Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Urteil vom 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 -
I. Arbeitsgericht Herford	Urteil vom 8. September 2009 - 3 Ca 1359/08 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 22. April 2010 - 8 Sa 68/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Postbeschäftigungsunfähigkeit - Bedingungseintritt - Klagefrist - verlängerte Anrufungsfrist

Gesetze:

TzBfG §§ 17, 21; KSchG § 6; SGB IX § 92

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 402/10
8 Sa 68/10
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juli 2011

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, den

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel sowie den ehrenamtlichen Richter Hansen und die ehrenamtliche Richterin Schuh für Recht erkannt:

> Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. April 2010 - 8 Sa 68/10 - im Hauptausspruch teilweise aufgehoben.
>
> Auf die Anschlussberufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 8. September 2009 - 3 Ca 1359/08 - teilweise abgeändert:
>
> Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mit dem 31. Januar 2009, sondern erst mit dem 14. Februar 2009 endete.
>
> Im Übrigen wird die Revision der Klägerin zurückgewiesen.
>
> Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund auflösender Bedingung endete, über Zahlungs- und Abrechnungsansprüche wegen unterbliebener Beschäftigung und Ansprüche aus Annahmeverzug. 1

Die 1952 geborene Klägerin wurde von der Beklagten seit 1987 als Postzustellerin beschäftigt, zuletzt in der Betriebsstätte H *(Niederlassung Brief)* mit Einsatzort B. Im Arbeitsvertrag wurde auf die Bestimmungen des Tarifvertrags für die Arbeiter der Deutschen Bundespost *(TV Arb)* und der sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen. Die Klägerin war bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden in Entgeltgruppe 3 der Anlage 1 des Entgelttarifvertrags für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG *(ETV-DP AG)* eingruppiert. 2

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Klägerin erlitt Anfang 2006 einen Arbeitsunfall, als sie während einer Postzustellung auf Glatteis ausrutschte. In der Folge einigten sich die Parteien durch gerichtlichen Vergleich darauf, dass die Klägerin nur 85 % der sonst zugrunde gelegten Normalleistung zu erbringen habe. 3

Mit Bescheid vom 26. Oktober 2006 wurde bei der Klägerin ein Grad der Behinderung von 30 festgestellt, der auf orthopädischen Beschwerden beruhte. Mit Bescheid vom 13. Dezember 2006 wurde die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. 4

Im Jahr 2007 trat in einem der zu Fuß zu erreichenden Innenstadtbezirke die Zustellerin K in den Ruhestand. In diesem Bezirk waren häufig mehr als zehn Treppenstufen hintereinander zu bewältigen. Die Kollegin der Klägerin P wurde befristet bis 31. Dezember 2010 in den Innendienst versetzt. Dort war sie im Bereich der Zustellungsvorbereitung tätig, in dem Sendungen unter hohem Zeitdruck sortiert werden. 5

Die Parteien schlossen für den Zeitraum von Mai 2009 bis April 2014 einen Altersteilzeitarbeitsvertrag im Blockmodell. Danach sollten ua. die Regelungen des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG vom 18. Juni 2003 *(MTV-DP AG)* in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden. 6

In der Zeit vom 25. September 2008 bis 27. Oktober 2008 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Im Oktober 2008 erstellte die Beklagte einen neuen Begehungsplan. Daraus ergaben sich weitere 15 Treppenstufen, die die Klägerin zu bewältigen hatte. Die Klägerin legte der Beklagten ein Attest ihres Orthopäden vor. Danach leidet sie an beidseitigen Kniegelenksarthrosen und einem chronischen Rückenschmerzsyndrom. Sie soll deshalb möglichst wenige Treppen steigen. Die Beklagte veranlasste daraufhin eine Untersuchung durch den Postbetriebsarzt. Er teilte unter dem 28. Oktober 2008 mit, die Klägerin sei postbeschäftigungsunfähig und empfahl eine Untersuchung nach 24 Monaten, um zu klären, ob die Klägerin wieder postbeschäftigungsfähig sei. Der Postbetriebsarzt erläuterte während dieses Rechtsstreits mit Schreiben vom 12. März 7

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2009 die von ihm getroffene Feststellung und wies auf die Gefahr hin, dass sich das Leiden der Klägerin verschlimmere.

