) übereinstimmt, der tarifvertragliche Ansprüche begründete, als aufgrund der o.g. Richtlinie 97/81/EG mit der Umsetzung in § 9 TzBfG gesetzliche Regelungen - dem § 9 TzBfG vergleichbar -, noch nicht geschaffen waren. Dementsprechend geht auch das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass auch § 11 Abs. 3 TV-L im Sinne des Primäranspruches stets einen „entsprechenden“ Arbeitsplatz verlangt, der wiederum die Eignung des Stellenbewerbers als verpflichtend voraussetzt (BAG, Urteil vom 16.09.2008, 9 AZR 781/07). 305

cc) Eine vermeintliche Verletzung eines Besetzungsanspruches gestützt auf § 11 Abs. 3 TV-L würde - auch unter Beachtung des Günstigkeitsprinzips - nicht dazu führen, dass die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, dem Kläger zur Aufstockung seiner Teilzeitbeschäftigung nicht Arbeitsplätze, also Stellen, sondern lediglich Arbeitsplatzanteile, nämlich Arbeitsplatzvolumina, hätte zur Verfügung stellen müssen. Das Erfordernis eines „entsprechenden“ Arbeitsplatzes auch im Sinne des § 11 Abs. 3 TV-L beschreibt keinesfalls die Zuweisung von Arbeitsplatzanteilen, die für andere Arbeitsplätze vorgesehen sind (BAG, Urteil vom 17.10.2017, 9 AZR 192/17 Rdnr. 6 sowie Rdnr. 26). Auch in diesem Zusammenhang weist die Berufungskammer darauf hin, dass es in den Grenzen der Willkür der Organisationsentscheidung der Beklagten vorbehalten ist, bestimmte Funktionen innerhalb des universitären Betriebs mit Teilzeitkräften zu besetzen. Würde man der Auffassung des Klägers folgen, so würde man unmittelbar in die Planung des universitären Betriebes eingreifen, da der Beklagten die Planung von Teilzeitstellen nicht ohne weiteres möglich wäre, da sie vorrangig stets Aufstockungswünsche teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer berücksichtigen müsste. Insoweit träte sie dann auch in Konflikt mit der Bestimmung des § 11 Abs. 1 TV-L, die der Beklagten eine Sollverpflichtung auferlegt, unter bestimmten Voraussetzungen gerade Teilzeit zu vereinbaren.

Im Übrigen nimmt die Berufungskammer Bezug auf die obigen Ausführungen zur Organisationshoheit der Hochschulen aus Art. 5 Abs. 3 GG und Art. 16 Abs. 1 der Landesverfassung des Landes Nordrhein-Westfalen. 307

c) Der Kläger hat auch keinen Anspruch, so gestellt zu werden, als wäre er bei der Beklagten seit dem 01.05.2017 vollbeschäftigt, aus § 7 Abs. 2 bzw. Abs. 3 TzBfG, § 280 Abs. 1, Abs. 3, § 281 Abs. 2, § 283 Satz 1, § 275 Abs. 1 Satz 4, § 251 Abs. 1 i.V.m. § 252 BGB. 308

aa) Nach § 7 Abs. 2 TzBfG hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen und die dem Wunsch nach Veränderung insbesondere der Dauer der Arbeitszeit entsprechen und besetzt werden sollen. 309

bb) Grundsätzlich geht die Berufungskammer mit dem Kläger davon aus, dass die Verletzung des § 7 Abs. 2 bzw. Abs. 3 einen Schadensersatzanspruch auslösen kann (BAG, Urteil vom 21.01.2021, 8 AZR 195/19). Allerdings muss auch hierzu bedacht werden, dass es nicht um den Informationsanspruch als solchen geht, sondern eben um einen Schadensersatzanspruch, der stets voraussetzt, dass ein Schaden in kausal-adäquater Weise verursacht worden ist. Das wiederum setzt voraus, dass der Kläger sich bei einer Information der Beklagten zum einen beworben hätte und zum anderen darlegen und beweisen kann, dass er diese Stelle hätte erhalten müssen (so ausdrücklich BAG vom 21.01.2021 aaO.). Auch hier geht es darum, dass der Primärrechtsschutz sich auf die Information richtet, die durch den angezeigten Verlängerungswunsch ausgelöst wird und daraus ein das annahmefähige Vertragsangebot resultiert (BAG vom 27.02.2018 aaO. Rdnr. 26). 310

