

Aktenzeichen: 4 AZR 36/98
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 28. Juli 1999
- 4 AZR 36/98 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 23. April 1997
- 3 Ca 1125/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 15. Oktober 1997
- 12 Sa 967/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

Gesetz:

TVG § 4 Verdienstsicherung, § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens § 18

Leitsätze:

1. Der Anspruch auf Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 18 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens setzt voraus, daß der Arbeitnehmer wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung seiner Leistungsfähigkeit an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigt werden kann und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt wird.
2. Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, kann in der Regel erst nach Abschluß der Krankheitsbehandlung und eventueller Heilmaßnahmen festgestellt werden.
3. Die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem Ersatzarbeitsplatz müssen ärztlich festgestellt werden. Zuständig hierfür sind der Betriebsarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, ein Arzt beiderseitigen Vertrauens. Bescheinigungen anderer Ärzte genügen hierfür nicht.
4. Eine ärztliche Empfehlung für einen Arbeitsplatzwechsel aus gesundheitlichen Gründen ist keine Feststellung im Sinne der tarifvertraglichen Voraussetzungen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 36/98
12 Sa 967/97 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juli 1999

Urteil

Freitag,
Regierungssekretärin z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juli 1999 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Bott und Dr. Friedrich sowie den ehrenamtlichen Richter Fieberg und die ehrenamtliche Richterin Kralle für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Oktober 1997 - 12 Sa 967/97 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch darüber, ob dem Kläger tarifliche Entgeltsicherung wegen gesundheitsbedingter Leistungsminderung nach § 18 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (kurz: MTV) zusteht.

Der am 20. Februar 1940 geborene, schwerbehinderte (GdB 50 %) Kläger ist seit dem 3. November 1969 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt, die in R eine Maschinenmesserfabrik mit derzeit 50 Mitarbeitern betreibt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für die Metallindustrie in Nordrhein-Westfalen Anwendung.

Im August 1990 ernannte die Beklagte den Kläger zum „Vorarbeiter der Naßknieschleiferei, biegsame Welle, Pliest- und Poliermaschinen und Waschanlage“. Am 27. Juni 1993 unterzeichneten die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 1. Januar 1994. Darin heißt es u.a.:

„Herr G übernimmt folgende Tätigkeiten:

Naßknieschleifen/Pliesten und Polieren.

Bei einer Aufteilung von je 50 % beträgt der Stundenlohn DM 41,39, der Monatslohn DM 6.483,00.



Der Monatslohn setzt sich wie folgt zusammen:

Tariflohn Gruppe 10	DM 3.583,00
Leistungszulage 16 %	DM 573,00

Tarifanspruch	DM 4.156,00
Freiw. Zulage	DM 2.327,00

Brutto-Monatslohn	DM 6.483,00
=====“.	

Im Sommer 1994 trug sich die Beklagte mit der Absicht, die Naßknieschleife-
rei auf eine Firma F. zu übertragen, und teilte das dem Kläger mit. Er widersprach
mit anwaltlichem Schreiben vom 29. Juli 1994 dem Betriebsübergang. Mit Schreiben
vom 28. Juli 1994 beantragte der Kläger Entgeltsicherung nach § 18 MTV-Metall
NRW, weil er aus gesundheitlichen Gründen in seiner Leistungsfähigkeit an seinem
bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr in vollem Umfang tätig sein könne. Dazu legte er
ein Attest seines Hausarztes vom 1. August 1994 vor, wonach wegen chronisch re-
zidiven belastungsabhängigen Schmerzen eine schwere körperliche Arbeit des Pati-
enten nicht zumutbar und aus diesem Grund eine Kur zur Erhaltung der Arbeitsfä-
higkeit erforderlich seien.

Mit Schreiben vom 9. August 1994 forderte die Beklagte den Kläger wegen
seines Antrages zur Untersuchung im Betriebsarztzentrum auf. Als Ergebnis teilte
die Betriebsärztin unter dem 19. August 1994 mit:

„Herr G ist seit ca. 40 Jahren Naßknieschleifer.

Die Arbeitsplatzbesichtigung fand am 17. August 1994 statt im
Beisein der Betriebsleitung und des Betriebsrates.