Nach § 3 des Tarifvertrags zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung *(TV BZV)* Tarifvertrag Nr. 18 - Abschnitt IV - vom 28. Februar 1997 wird dem Beschäftigten ua. wegen Postbeschäftigungsunfähigkeit eine Betriebsrente gezahlt. In § 3 Buchst. c TV BZV heißt es: 8

> „... Postbeschäftigungsunfähigkeit liegt vor, wenn der Betriebs- oder Amtsarzt feststellt, dass der Arbeitnehmer infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten dauerhaft unfähig ist. Dies kann auch dann gegeben sein, wenn der Betriebs- oder Amtsarzt feststellt, dass der Arbeitnehmer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten mehr als drei Monate arbeitsunfähig erkrankt war und keine Aussicht besteht, dass er innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll arbeitsfähig wird. Die Feststellung der Postbeschäftigungsunfähigkeit erfolgt auf Veranlassung des Arbeitgebers oder auf Antrag des Arbeitnehmers unter Vorlage eines ärztlichen Attestes."

Mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 19. November 2008 ließ die Klägerin gegenüber der Beklagten einen Rentenantrag „unter Vorbehalt" ankündigen und mitteilen, sie werde zeitnah Klage beim Arbeitsgericht einreichen, die darauf gerichtet sei, das Arbeitsverhältnis weiter vertragsgemäß abzuwickeln. 9

Mit Schreiben vom 18. Dezember 2008 teilte die Beklagte den Prozessbevollmächtigten der Klägerin mit, diese sei mit Schreiben vom 5. November 2008 darüber informiert worden, dass sie nach dem Untersuchungsergebnis des Betriebsarztes vom 28. Oktober 2008 postbeschäftigungsunfähig sei. Nach § 34 Abs. 4 MTV-DP AG sei die Klägerin verpflichtet, einen Antrag auf Betriebsrente nach dem TV BZV zu stellen. § 34 Abs. 4 MTV-DP AG lautet: 10

> „Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eines von Abs. 1 erfassten Arbeitnehmers ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer Ansprüche auf Betriebsrente mit Besitzstandswahrungskomponente gemäß Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung bei dem Leistungsfall ‚Postbeschäfti-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gungsunfähigkeit' geltend machen kann. Trifft dies zu und hat der Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag nicht gestellt und stellt er einen solchen Antrag nach Aufforderung durch die zuständige Stelle innerhalb einer Frist von 4 Wochen nicht, kann diesem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende ordentlich gekündigt werden."

In § 37 Abs. 4 MTV-DP AG ist geregelt: 11

„Das Arbeitsverhältnis endet nach Zugang der Mitteilung zur Betriebsrente gemäß Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung, die aufgrund des Leistungsfalls gemäß § 3 Buchstabe c) des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung gewährt wird, mit Ablauf des Vormonats des ersten Rentenzahlmonats laut der Mitteilung zur Betriebsrente.

Erlischt bei dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Betriebsrente gemäß § 3 Buchstabe c) des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung, weil die Voraussetzungen zum Bezug dieser Rente nicht mehr vorliegen, ist er auf seinen Antrag unverzüglich und nach Möglichkeit zu gleichwertigen Bedingungen wiedereinzustellen. War dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits von dem besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erfasst, ist er zu gleichwertigen Bedingungen wiedereinzustellen."

Die Beklagte teilte der Klägerin im Hinblick auf eine bevorstehende 12
VAP-Rentenbewilligung mit Schreiben vom 27. Januar 2009 mit, das Arbeitsverhältnis ende mit dem 31. Januar 2009. Die Parteien haben in der Revisionsverhandlung übereinstimmend erklärt, dieses Schreiben sei der Klägerin am 31. Januar 2009 zugegangen. Die VAP-Rente wurde unter dem 30. Januar 2009 bewilligt. Die Klägerin erhält keine Erwerbsminderungsrente der Deutschen Rentenversicherung. Ihr auf Veranlassung der Beklagten gestellter Antrag wurde mit Bescheid vom 5. Mai 2009 zurückgewiesen. Ihr Leistungsvermögen sei zwar gesundheitsbedingt herabgesetzt. Sie sei jedoch in der Lage, noch mindestens sechs Stunden täglich unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts tätig zu werden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Mit ihrer am 26. November 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin zunächst Beschäftigung und die Feststellung des Annahmeverzugs der Beklagten verlangt. Sie hat im April 2009 stattdessen den Hauptantrag auf Feststellung angekündigt, dass sie nicht postbeschäftigungsunfähig sei. Die Anträge aus der Klageschrift sollten nur noch hilfsweise gestellt werden. Im August 2009 hat sie die Klage um Zahlungsanträge erweitert. Sie lässt sich auf die beanspruchten Beträge zeitlich im Einzelnen zugeordnete Leistungen der Deutschen BKK und der Beklagten anrechnen. 13

Mit einem am 16. März 2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat die Klägerin klageerweiternd beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten nicht aufgelöst sei, sondern zu den Bedingungen der bisherigen Arbeitsverträge fortbestehe. 14

