

Aktenzeichen: 4 AZR 887/77

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 19. September 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: Schwbg § 11; BGB § 242; Fürsorgerunderlaß des niedersächsischen Innenministeriums für schwerbehinderte Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes vom 3. Februar 1975

Leitsätze:

1. In der Regel genügt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus § 11 Abs. 2 Satz 1 Schwbg, wenn er einen schwerbehinderten Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten seiner Vorbildung und seinem Gesundheitszustand entsprechend beschäftigt. Bei gleicher Qualifikation kann es jedoch im Einzelfall geboten sein, einem schwerbehinderten Stellenbewerber gegenüber sonstigen Bewerbern den Vorzug zu geben.
2. § 11 Abs. 2 Satz 1 Schwbg begründet jedoch weder einen allgemeinen Beförderungsanspruch noch einen Anspruch auf absoluten Vorrang der Schwerbehinderten.
3. Die vorstehenden Grundsätze gelten auch im öffentlichen Dienst. Bei der Anwendung des § 11 Abs. 2 Satz 1 Schwbg kommt es jedoch nicht allein darauf an, wie eine frei gewordene Stelle nach Maßgabe des BAT tariflich zu bewerten ist. Maßgeblich ist auch, ob die Stelle tatsächlich höher bewertet und damit als Beförderungsstelle angesehen wird.



4 AZR 887/77

7 (2) Sa 1505/76 Niedersachsen

Verkündet am
19. September 1979

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. September 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Trautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. August 1977 - 7 (2) Sa 1505/76 - aufgehoben.

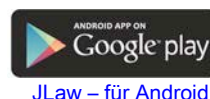
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist aufgrund einer Kriegsbeschädigung Schwerbehinderter. Seit Februar 1956 ist er im öffentlichen Dienst tätig. Seit dem Jahre 1967 ist er Registraturleiter, seit März 1970 übt er diese Tätigkeit im Ministerium für Wirtschaft und Verkehr des beklagten Landes aus. Neben der vom Kläger geleiteten allgemeinen Registratur verfügt dieses Ministerium noch über eine Geheimregistratur, deren Leiter wegen Erreichens der Altersgrenze am 31. März 1975 aus den Diensten des beklagten Landes ausgeschieden ist. Während der Kläger Vergütung nach der VergGr. V c BAT bezieht, wird dem Leiter der Geheimregistratur Vergütung nach der VergGr. V b BAT gezahlt. Um die frei gewordene Stelle bewarben sich insgesamt sieben Personen, unter ihnen auch der Kläger. Sie wurde dem Bewerber K übertragen.

Mit seiner am 17. Oktober 1975 erhobenen Klage begehrt der Kläger seine Beschäftigung auf der frei gewordenen Stelle des Leiters der Geheimregistratur im Ministerium für Wirtschaft und Verkehr des beklagten Landes sowie seine Eingruppierung in die VergGr. V b BAT ab 1. Juni 1975. Dazu hat der Kläger vorgetragen, er genieße als Schwerbehinderter "absoluten Vorrang" vor allen anderen Stellenbewerbern und habe auch einen Rechtsanspruch auf entsprechende Beförderung. Beides ergebe sich zu seinen Gunsten aus § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG. Die in der Geheimregistratur anfallenden Aufgaben erledige er mit Leichtigkeit. Er sei in gleicher Weise geeignet gewesen wie der Bewerber K, dem die Leitung der Geheimregistratur übertragen worden sei. Er habe zu seiner fachlichen Fortbildung alles ihm Mögliche getan und damit seine Fachkenntnisse ständig erweitert. Auch Spitzenämter dürften Schwerbehinderten nicht vorenthalten werden. Sein Augenleiden stehe seinem Klagebegehren selbst dann nicht entgegen, wenn es sich, was zu erwarten sei, in Zukunft verschlimmern und es deswegen zu höheren Ausfallzeiten kommen werde. Sein Amt als Vertrauensmann der Schwerbehinderten werde er niederlegen, um Fehlzeiten zu vermeiden. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

1. den Kläger mit der Leitung der Geheimregistratur im N Ministerium für Wirtschaft und Verkehr zu beschäftigen und

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

2. den Kläger ab 1. Juni 1975 in die Vergütungsgruppe V b BAT "einzugruppieren".