Aufgrund der gesundheitlichen Störungen ergeben sich folgen-
de Einsatzbeschränkungen:



1. Kein regelmäßiges Heben und Tragen von Lasten über 5 kp ohne mechanische oder personelle Hilfen. Gelegentlich sind Lasten bis 10 kp möglich aus günstiger Körperposition.
2. Keine Arbeiten in gebückter bzw. vornübergebeugter körperlicher Zwangshaltung, keine Arbeiten ausschließlich im Stehen ohne die Möglichkeit, eine andere Körperhaltung einzunehmen.
3. Keine Arbeiten unter Einfluß von Kälte, Nässe und Zugluft.

Es empfiehlt sich ein sog. Mischarbeitsplatz mit der Möglichkeit wechselweise eine stehende, sitzende und laufende Körperhaltung einzunehmen.“

Noch im August beantragte die Beklagte bei der Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zur außerordentlichen und ordentlichen Kündigung des Klägers. Im Rahmen dieses Verfahrens gab die zuständige Ärztin eine weitere arbeitsmedizinische Stellungnahme vom 6. Oktober 1994 ab. Darin sind wörtlich die Einsatzbeschränkungen aus der Mitteilung vom 19. August 1994 wiederholt. Weiter heißt es, die Tätigkeit des Naßknieschleifens könne der Kläger nur unter der Einschränkung ausüben, daß diese Tätigkeit ca. 25 bis 30 % der insgesamt anfallenden Tätigkeiten eines Tages ausmache. Die Arbeiten des Nachschleifens und Polierens hielt die Ärztin aufgrund der einzunehmenden körperlichen Zwangshaltung für nicht mehr zumutbar. Die in dem Zustimmungsverfahren weiter eingeholte fachtechnische Stellungnahme vom 7. November 1994 kam zu dem Ergebnis, daß im Betrieb mehrere verschiedene zumutbare Arbeitsmöglichkeiten vorhanden seien, wobei nicht ausdrücklich geprüft wurde, inwieweit diese Arbeitsplätze tatsächlich frei seien. Schließlich wurde der Antrag der Beklagten auf Zustimmung zur Kündigung abgelehnt, der hiergegen gerichtete Widerspruch der Beklagten blieb erfolglos. Im Widerspruchsverfahren hatte der



Kläger mit anwaltlichem Schreiben vom 19. Januar 1995 u.a. geltend gemacht, daß keine dauernde Arbeitsunfähigkeit vorliege und seine Gesundheit durch ärztliche Behandlungen und Heilverfahren habe wieder so hergestellt werden können, daß er seine Arbeit werde weiterhin verrichten können.

Zwischenzeitlich hatte die Beklagte im November 1994 die Naßknieschleiferei aufgelöst, nachdem der beabsichtigte Betriebsteilübergang nicht zustande gekommen war. Das Werk III wurde geschlossen, alle Arbeitnehmer wurden in das Werk I integriert. Der bisherige Arbeitsplatz des Klägers fiel weg. Der Kläger bewarb sich um einen am 7. November 1994 ausgeschriebenen Arbeitsplatz an der „Waschmaschine“, der bereits in der ärztlichen Stellungnahme vom 6. Oktober 1994 befürwortet worden war. Diese Bewerbung blieb erfolglos.

Der Kläger war vom 15. April bis 4. Mai 1994, vom 25. Juli bis 12. August 1994 und vom 17. August 1994 bis 9. Februar 1995, einschließlich einer Kur vom 12. Januar bis 9. Februar 1995, arbeitsunfähig krankgeschrieben. Am 10. Februar 1995 bot er der Beklagten mündlich seine Arbeitskraft an. Ein tatsächlicher Einsatz des Klägers erfolgte zunächst nicht. Auf die Ablehnung seines Arbeitsangebotes reagierte der Kläger mit der Erhebung einer Klage auf Zahlung von Verzugslohn. Mit Schreiben vom 15. März 1995 an das Betriebsarztzentrum fragte die Beklagte, ob nach den dort vorliegenden Erkenntnissen von einer Arbeitsfähigkeit des Klägers für den Arbeitsplatz eines Naßknieschleifers auszugehen sei. In der Antwort vom 22. März 1995 heißt es auszugsweise:

„In der Zwischenzeit war Herr G zu einer Kurmaßnahme in der Rheinlandklinik Bad Bertrich vom 12.01.95 bis zum 09.02.95. Im Entlassungsbericht nehmen die Kollegen bezüglich des Arbeitseinsatzes von Herrn G. in der Form Stellung „so



daß der Pat. in der Lage ist, seine zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Naßknieschleifer wieder aufzunehmen“.

Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist eine Wiederaufnahme der Tätigkeit des Naßknieschleifens zu empfehlen; ob Herr G dieser Tätigkeit in vollem Umfang - nach erfolgter Reha-
maßnahme - nachkommen kann, muß die Belastung zeigen.“

Auch in der Folgezeit kam es nicht zu einem tatsächlichen Arbeitseinsatz des Klägers. Mit Schreiben vom 3. Juli 1995 teilte die Beklagte dem Kläger mit, für seinen Antrag auf Entgeltsicherung nach § 18 MTV-Metall vom 28. Juli 1994 gebe es aus heutiger Sicht keine Rechtsgrundlage mehr. Die Angelegenheit sei daher für die Beklagte erledigt. Kurz darauf, am 12. Juli 1995 unterzeichneten beide Parteien einen als „Anlage zum Arbeitsvertrag F G “ überschriebenes Schriftstück, das lautet:

„Sehr geehrter Herr G

da ihr Arbeitsplatz in Werk III auf Dauer weggefallen ist und ein vergleichbarer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, werden Sie mit Einverständnis des Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung und des Schwerbehindertenbeauftragten wie folgt versetzt und umgruppiert:

Ihre Tätigkeiten umfassen:

1. Bohren und Reiben, sowie Senken auf Alzmetall-Bohrmaschinen in Werk I.
2. Schmirgeln und Entgraten von Kuttermessern in Werk I.

Ihre Aufgabe als Vorarbeiter erlischt mit Wiederaufnahme der Arbeit am 30.05.1995.

Sie werden wie folgt umgruppiert:

Von Lohngruppe 10 in Lohngruppe 7.



Ihr bisheriger Lohn wird Ihnen bis zum 05.06.1996 gezahlt (§ 4 TVLGS). Ab dem 06.06.1996 werden Sie nach Lohngruppe 7 bezahlt."

Dadurch sank die Vergütung des Klägers ab dem 6. Juni 1996 auf 3.662,00 DM brutto monatlich. Mit Schreiben vom 8. August 1995 machte der Kläger geltend, sein Antrag auf Entgeltsicherung nach § 18 MTV-Metall NRW gehe der Entgeltsicherung nach § 4 TVLGS vor. Mit der am 3. März 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger die sich aus der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 18 MTV-Metall NRW ergebenden Bruttodifferenzbeträge in rechnerisch unstreitiger Höhe für die Zeit vom 6. Juni 1996 bis 31. Januar 1997 einschließlich anteiliger tariflicher Sonderzahlungen und Urlaubsgeld. Er sei in der Lage, noch verschiedene andere Tätigkeiten auszuüben, die er auch in der Vergangenheit neben dem Naßknieschleifen ausgeübt habe. Entsprechende Arbeitsplätze seien bei der Beklagten auch vorhanden, so etwa im Bereich Polieren und Pliesten. Im übrigen sei sein Antrag auf Entgeltsicherung vom 28. Juli 1994 nicht aufgrund späterer Geschehnisse, wie die Auflösung der Naßknieschleiferei, gegenstandslos geworden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

1.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.645,85 DM brutto zzgl.
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab Juli 1996 und
2.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.175,00 DM brutto zzgl.
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab August 1996 und
3.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.175,00 DM brutto zzgl.
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab September 1996 und
4.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.175,00 DM brutto zzgl.
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab Oktober 1996 und



5.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.175,00 DM brutto zzgl.
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab November 1996 und
6.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.175,00 DM brutto zzgl.
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab Dezember 1996 und
7.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.175,00 DM brutto zzgl.
4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab Januar 1997 und
8.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.911,60 DM brutto tarifliche
Sonderzahlung zzgl. 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab Ja-
nuar 1997 und
9.
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.004,99 DM brutto tarifli-
ches Urlaubsgeld zzgl. 4 % Zinsen au dem Nettobetrag ab Ja-
nuar 1997
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Ansicht sind die Voraussetzungen des § 18 MTV-Metall NRW zu keinem Zeitpunkt erfüllt gewesen. Auf seinen jetzigen Arbeitsplatz sei der Kläger wegen betriebsbedingten Wegfalls der früheren Tätigkeit versetzt worden. Deswe-
gen habe ihm gemäß § 4 TVLGS Entgeltsicherung nur für ein Jahr zugestanden.
Eine Vorarbeiterstelle für den Kläger sei nicht vakant gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Be-
klagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entgeltsicherung nach § 18 MTV. Das haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt.