Die Klägerin hat behauptet, sie sei trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Lage, ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit in einem Zustellbezirk auszuüben, wie sie ihn vor dem Arbeitsunfall innegehabt habe. Der im Oktober 2008 erstellte neue Begehungsplan sei schikanös. Sie könne mithilfe eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wie ihre sozial weniger schutzwürdige Kollegin P in den Innendienst versetzt werden. Die Klägerin hat gemeint, das Arbeitsverhältnis bestehe fort, weil sie nicht postbeschäftigungsunfähig sei. Die Beklagte sei ihr zu Schadensersatz verpflichtet, weil sie sich geweigert habe, der Klägerin einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. 15

Die Klägerin hat, soweit für die Revision von Bedeutung, zuletzt beantragt 16

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten nicht aufgelöst ist, sondern zu den Bedingungen der bisherigen Arbeitsverträge, zuletzt der Altersteilzeitvereinbarung aus Mai 2007, unverändert fortbesteht;

2. a) die Beklagte zu verurteilen, an sie 15.205,80 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 3.041,16 Euro seit 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April und 1. Mai 2009 zu zahlen;

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

b) die Beklagte zu verurteilen, ihr Gehalt für die Zeit ab 1. Mai 2009 auf der Basis der vereinbarten Altersteilzeit abzurechnen und den sich hieraus ergebenden Nettobetrag an sie auszuzahlen, jeweils mit Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen monatlichen Bruttogehalt seit 1. Juni, 1. Juli, 1. August und 1. September 2009 abzüglich in der Zeit vom 6. November 2008 bis 5. März 2009 von der Deutschen BKK in 38439 Wolfsburg zur Versicherungsnummer IK gezahlter 5.789,50 Euro netto und abzüglich von der Deutschen Post AG - Niederlassung Renten - in 70442 Stuttgart zum Bearbeitungszeichen G in der Zeit von März 2009 bis einschließlich August 2009 gezahlter 6.880,45 Euro netto;

3. hilfsweise

a) festzustellen, dass sich die Beklagte seit 1. Februar 2009 im Hinblick auf die Leistungen der Klägerin in Annahmeverzug befindet;

b) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Arbeitslohn der Klägerin so abzurechnen und auszuzahlen, als wenn diese seit Annahmeverzug durchgehend gearbeitet hätte.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin habe 17
weder im Zustellbereich noch außerhalb des Zustellbereichs weiterbeschäftigt werden können. Das Treppensteigen beschränke sich nicht auf zehn Stufen je Schicht, zumal nicht nur die Außentreppen zu berücksichtigen seien, sondern auch die Stufen innerhalb von Gebäuden, wenn eine Sendung an der Wohnungstür übergeben werden müsse. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, aufgrund von § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG ende das Arbeitsverhältnis bei Postbeschäftigungsunfähigkeit ohne Handlungsspielraum des Arbeitgebers. Die vorherige Zustimmung des Integrationsamts zur Beendigung nach § 92 Satz 1 SGB IX sei nicht erforderlich, weil die Vorschrift auf den Fall der Postbeschäftigungsunfähigkeit nicht anwendbar sei. Für eine einzelfallbezogene Verhältnismäßigkeitsprüfung oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement sei kein Raum. Zudem sei ein ausreichendes betriebliches Eingliederungsma-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nagement durchgeführt worden. Das ergebe sich schon daraus, dass das Zustellpensum um ca. 15 % verringert worden sei.

Das Arbeitsgericht hat den bei ihm anhängigen Hauptanträgen stattgegeben, nachdem es ein Sachverständigengutachten eingeholt hat. Es hat festgestellt, dass die Klägerin nicht postbeschäftigungsunfähig sei, und nach den Zahlungsanträgen erkannt. Die Beklagte hat sich dagegen mit der Berufung gewandt. Die Klägerin hat innerhalb der bis 17. März 2010 verlängerten Berufungserwiderungsfrist mit Schriftsatz vom 15. März 2010, der am 16. März 2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangen ist, klageerweiternd beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten nicht aufgelöst sei, sondern zu den Bedingungen der bisherigen Arbeitsverträge fortbestehe. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil abgeändert, die Klage abgewiesen und die Anschlussberufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils hinsichtlich der Zahlungsanträge und die mit der Anschlussberufung erstrebte Feststellung. Hilfsweise verfolgt sie die Anträge zu 3 a und b weiter. 18

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist überwiegend unbegründet. Abweichend von der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist lediglich festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht schon mit dem 31. Januar 2009, sondern erst mit dem 14. Februar 2009 endete. 19