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für die Klageforderungen gebe es keine Rechtsgrundlage. Der Kläger sei jederzeit in gesetzesgemäßer Weise gefördert worden und habe dank dieser Förderung das tariflich vorgesehene Spitzenamt seiner Laufbahn erreicht. Auf die Zuweisung bestimmter Arbeitsplätze oder Dienstposten habe er hingegen keinen Anspruch. Das SchwbG räume den von ihm erfaßten Personen weder einen absoluten Vorrang vor sonstigen Stellenbewerbern noch einen Beförderungsanspruch ein. Zu berücksichtigen sei, daß der Stellenbewerber K 17 Jahre älter als der Kläger und der Kläger unter allen Bewerbern der lebensjüngste gewesen sei. Zudem sollten die in der Geheimregistratur verwahrten Verschlusssachen schon aus Sicherheitsgründen nur einem möglichst kleinen Personenkreis zugänglich sein, in aller Regel nur dem Leiter der Geheimregistratur. Dies bestimmten auch ausdrücklich die entsprechenden Verwaltungsanweisungen. Wenn dem Kläger die Leitung der Geheimregistratur übertragen würde, könnten diese Grundsätze jedoch schon wegen der vom Kläger selbst angekündigten häufig zu erwartenden Fehlzeiten nicht eingehalten werden. Zudem sei der Kläger aufgrund seiner Bestellung zum Vertrauensmann der Schwerbehinderten zu 75 v.H. von der Arbeit freigestellt und insoweit dienstlich nicht verfügbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 3.900,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageansprüche weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache, da mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts die Klage nicht abgewiesen werden durfte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe nach § 11 Abs. 2 SchwbG einen Anspruch darauf, vom beklagten Land so beschäftigt zu werden, daß er seine Kenntnisse und Fähigkeiten voll verwerten und weiterentwickeln könne. Hiernach wie nach dem Fürsorgerunderlaß des n Innenministeriums vom 3. Februar 1975 sei die Klage dennoch nicht begründet. Zwar könne der Kläger verlangen, nach Maßgabe des Erlasses behandelt zu werden. Es sei jedoch nicht ersichtlich, daß erst eine Tätigkeit des Klägers als Leiter der Geheimregistratur zu einer vollen Verwertung seiner Fähigkeiten und zur Möglichkeit ihrer Weiterentwicklung führe. Es gehe dem Kläger vielmehr nur darum, die höher dotierte Stelle zu bekommen. Berücksichtigt werden müsse weiter, daß nach dem eigenen Vortrag des Klägers in Zukunft bei ihm mit erhöhten Fehlzeiten wegen seines Gesundheitszustandes gerechnet und damit der Kreis der Geheimnisträger in unzumutbarer Weise ausgeweitet werden müsse. Aus diesen Gründen sei der Kläger für die Stelle des Leiters der Geheimregistratur nicht geeignet.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts vermögen die Klageabweisung nicht zu rechtfertigen.

Mit seinem ersten, auf Beschäftigung als Leiter der Geheimregistratur gerichteten Klageantrag verfolgt der Kläger einen verfahrensrechtlich zulässigen und nach § 888 ZPO zu vollstreckenden Leistungsantrag (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB). Für ihn kommt, da der Kläger jedenfalls keinen entsprechenden arbeitsvertraglichen oder tariflichen Anspruch hat, im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts als alleinige Anspruchsgrundlage § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG in Betracht, worin bestimmt wird:

"Die Arbeitgeber haben die Schwerbehinderten so zu beschäftigen, daß diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können".

Bei der Anwendung dieser Bestimmung, die dem schwerbehinderten Arbeitnehmer einen entsprechenden unmittelbaren zivilrechtlichen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber gibt, ist zu berücksichtigen, daß sie zwar selbst inhaltlich schon mit der entsprechenden Vorschrift (§ 12 Abs. 1) des ursprünglichen Schwerbeschädigten-



- 5 -

gesetzes aus dem Jahre 1953 (BGBl. I, S. 389) übereinstimmt, daß jedoch anlässlich der Novellierung dieses Gesetzes im Jahre 1974 über die bisher schon normierte Beschäftigungspflicht hinaus dem Arbeitgeber auch noch die weitere Pflicht auferlegt worden ist, Schwerbehinderte zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen und ihnen die Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen in zumutbarem Umfang zu erleichtern (§ 11 Abs. 2 Satz 2 - 3 SchwbG 1974).