cc) Die Berufungskammer schließt sich der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.01.2021 aaO zur Darlegungs- und Beweislast an und nimmt zur weiteren Begründung nochmals Bezug auf die Herleitung der Darlegungs- und Beweislast bei Verletzung des § 9 TzBfG: Auch hier darf nicht verkannt werden, dass es eben gerade nicht um den Informationsanspruch als solchen, sondern um einen Entschädigungsanspruch in Geld geht. Jeder Schadensersatzanspruch hingegen folgt eigenen Regeln, auch wenn nicht zu verkennen ist, dass dieser sogenannte Sekundärrechtsschutz vom Kläger nur schwer in Anspruch genommen werden kann, ist er doch in aller Regel nicht in der Lage, bei Verletzung 311

der Pflicht des § 7 Abs. 2 TzBfG jeden sich ergeben könnenden Arbeitsplatz zu beschreiben. Allerdings rechtfertigt eine Darlegungs- oder Beweisnot nicht die Annahme, nunmehr müsse auch im Bereich des Schadensersatzrechtes die in Anspruch genommene Partei nachweisen, dass es unter keinen Umständen einen für den Kläger geeigneten Arbeitsplatz gegeben hätte. Der Umstand, dass der Kläger meint, die Universität beschäftige 15.000 oder 18.000 Mitarbeiter und es sei im Sinne eines Denkgesetzes nicht davon auszugehen, dass es seit 2017 für den Kläger keine geeigneten Stellen gegeben hätte, mag zwar verständlich sein, bleibt aber aus oben genannten Gründen ohne Auswirkung auf die anspruchsbegründenden Voraussetzungen und die damit verbundene Darlegungslast.

d) Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Feststellung, dass die Beklagte ihn finanziell so stellen müsse, als sei er seit dem 01.05.2017 vollzeitbeschäftigt, aus seinem Arbeitsvertrag, § 249 Abs. 1 BGB i.V.m. § 611 ff. BGB. 312

Soweit ersichtlich, kommt als einzige vertragsverletzende Handlung neben den vermeintlichen Verletzungen der §§ 9, 7 TzBfG und § 11 Abs. 3 TV-L die Verletzung der vom Justizariat dem Kläger gegenüber erteilten Zusage in Betracht, den Kläger künftig über zu besetzende Stellen zu informieren. Der vom Kläger in das Verfahren eingeführte Wortlaut der entsprechenden E-Mail-Nachricht des Justiziariats nimmt allerdings ausdrücklich Bezug auf die gesetzlichen Regelungen der §§ 7 und 9 TzBfG und kann damit nur so verstanden werden, als dass die Beklagte nunmehr zusagt, ihre ohnehin bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen aus den bezeichneten gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen. Inwieweit darüber hinausgehende Verpflichtungen von der Beklagten hätten eingegangen werden sollen, ist nicht erkennbar. 313

5. Die vom Kläger formulierten Hilfsanträge zu anderen Zeitpunkten und anderen Arbeitszeitvolumina sind unzulässig, da sie im Sinne des § 253 Abs. 2 Ziffer 2 ZPO inhaltlich nicht hinreichend bestimmt sind. 314

Die Berufungskammer folgt zur Vermeidung von Wiederholungen den zutreffenden Ausführungen auf Seite 31 und 32 der angegriffenen Entscheidung (Bl. 34, 35 d.A.). 315