A. Die in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfenden Prozessfortführungsvoraussetzungen sind auch im Hinblick auf den mit der Anschlussberufung gestellten Antrag zu 1. erfüllt *(vgl. zu diesem Erfordernis zB BAG 18. November 2008 - 3 AZR 192/07 - Rn. 12, EzA BGB 2002 § 307 Nr. 42)*. Die in der Klageerweiterung liegende Anschlussberufung ist zulässig. Die Klägerin hat die Anschlussberufung form- und fristgerecht innerhalb der verlängerten Beru- 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

fungserwiderungsfrist des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO eingelegt. Dass die Klägerin den Schriftsatz vom 15. März 2010 nicht ausdrücklich als Anschlussberufung bezeichnet hat, ist unschädlich. Das Anschlussrechtsmittel muss nicht als solches bezeichnet werden. Es genügt, dass schriftsätzlich klar und deutlich der Wille zum Ausdruck gebracht wird, eine Änderung des vorinstanzlichen Urteils zugunsten des Rechtsmittelbeklagten zu erreichen. Diesen Anforderungen ist genügt, wenn der Rechtsmittelbeklagte die Klage erweitert. Eine Beschwer ist für die Anschlussberufung nicht erforderlich *(vgl. BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 728/07 - Rn. 11, AE 2009, 331)*.

B. Die Revision der Klägerin bleibt in der Sache überwiegend erfolglos. 21
Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der auflösenden Bedingung in § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG endete. Die Beendigungswirkung trat wegen §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG allerdings nicht schon mit dem 31. Januar 2009, sondern erst mit dem 14. Februar 2009 ein. Die auf Annahmeverzug und Schadensersatz gestützten Leistungsanträge sind unbegründet. Soweit sie Zeiträume nach dem 14. Februar 2009 betreffen, bestand zwischen den Parteien nicht länger ein Arbeitsverhältnis. Bis zum 14. Februar 2009 war die Klägerin außerstande, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden nicht. Die für den Fall des Obsiegens der Klägerin mit dem Antrag zu 1. gestellten Hilfsanträge fallen nicht zur Entscheidung des Senats an.

I. Der Antrag der Klägerin auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der 22
Parteien nicht aufgelöst ist, sondern zu den Bedingungen der bisherigen Arbeitsverträge fortbesteht, ist zulässig, aber überwiegend unbegründet.

1. Der Antrag zu 1. ist zulässig, wenn auch auslegungsbedürftig. Der zu 1. 23
gestellte Antrag ist als Bedingungskontrollantrag iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG zu verstehen. Zwischen den Parteien besteht kein Streit über andere Beendigungstatbestände als die von der Beklagten geltend gemachte auflösende Bedingung nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG *(vgl. zu einer ähnlichen Fallgestaltung BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 221/10 - Rn. 11, NZA 2011, 854; zu einem abweichend davon ausdrücklich verfolgten allgemeinen Feststel-*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

lungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 13, EzA-SD 2011 Nr. 18, 5). Dem steht nicht entgegen, dass sich die Klägerin ausschließlich darauf beruft, die auflösende Bedingung des § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG sei nicht eingetreten, und nicht darauf, diese Regelung sei unwirksam. Auch der unterbliebene Eintritt einer Bedingung ist nach der neueren Senatsrechtsprechung mit einer Bedingungskontrollklage nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG und nicht mit einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen *(vgl. ausführlich BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 18 ff. mwN zu der früheren Rspr., aaO)*. Ob die auflösende Bedingung eingetreten ist, hängt idR von der Auslegung der tariflichen oder einzelvertraglichen Bedingungsabrede ab. Die Frage des Eintritts der auflösenden Bedingung ist deswegen häufig nahezu unlösbar mit der Beurteilung der Rechtswirksamkeit der Bedingungsabrede verknüpft. So kann nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bei auflösenden Bedingungen, die an eine Rentengewährung wegen Erwerbsminderung anknüpfen, vor allem aus verfassungsrechtlichen Gründen eine einschränkende Auslegung geboten sein. Sie dient der Wirksamkeit der Bedingungsabrede. Die Wirksamkeit der Bedingung korrespondiert mit ihren Voraussetzungen. Die Auslegung und die Prüfung der Wirksamkeit tariflicher auflösender Bedingungen wie der des § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG sind ineinander verschränkt. Die Auslegung der Bedingungsabrede ist maßgeblich dafür, ob die Bedingung eingetreten ist *(vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 21 mwN, aaO)*. Wegen des fast untrennbaren Zusammenhangs der Wirksamkeit und des Eintritts der auflösenden Bedingung sind beide Fragen Gegenstand der Bedingungskontrollklage.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass der Bedingungskontrollantrag überwiegend unbegründet ist. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung des § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG beendet. Es endete wegen §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG allerdings nicht schon mit dem 31. Januar 2009, sondern erst mit dem 14. Februar 2009. Die Klägerin hat die dreiwöchige Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG nicht gewahrt. Dem steht nicht entgegen, dass das Integrationsamt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugestimmt hat. § 92 Satz 1 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