Diese Erweiterung der Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem schwerbehinderten Arbeitnehmer ist auch bei der Auslegung des § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG zu berücksichtigen. In verstärktem Maße gilt daher, daß diese Gesetzesvorschrift nach ihrem Wortlaut, nach dem gesetzlichen Gesamtzusammenhang, aber auch nach der historischen Entwicklung der Gesetzgebung und ihrem Zweck dahin auszulegen ist, daß der schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht nur seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen ist, sondern darüber hinaus auch jede berufliche Förderung und Unterstützung im Rahmen der jeweils bestehenden Möglichkeiten und der Zumutbarkeit erfahren soll. Hieraus ergibt sich zunächst einmal die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, den betreffenden Schwerbehinderten jeweils so zu beschäftigen, daß er seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten kann. Dem entspricht zugleich das Verbot unterwertiger Beschäftigung Schwerbehinderter. Damit erfüllt der Arbeitgeber in aller Regel seine Verpflichtungen aus § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG erst dann, wenn er im Rahmen seiner betrieblichen Möglichkeiten den schwerbehinderten Arbeitnehmer seiner Vorbildung und seinem Gesundheitszustand entsprechend beschäftigt (vgl. BAG 13, 109 [111] = AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG; BAG 16, 193 [195 ff.] = AP Nr. 3 zu § 12 SchwBeschG; BAG 18, 124 [127] = AP Nr. 4 zu § 12 SchwBeschG; BAG AP Nr. 2 zu § 12 SchwBeschG sowie Gröninger, SchwbG, Loseblattausgabe, Stand: Sept. 1978, § 11 3 a + b; Jung-Cramer, Das neue Schwerbehindertengesetz, § 11 Rdnr. 5; Neubert-Becke, SchwbG, § 11 Anm. 8; Rewolle, SchwbG, Loseblattausgabe, Stand: Juni 1979, § 11 III 2; Weber, SchwbG, Loseblattausgabe, Stand: Sept. 1979, § 11 Anm. 2; Wilrodt-Neumann, SchwbG, 4. Aufl., § 11 Rdnr. 15 mit weiteren Nachweisen).

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Im Einzelfall kann jedoch die entsprechende Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers entgegen der Meinung des beklagten Landes noch weiter gehen. Es ist dem Schwerbehinderten zu ermöglichen, im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten aufzusteigen, wie es der Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten und Kenntnisse entspricht. Zwar darf der Arbeitgeber grundsätzlich beim Freiwerden einer Stelle die Auswahl auch dann anhand der allgemeinen Leistungs- und Eignungskriterien treffen, wie sie in Art. 33 Abs. 2 GG für den öffentlichen Dienst normiert sind (vgl. BAG 23, 101 [108] = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG), wenn sich unter den Mitbewerbern ein Schwerbehinderter befindet. Dennoch kann es bei gleicher Qualifikation in derartigen Fällen geboten sein, den schwerbehinderten Bewerber vorzuziehen, sofern dieser nach den allgemeinen Leistungskriterien im Vergleich mit den sonstigen Bewerbern gleichwertig ist und seiner Verwendung auf der betreffenden Stelle nicht billigenswerte und vernünftige Gründe, auch solche betrieblicher Art, entgegenstehen. Ob das im Einzelfall zutrifft, hängt von der Abwägung der Interessen aller Beteiligten nach den Grundsätzen des § 242 BGB ab, wobei neben den Interessen des schwerbehinderten Bewerbers auch diejenigen der sonstigen, nicht schwerbehinderten Bewerber sowie des Betriebs bzw. im öffentlichen Dienst der betreffenden Verwaltung angemessen zu berücksichtigen sind (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 12 SchwBeschG; Gröninger, aaO, 3 b; Jung-Cramer, Neubert-Becke, Rewolle, Weber, jeweils aaO, Wilrodt-Neumann, aaO, Rdnr. 17 mit weiteren Nachweisen).

Nach diesen Rechtsgrundsätzen ist auch im vorliegenden Fall zu verfahren. Daraus ergeben sich in zweifacher Beziehung rechtliche Konsequenzen: Entgegen seiner Auffassung gibt es auch für schwerbehinderte Arbeitnehmer wie den Kläger nach § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG keinen allgemeinen Beförderungsanspruch, den zudem sowohl das allgemeine Arbeitsrecht (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 319 BGB) als auch der für den Kläger geltende BAT ebenfalls nicht kennen. Auch hat der Kläger entgegen seiner auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Rechtsauffassung, wie insoweit das beklagte Land und die Vorinstanzen zutreffend an-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

nehmen, als Schwerbehinderter im Verhältnis zu anderen Stellenbewerbern keineswegs "absoluten Vorrang". Dabei verkennt der Kläger bereits, daß § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG dem schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht einmal einen Anspruch auf Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach seiner Wahl oder seinen Neigungen einräumt (vgl. BAG 16, 193 [196] = AP Nr. 3 zu § 12 SchwBeschG sowie BAG AP Nr. 2 zu § 12 SchwBeschG).