Soweit der Kläger im Berufungsverfahren sein Vorbringen hierzu ergänzt und gemeint hat, der Schadensersatzanspruch, den er in Bezug auf die Nichtzuweisung einer Vollzeitstelle oder entsprechende Arbeitszeitvolumina mit dem Hauptantrag geltend gemacht habe, erfasse auch einen Schaden unterhalb dieser Grenze, führt das nicht zur Bestimmbarkeit der hilfsweise formulierten Feststellungsanträge. Sollte nämlich - das Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 ZPO unterstellt - eine antragsgemäße Entscheidung ergehen und der Kläger würde dann sodann zur konkreten Schadensberechnung übergehen, so ließe sich nicht feststellen, in welchem Umfang ein beziffertes Zahlungsbegehren sich auf den Feststellungstitel stützen ließe und inwieweit dies nicht von dem bereits - abgewiesenen - Hauptbegehren erfasst ist. 316

6. Der weitere Hilfsantrag, gerichtet auf die Feststellung, die Beklagte sei verpflichtet, dem Kläger allen Schaden zu ersetzen, den dieser dadurch erlitten habe, dass sie sich dessen Wunsch nach Aufstockung seiner vertraglichen Arbeitszeit verweigert habe, ist unzulässig. 317

a) Allerdings geht die Berufungskammer davon aus, dass der Antrag als mögliche Klageänderung im Sinne des § 263 ZPO zulässig ist, auch wenn die Beklagte dem entgegengetreten ist. Denn die Berufungskammer erachtet den geänderten Klageantrag als sachdienlich im Sinne des § 263 ZPO, bedarf es doch keiner weiteren Sachverhaltsermittlungen oder -feststellungen über den bisher verwertbaren Sachvortrag in 318

der ersten Instanz hinaus.

b) Jedoch ist dieser Hilfsantrag deswegen unzulässig, weil dem Kläger das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse fehlt, soweit sich dieser Hilfsantrag auf eine Aufstockung auf Vollzeit bezieht oder sich im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO als nicht hinreichend bestimmt erweist, soweit der Begriff der „Aufstockung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit“ dahingehend zu verstehen ist, dass hiermit jedes andere Arbeitszeitvolumen bis zu einer Vollzeitstelle gemeint sein sollte.

aa) In Bezug auf das notwendige Feststellungsinteresse kann die Berufungskammer nicht erkennen, dass mit diesem Hilfsantrag etwas anderes oder ein mehr begehrt ist, als mit dem Hauptantrag, gerichtet auf die Feststellung des Finanzausgleichs betreffend eine Vollzeitstelle.

bb) Soweit mit „Aufstockung“ Stellen unterhalb einer Vollzeitstelle gemeint sein sollten, kann auf die obigen Ausführungen zur fehlenden inhaltlichen Bestimmtheit der obigen Hilfsanträge zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen werden.

7. Der mit Hilfe der Probeabrechnungen des LBV hilfsweise geltend gemachte Zahlungsantrag ist auch bei der Berufungskammer nicht zur Entscheidung angefallen. Der Kläger hat diesen Zahlungsantrag und seine Berechnung nur für den Fall gestellt, dass er mit dem Hauptantrag gerichtet auf die Feststellung der Ausgleichsverpflichtung des finanziellen Schadens obsiegen würde.

8. Auf den tariflichen Verfall im Sinne des § 37 Abs. 1 TV-L kam es ebenso wenig an wie auf Fragen der Verjährung im Sinne des § 195 BGB.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 97 ZPO, wonach der Kläger die Kosten des Berufungsverfahrens als unterlegene Partei zu tragen hat.

IV. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht

Hugo-Preuß-Platz 1

99084 Erfurt

Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	337
Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.	338
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten eingelegt werden. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	339
1. Rechtsanwälte,	340
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	342
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	343
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	344
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	345
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de .	346
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	347