SGB IX und § 4 Satz 4 KSchG finden keine analoge Anwendung. Der Senat kann jedoch unterstellen, dass die Klägerin die verlängerte Anrufungsfrist der §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG eingehalten hat. Die auflösende Bedingung des § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG ist wirksam und eingetreten.

a) Die Klägerin hat mit ihrer zunächst auf Beschäftigung und Feststellung des Annahmeverzugs gerichteten Klage die Dreiwochenfrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG nicht gewahrt. 25

aa) Die Klagefrist ist auch dann einzuhalten, wenn nicht die Wirksamkeit der Bedingung, sondern ihr tatsächlicher Eintritt geklärt werden soll. Die entgegenstehende frühere Rechtsprechung hat der Senat mit Urteil vom 6. April 2011 aufgrund einer anderen Auslegung des Klagefristerfordernisses anhand seines Wortlauts, seines Zusammenhangs und seines Zwecks aufgegeben *(vgl. oben B I 1 und im Einzelnen BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 16 ff. mwN, EzA-SD 2011 Nr. 18, 5)*. 26

bb) Die Dreiwochenfrist begann hier mit Zugang der Beendigungsmitteilung vom 27. Januar 2009 am 31. Januar 2009 und endete am 23. Februar 2009 *(§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 Alt. 1, § 193 BGB)*. Die von § 21 TzBfG vorgegebene entsprechende Anwendung der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG knüpft an das vereinbarte Ende des auflösend bedingten Arbeitsvertrags an. Das vereinbarte Ende meint den Eintritt der auflösenden Bedingung. Das Arbeitsverhältnis endet nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG aber frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Tritt die Bedingung vor dem Ende dieses Zweiwochenzeitraums ein, endet das Arbeitsverhältnis erst nach Bedingungseintritt, also nach dem vereinbarten Ende iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG. Das Arbeitsverhältnis wird nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, ohne dass ein Fall der §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG gegeben wäre. Auf diese Konstellation ist die Bestimmung des § 17 Satz 3 TzBfG zugeschnitten, die in § 21 TzBfG ebenfalls für entsprechend anwendbar erklärt ist. Danach beginnt die Dreiwochenfrist in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

wird, mit Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung beendet sei. Bei einem Streit über den Bedingungseintritt beginnt die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG damit in entsprechender Anwendung nach § 21 TzBfG mit Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet *(vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, EzA-SD 2011 Nr. 18, 5; ebenso Preis/Gotthardt DB 2001, 145, 151 f.)*.

cc) Der Zugang der Beendigungsmitteilung der Beklagten vom 27. Januar 2009 am 31. Januar 2009 setzte die Klagefrist in Lauf. Auf die auflösende Bedingung in § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG ist § 92 Satz 1 SGB IX nicht analog anzuwenden. Deshalb kommt auch keine weitere Analogie zu § 4 Satz 4 KSchG in Betracht. 28

(1) Der Senat hat mit Urteil vom 9. Februar 2011 erkannt, dass die Klagefrist für die Bedingungskontrollklage nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG nicht beginnt, wenn der Arbeitgeber weiß, dass der Arbeitnehmer schwerbehindert ist, und das Integrationsamt der erstrebten Beendigung durch auflösende Bedingung nicht zugestimmt hat *(vgl. näher BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 221/10 - Rn. 18 ff., NZA 2011, 854)*. Das Erfordernis der Zustimmung des Integrationsamts in § 92 Satz 1 SGB IX gilt unmittelbar aber nur für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung, wenn teilweise Erwerbsminderung, Erwerbsminderung auf Zeit, Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit eintreten. Die Norm ist bei Eintritt dauernder voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI nicht anzuwenden *(vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 25, EzA-SD 2011 Nr. 18, 5)*. 29

(2) § 92 Satz 1 SGB IX ist in den Fällen der Postbeschäftigungsunfähigkeit nicht analog anzuwenden. Daher scheidet auch eine weitere Analogie zu § 4 Satz 4 KSchG aus *(vgl. demgegenüber zu der gebotenen Analogie zu § 4 Satz 4 KSchG in Fällen der unmittelbaren Anwendbarkeit von § 92 Satz 1 SGB IX BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 221/10 - Rn. 18 ff., NZA 2011, 854)*. Der Senat kann offenlassen, ob eine unbeabsichtigte Regelungslücke besteht. Jedenfalls ist die Interessenlage in Fällen der Postbeschäftigungsunfähigkeit 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nicht vergleichbar mit den Konstellationen, die § 92 Satz 1 SGB IX ausdrücklich regelt.