Gleichwohl kann entgegen der Auffassung der beiden Vorinstanzen allein aus diesen Gründen die Klage nicht abgewiesen werden. Zwar stützt der Kläger in rechtsfehlerhafter Weise sein Klagebegehren in erster Linie auf die rechtliche Erwägung, § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG gebe ihm einen Beförderungsanspruch oder sogar einen Anspruch auf "absoluten Vorrang" vor jedem nicht schwerbeschädigten Arbeitnehmer. Er behauptet jedoch außerdem noch, fachlich und persönlich in gleicher Weise wie der Angestellte K für die Leitung der Geheimregistratur geeignet gewesen zu sein, so daß bei Vorliegen einer Gleichwertigkeit ein Anspruch des Klägers auf Übertragung der Stelle als Schwerbehinderter in dem ausgeführten Sinn gegeben sein kann. Dies wird das Landesarbeitsgericht, das bisher dazu keine ausreichenden revisionsrechtlich überprüfbaren Feststellungen getroffen hat, noch im einzelnen anhand der vorstehenden Rechtsgrundsätze zu klären haben. Dabei kann u.a. zugunsten des beklagten Landes zu berücksichtigen sein, daß die Leitung einer ministeriellen Geheimregistratur einen Bediensteten von besonderer Zuverlässigkeit und Einsatzfähigkeit fordert, desgleichen eine möglichstste Kontinuität im Amte des Leiters. Auch Sicherheitsgesichtspunkte können Berücksichtigung finden, woraus sich zugleich ergibt, daß sich das beklagte Land auch darauf berufen kann, daß Zutritt zu der Geheimregistratur möglichst wenige Bedienstete haben sollen.

Andererseits kann aber nicht, wie es das Landesarbeitsgericht tut, entscheidend oder gar allein darauf abgestellt werden, daß sich infolge Nachlassens seiner Sehkraft der Gesundheitszustand des Klägers in Zukunft weiter verschlechtern werde und es daher bei ihm nach seinem eigenen Parteivortrag zu erheblichen gesundheitsbedingten Fehlzeiten kommen werde. Demgegenüber weist mit



- 8 -

- 8 -

Recht der Kläger darauf hin, daß bei jedem Leiter einer Geheimregistratur während seiner Urlaubs- und immer möglichen Krankheitszeiten für eine ordnungsgemäße Vertretung gesorgt werden muß und damit schlechthin nicht vermieden werden kann, daß der Zutritt dazu - wenn auch ggf. mit gewissen Einschränkungen und Vorsichtsmaßnahmen - doch mehreren Personen ermöglicht werden muß. Andererseits verkennt der Kläger jedoch, daß bei der gebotenen Abwägung zu seinen Lasten trotz des ausgeprägten Schutzes der Schwerbehinderten durch das SchwbG im Einzelfall auch seine Schwerbehinderteneigenschaft Berücksichtigung finden kann, und zwar insbesondere dann, wenn deren konkreter Grund ein ernst zu nehmendes, nicht zu beseitigendes Hindernis für seine Beschäftigung auf der von ihm begehrten Stelle ist. Dabei berücksichtigt der Senat, daß gerade Sehbehinderte und Blinde mit Rücksicht auf ihre Behinderung in gewissen Berufen oder Amtsstellen nicht eingesetzt werden können. Auf diesen Umstand nimmt entgegen der Meinung des Klägers auch der Gesetzgeber Bedacht, wenn er ausdrücklich die Beschäftigung und Förderung der Schwerbehinderten nach § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG auf die entsprechenden betrieblichen Möglichkeiten beschränkt.

Die weiter vom beklagten Land erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. So verkennt das beklagte Land, daß allein das beträchtlich höhere Lebensalter des Mitbewerbers K nicht den Ausschlag dafür geben durfte, diesem und nicht dem Kläger die Leitung der Geheimregistratur zu übertragen, zumal der Kläger sehr viel länger Registrartätigkeiten verrichtet hat. Auch der Hinweis auf die Tätigkeit des Klägers als Vertrauensmann der Schwerbehinderten seitens des beklagten Landes rechtfertigt keine andere rechtliche Beurteilung, zumal der Kläger zugesagt hatte, dieses Amt niederzulegen, wenn ihm die Leitung der Geheimregistratur übertragen werde. Entgegen den Ausführungen des beklagten Landes in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat kommt es auch nicht entscheidend darauf an, wie nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 a zum BAT die Stelle des Leiters der Geheimregistratur tariflich zu bewerten ist.