I. Die tariflichen Voraussetzungen einer Entgeltsicherung wegen gesundheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit nach § 18 MTV sind nicht erfüllt.

1. Diese Bestimmung lautet auszugsweise:

„§ 18 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

1. Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer nach der

Vollendung des 53. Lebensjahres
mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit
von zwölf Jahren,

Vollendung des 54. Lebensjahres
mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit
von elf Jahren,

Vollendung des 55. Lebensjahres
mit einer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit
von zehn Jahren

haben auf Antrag Anspruch auf Entgeltsicherung, wenn sie wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung ihrer Leistungsfähigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden.

Wird ein Antrag auf Arbeitsplatzwechsel gestellt, hat der Betriebsarzt oder - soweit dieser nicht vorhanden - ein Arzt des beiderseitigen Vertrauens die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit festzustellen.



Der Antrag ist schriftlich zu stellen; der Anspruch auf Entgeltsicherung entsteht bei Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen mit Beginn des nächstfolgenden Lohn- oder Gehaltsabrechnungszeitraums.

Die Antragstellung schließt für den Fall der Gewährung einer Entgeltsicherung die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Wechsel des Arbeitsplatzes und damit evtl. verbundenem Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes und ggf. auch zur Umgruppierung ein.

Nach Gewährung einer Entgeltsicherung kann ein erneuter Antrag auf Entgeltsicherung nicht vor Ablauf von fünf Jahren gestellt werden. Bis zur Gewährung einer erneuten Entgeltsicherung gilt die bisherige Entgeltsicherung.

...

2. Die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit lagen in der Person des Klägers vor. Der Kläger war 55 Jahre alt und 25 Jahre im Unternehmen tätig.
3. Es fehlt schon an der für die Entgeltsicherung tarifvertraglich vorausgesetzten betriebsärztlichen Feststellung der Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels.
 - a) Die betriebsärztlichen Feststellungen müssen sich auf die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und auf die weitere Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers beziehen. Die Tarifvertragsparteien verlangen damit eine aussagekräftige betriebsärztliche Begutachtung. Dem Betriebsarzt obliegt nicht nur die Feststellung des die dauernde gesundheitsbedingte Leistungsminderung begründenden medizinischen Befundes. Er hat zudem die Auswirkungen des von ihm festgestellten medizinischen Befundes auf das Leistungsvermögen des Arbeitnehmers konkret bezogen auf seinen bisherigen und auf den künftigen Arbeitsplatz festzustellen und dies zu berücksichtigen. Der Antrag und damit der Anspruch auf Entgeltsicherung und Arbeits-



platzwechsel ist nur dann begründet, wenn der Betriebsarzt festgestellt hat, daß der Arbeitnehmer wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung seiner Leistungsfähigkeit auf Dauer auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden kann und daß er den Anforderungen, die der neue Arbeitsplatz nach dem Arbeitsplatzwechsel an ihn in gesundheitlicher Hinsicht stellt, voll gerecht wird. Es muß zunächst die Untauglichkeit des Arbeitnehmers für den bisherigen Arbeitsplatz festgestellt werden. Lediglich empfehlende Formulierungen vermögen die notwendige Klarheit nicht zu bringen. Es bedarf zunächst der negativen Feststellung, der Arbeitnehmer könne auf Dauer gesundheitsbedingt den bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr ausfüllen.

b) An einer derartigen betriebsärztlichen Feststellung fehlt es hier jedenfalls im Ergebnis.