(a) Für den Gesetzgeber des am 1. Juli 2001 in Kraft getretenen § 92 Satz 1 SGB IX war erkennbar, dass eine Vielzahl - vor allem tariflicher - Vorschriften besteht, die für den Eintritt einer auflösenden Bedingung nicht an die Gewährung gesetzlicher Erwerbsminderungsrente anknüpfen. Zu denken ist nicht nur an die Postbeschäftigungsunfähigkeit, sondern zB auch an die Flugdienstuntauglichkeit. Vor diesem Hintergrund sind die Integrationsämter in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen der Ansicht, dass nach der Feststellung der Flugdienstuntauglichkeit keine Zustimmung des Integrationsamts nach § 92 Satz 1 SGB IX erforderlich sei *(vgl. Kayser br 2008, 153, 154, die diese Beurteilung auf die Postbeschäftigungsunfähigkeit überträgt; ebenso wohl Neumann in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen SGB IX 12. Aufl. § 92 Rn. 4; vgl. auch das nach der Beendigungsmitteilung vom 27. Januar 2009 von der Beklagten eingeholte verspätete „Negativattest“ des Integrationsamts Westfalen vom 20. Oktober 2009)*. 31

(b) Die Frage einer unbewussten Regelungslücke kann im Ergebnis auf sich beruhen. Für die Postbeschäftigungsunfähigkeit besteht jedenfalls keine den Tatbeständen der befristeten und teilweisen Erwerbsminderung, der sog. Berufsunfähigkeit und der sog. Erwerbsunfähigkeit auf Zeit *(vgl. § 92 Satz 1 SGB IX)* vergleichbare Interessenlage. 32

(aa) Zweck des § 92 Satz 1 SGB IX ist die Prüfung des Integrationsamts, ob der schwerbehinderte Mensch mithilfe einer Änderung der Arbeitsbedingungen, einer Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder anderer Maßnahmen weiterbeschäftigt werden kann. Die verlangte Zustimmung des Integrationsamts beruht hinsichtlich der Erwerbsminderung auf Zeit und der sog. Erwerbsunfähigkeit auf Zeit darauf, dass hier häufig zu erwarten ist, dass sich die Erwerbsfähigkeit des Arbeitnehmers in kurzer Zeit erheblich bessert *(vgl. BT-Drucks. 8/2696 S. 17)*. Dagegen ist das Ausscheiden eines Arbeitnehmers aufgrund des Eintritts voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI nicht zustimmungsbedürftig, weil der Arbeitnehmer in diesem Fall überhaupt nicht 33

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

mehr beschäftigt werden kann und die Zustimmung des Integrationsamts auf jeden Fall erteilt werden müsste *(vgl. BT-Drucks. 7/656 S. 31)*.

(bb) Das (Kontroll-)Korrektiv der Zustimmung des Integrationsamts ist nicht nötig, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer durch einen der Wiedereinstellungsansprüche geschützt ist, die in § 37 Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 1 und Satz 2 MTV-DP AG enthalten sind *(aA Düwell in LPK-SGB IX 3. Aufl. § 92 Rn. 12)*. Er hat eine andere Sicherung. Ein Wiedereinstellungsanspruch macht zwar deutlich, dass der Zustand der Postbeschäftigungsunfähigkeit ggf. nur zeitweilig ist. Der Zweck der Zustimmung des Integrationsamts besteht nach § 92 Satz 1 SGB IX darin, den schwerbehinderten Arbeitnehmer bei nur zeitweiligen Veränderungen vor dem endgültigen Verlust des Arbeitsplatzes besonders zu schützen. Nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG endet das Arbeitsverhältnis nach Zugang der Betriebsrentenmitteilung mit Ablauf des Vormonats des ersten Rentenzahlmonats laut der Mitteilung zur Betriebsrente. Das Arbeitsverhältnis ruht also nicht nur in den Hauptleistungspflichten, sondern es endet. Das Korrektiv der Wiedereinstellungsansprüche aus § 37 Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 1 oder Satz 2 MTV-DP AG schließt dennoch eine den Fällen des § 92 Satz 1 SGB IX vergleichbare Interessenlage aus. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer braucht den Sonderbeendigungsschutz der Zustimmung durch das Integrationsamt nicht, weil er durch einen der beiden Wiedereinstellungsansprüche besonders geschützt ist. Bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern bleibt im Wiedereinstellungsfall sogar der tarifliche Sonderkündigungsschutz erhalten. In diesem Fall ist der ordentlich unkündbare Arbeitnehmer nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 2 MTV-DP AG zu gleichwertigen Bedingungen wiedereinzustellen. Eine vergleichbare Interessenlage, die eine Analogie zu § 92 Satz 1 SGB IX verlangte, besteht auch nicht deshalb, weil die Wiedereinstellungsansprüche aus § 37 Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 1 oder Satz 2 MTV-DP AG durchgesetzt werden müssen und nicht nur schwerbehinderten Arbeitnehmern zustehen. Der schwerbehinderte Mensch hat es wie jeder Arbeitnehmer selbst in der Hand, mithilfe des Wiedereinstellungsanspruchs ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Er ist daher auf den für Fälle der nur zeitweiligen Veränderung der 34