- 9 -



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



Dabei verkennt das beklagte Land, daß § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG nicht nur für im öffentlichen Dienst stehende Arbeitnehmer, sondern auch für Beamte und darüber hinaus für die gesamte Privatwirtschaft gilt, so daß Bewertungen der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes schon deswegen hier keine entscheidende rechtliche Bedeutung zukommen kann. Entscheidend ist vielmehr, daß das beklagte Land die vom Kläger angestrebte Stelle tatsächlich, etwa nach seinem Haushaltsplan, höher bewertet und dotiert als diejenige, die der Kläger gegenwärtig innehat. Daraus folgt im Hinblick auf § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG, daß der Kläger bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen auf diese Stelle hätte berufen werden müssen ohne Rücksicht auf deren tarifliche Bewertung allein deswegen, weil sie das beklagte Land faktisch höher bewertet und damit seinerseits als Beförderungsstelle ansieht. Abgesehen davon können entgegen der Meinung des beklagten Landes auch Registratoren im öffentlichen Dienst bei Erfüllung besonderer Tätigkeitsmerkmale Vergütung nach der VergGr. V b BAT beanspruchen (vgl. BAG AP Nrn. 69 und 64 zu §§ 22, 23 BAT), ohne daß es vorliegend hierauf entscheidend ankommt.

Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts und des Klägers kommt es nicht auf den Inhalt des Fürsorgerunderlasses des Innenministeriums vom 3. Februar 1975 (15.2-03031.10- GültL 90/147) an. Hierbei handelt es sich nämlich um eine lediglich verwaltungsintern wirkende Verwaltungsanordnung, der keinerlei zivil- bzw. arbeitsrechtliche Bedeutung zukommt, zumal der Kläger selbst nicht behauptet, daß der Inhalt dieses Erlasses mit ihm arbeitsvertraglich als gültig vereinbart worden sei (vgl. die Urteile des Senats vom 4. Oktober 1978 - 4 AZR 191/77 -, [demnächst] AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT 1975, AP Nrn. 85 und 84 zu §§ 22, 23 BAT, BAG 23, 83 [90] = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, AP Nrn. 2, 4 und 5 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer sowie AP Nrn. 37 und 34 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Der Kläger behauptet bezüglich der Anwendung des bezeichneten Erlasses auch nicht etwa eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Im übrigen entspricht der die Beschäftigung der Schwerbehinderten regelnde Teil des Erlasses (Abschn. 5.2) ohnehin inhaltlich der Auslegung des § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG durch Rechtsprechung und Lehre.



Über den zweiten Klageantrag, mit dem der Kläger "Eingruppierung" in die VergGr. V b BAT ab 1. Juni 1975 begehrt, vermag der Senat weder bezüglich seiner Zulässigkeit noch seiner Begründetheit zu entscheiden. Was die Zulässigkeit dieses Antrages angeht, ist zunächst zu berücksichtigen, daß bisher das beklagte Land jedenfalls nicht in Abrede gestellt hat, den Kläger nach der VergGr. V b BAT vergüten zu müssen, falls dieser mit seinem im ersten Klageantrag verfolgten Beschäftigungsanspruch erfolgreich sein sollte, so daß insoweit das Rechtsschutzinteresse zweifelhaft ist. Andererseits kann jedenfalls mit einer unbestimmten Leistungsklage, als die sich der zweite Klageantrag ebenfalls darstellen könnte, ein Schadenersatzanspruch schon aus den Gründen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht verfolgt werden, was offenbar das Landesarbeitsgericht übersieht. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat der Kläger jedoch angekündigt, nach einer etwaigen Zurückverweisung insoweit die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes zu begehren, an ihn ab 1. Juni 1975 Vergütung nach der VergGr. V b BAT zu zahlen, so daß dann sein Antrag je nach seinem ggf. zu ergänzenden Sachvortrag auch als die Verfolgung einer Eingruppierungsfeststellungsklage angesehen werden könnte (vgl. das Urteil des Senats vom 20. Juni 1979 - 4 AZR 644/77 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Krankenkassen).

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Neumann

Schmidt

Dr. Röhsler

Trautmann

Dr. Feller



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