aa) Es ist zweifelhaft, ob die betriebsärztliche Stellungnahme vom 19. August 1994 die gesundheitliche Untauglichkeit des Klägers für seinen bisherigen Arbeitsplatz feststellt. Die Betriebsärztin teilt ein Ergebnis mit: Erhebliche Einsatzbeschränkungen und Empfehlung eines Mischarbeitsplatzes. Ein medizinischer Befund ist nicht ausgewiesen. Selbst wenn man dies nicht für erforderlich hält, fehlen Schlußfolgerungen aus dem Befund auf die Leistungsfähigkeit des Klägers unter ganz konkretem Bezug auf seinen bisherigen Arbeitsplatz und insbesondere dazu, daß der Kläger auf Dauer gesundheitsbedingt den bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr auszufüllen vermag. Dies kann in der Regel erst nach Abschluß der Krankheitsbehandlung und eventueller Heilmaßnahmen festgestellt werden. Ob die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels in der betriebsärztlichen Stellungnahme vom 19. August 1994 im Sinne der tarifvertraglichen Regelung festgestellt ist, kann aber deswegen offenblei-



ben, weil, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, der Fall der Gewährung der Entgeltsicherung frühestens zum 10. Februar 1995 hätte eintreten können, als der Kläger nach dem Ende der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beklagten seine Arbeitskraft wieder angeboten hatte. Zu diesem Zeitpunkt war die tarifvertragliche Anspruchsvoraussetzung, nämlich die gesundheitliche Leistungsminderung auf dem bisherigen Arbeitsplatz jedenfalls nicht mehr gegeben. Die Rheinland-Klinik Bad Bertrich hatte in ihrem Entlassungsbericht festgestellt, „daß der Patient in der Lage ist, seine zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Naßschleifer wieder aufzunehmen“. Dieser Feststellung hat sich die Betriebsärztin in der Stellungnahme vom 22. März 1995 angeschlossen. Sie hat nämlich aus arbeitsmedizinischer Sicht eine Wiederaufnahme der Tätigkeit des Naßknieschleifens empfohlen. Damit ist die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels nicht betriebsärztlich festgestellt gewesen.

bb) Das hat am Ende auch der Kläger erkannt. Er hat nämlich in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat eingeräumt, ein betriebsärztliches Attest mit der in § 18 MTV vorgesehenen Feststellung gebe es nicht. Er hat indessen darauf abgestellt, es müsse ausreichen, wenn die Beklagte selbst im Rahmen der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung gegenüber dem Kläger nach dem Schwerbehindertengesetz davon ausgegangen sei, der Kläger sei gesundheitsbedingt auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr einsetzbar. Damit kann er deswegen nicht gehört werden, weil die Tarifvertragsparteien aus gutem Grund den Anspruch von den genannten Feststellungen durch den Betriebsarzt oder den Arzt beiderseitigen Vertrauens, wenn in einem Betrieb weder haupt- noch nebenberuflich ein Betriebsarzt tätig und der Betrieb auch keinem überbetrieblichen betriebsärztlichen Dienst angeschlossen ist, abhängig gemacht haben. Ein etwaiger Streit um die Frage der gesundheitsbedingten



ständigen Minderung der Leistungsfähigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz sollte dadurch vermieden werden, daß dem Betriebsarzt, allenfalls dem Arzt beiderseitigen Vertrauens, die Feststellung der Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und der weiteren Einsatzfähigkeit übertragen ist. An dieses Verfahren zur Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen sind die dem Tarifvertrag unterworfenen Arbeitsvertragsparteien, aber auch die Gerichte für Arbeitssachen gebunden.

4. Darauf, ob im Arbeitsangebot des Klägers am 10. Februar 1995 und in der im März 1995 erhobenen Klage auf Annahmeverzugslohn eine Rücknahme des Antrags auf Arbeitsplatzwechsel mit Entgeltsicherung nach § 18 MTV liegt oder ob in der „Anlage zum Arbeitsvertrag“ vom 12. Juli 1995 die Erklärung des Klägers zu sehen ist, seinen Antrag nach § 18 MTV nicht weiter zu verfolgen, braucht der Senat nicht mehr einzugehen. Auch auf die Frage, ob der Arbeitsplatzwechsel seine Ursache in der gesundheitsbedingten Minderung der Leistungsfähigkeit hatte, kommt es nicht mehr an.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann Bott Friedrich

Fieberg Kralle



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)