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Erwerbsfähigkeit vorgesehenen besonderen Beendigungsschutz des § 92 Satz 1 SGB IX durch Zustimmung des Integrationsamts nicht angewiesen.

dd) Mit ihrer zunächst erhobenen Klage hat die Klägerin die Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG nicht gewahrt. Sie handelte bei Klageerhebung zunächst nicht mit Blick auf die auflösende Bedingung. Auf deren Wirksamkeit und Eintritt hatte sich die Beklagte bei Eingang und Zustellung der ursprünglich auf Beschäftigung und Feststellung des Annahmeverzugs gerichteten Klage am 26. November 2008 und 5. Dezember 2008 noch nicht berufen. Eine Auslegung der ursprünglichen Klageanträge nach dem Zweck der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ist daher nicht möglich. Das Erfordernis der fristgebundenen Klage schützt die Interessen des Arbeitgebers und des Rechtsverkehrs an Rechtssicherheit und Rechtsklarheit *(vgl. nur BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 21, EzA-SD 2011 Nr. 18, 5; 9. Februar 2011 - 7 AZR 221/10 - Rn. 21 und 25, NZA 2011, 854)*. Aufgrund des Schreibens des früheren Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 6. Februar 2009 war der beklagten Arbeitgeberin zwar klar, dass die Klägerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht hinnehmen wollte. Das Schreiben war aber nicht an das Arbeitsgericht gerichtet. Das Erfordernis einer erhobenen Klage war damit nicht gewahrt. 35

b) Der Senat kann offenlassen, ob die Klägerin mit dem in zweiter Instanz durch Anschlussberufung gestellten Bedingungskontrollantrag die verlängerte Anrufungsfrist der §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG gewahrt hat. 36

aa) Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG ist § 6 KSchG entsprechend anzuwenden. Die entsprechende Anwendung des § 6 Satz 1 KSchG nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz die Unwirksamkeit der Bedingung aus anderen Gründen als denjenigen geltend machen kann, die er innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist benannt hat. Auch im Bedingungskontrollrecht muss der Arbeitnehmer alle anderen Unwirksamkeitsgründe grundsätzlich im ersten Rechtszug geltend machen. Eine andere Würdigung als im Kündigungsschutzrecht ist wegen des identischen Zwecks der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG und der entsprechenden Anwendung der verlängerten Anrufungsfrist nach 37

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§§ 21, 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 1 KSchG nicht geboten *(vgl. für die Befristungskontrolle BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 16, EzA-SD 2011 Nr. 20, 3)*. Welche Anforderungen an die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Bedingung zu stellen sind, ist noch nicht abschließend geklärt *(vgl. dazu im Kündigungsschutzrecht die strengen Anforderungen von BAG 8. November 2007 - 2 AZR 314/06 - Rn. 18 ff., BAGE 124, 367)*. Nach § 6 Satz 2 KSchG soll das Arbeitsgericht den Arbeitnehmer auf die verlängerte Anrufungsfrist des § 6 Satz 1 KSchG hinweisen. Der Senat hat mit Urteil vom 4. Mai 2011 entschieden, dass bei einem Verstoß des Arbeitsgerichts gegen die Hinweispflicht keine Zurückverweisungspflicht des Landesarbeitsgerichts besteht *(vgl. im Einzelnen BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 15 ff. mwN, aaO)*.

bb) Hier kann dahinstehen, ob die Klägerin den unterbliebenen Eintritt der Bedingung im ersten Rechtszug geltend gemacht und das Arbeitsgericht gegen seine Hinweispflicht verstoßen hat. Sollte das Arbeitsgericht seine Hinweispflicht aus §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG, § 6 Satz 2 KSchG verletzt haben, wäre die Klägerin damit ausgeschlossen, sich auf die Unwirksamkeit oder den unterbliebenen Eintritt der Bedingung zu berufen. Der Senat kann jedoch zugunsten der Klägerin unterstellen, dass das Arbeitsgericht seine Hinweispflicht verletzt hat. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Fall zu Recht in eigener Prüfungskompetenz angenommen, die Bedingung in § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG sei wirksam und eingetreten. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts trat die Beendigungswirkung allerdings nicht schon mit dem 31. Januar 2009, sondern erst mit dem 14. Februar 2009 ein. 38

cc) Die auflösende Bedingung des § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG ist wirksam. 39

(1) Nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG endet das Arbeitsverhältnis „nach Zugang der Mitteilung zur Betriebsrente gemäß Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung, die aufgrund des Leistungsfalls gemäß § 3 Buchstabe c) des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung gewährt wird, mit Ablauf des Vormonats des ersten Rentenzahlmonats laut der Mitteilung zur 40

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Betriebsrente“. § 3 Buchst. c Satz 1 TV BZV bestimmt, dass Betriebsrente nach diesem Tarifvertrag gezahlt wird wegen Postbeschäftigungsunfähigkeit. Postbeschäftigungsunfähigkeit liegt nach § 3 Buchst. c Satz 2 TV BZV vor, wenn der Betriebs- oder Amtsarzt feststellt, dass der Arbeitnehmer infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten dauerhaft unfähig ist.

(2) § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG dient ebenso wie zB § 59 Abs. 1 BAT dem Schutz des Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr imstande ist, seine bisherige Tätigkeit zu versehen, und bei dem die Gefahr besteht, dass sich sein Gesundheitszustand verschlechtert, wenn er seine Tätigkeit fortsetzt. Ferner will die Tarifvorschrift dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung tragen, sich von einem Arbeitnehmer zu trennen, der gesundheitsbedingt nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Diese berechtigten Interessen beider Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich geeignet, einen sachlichen Grund für die auflösende Bedingung abzugeben *(vgl. zu der Vorgängernorm des § 25 II Abs. 1 TV Arb BAG 6. Dezember 2000 - 7 AZR 302/99 - zu B II 2 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 3 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 16)*. 41

(3) Sinn und Zweck der Tarifvorschrift sowie verfassungsrechtliche Gesichtspunkte verlangen jedoch insofern eine einschränkende Auslegung, als eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich dann nicht eintritt, wenn der Arbeitnehmer noch auf seinem oder einem anderen, ihm nach seinem Leistungsvermögen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte *(vgl. zu der Vorgängerbestimmung des § 25 II Abs. 1 TV Arb näher BAG 6. Dezember 2000 - 7 AZR 302/99 - zu B II 3 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 3 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 16)*. 42

(4) Grundsätzlich ist erst die mit dem Bezug dauerhafter Rentenleistungen verbundene wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers geeignet, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund auflösender Bedingung zu rechtfertigen. Eine Rentenbewilligung, die zu keiner rentenrechtlichen Absiche- 43

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

rung des Arbeitnehmers führt, ist daher als Auflösungstatbestand ungeeignet. Eine rentenrechtliche Absicherung ist jedenfalls dann ausreichend, wenn die Rente der Höhe nach eine wirtschaftliche Absicherung darstellt, der Arbeitnehmer die einmal bezahlte Rente auch behalten darf, wenn die Anspruchsvoraussetzungen später entfallen, und seine Interessen in diesem Fall auch im Übrigen hinreichend berücksichtigt sind *(vgl. im Einzelnen BAG 6. Dezember 2000 - 7 AZR 302/99 - zu B II 4 a der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 3 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 16)*.

(5) Der in § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG enthaltene Auflösungstatbestand der Bewilligung einer Betriebsrente aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung ist mit einer ausreichenden rentenrechtlichen Absicherung des Arbeitnehmers verbunden. Das gilt auch in den Fällen, in denen die Betriebsrente nicht aufgrund eines durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers belegten Versicherungsfalls, sondern - wie hier - nach § 3 Buchst. c Satz 1 TV BZV aufgrund des Eintritts des Versicherungsfalls bewilligt wurde, der durch den Betriebs- oder Amtsarzt festgestellt wurde *(vgl. zu der Vorgängerbestimmung des § 25 II Abs. 1 TV Arb detailliert BAG 6. Dezember 2000 - 7 AZR 302/99 - zu B II 4 b der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 3 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 16)*. 44

(6) Die Tarifvertragsparteien haben die Interessen des Arbeitnehmers auch dann hinreichend berücksichtigt, wenn die VAP-Rente später erlischt. Die in § 37 Abs. 4 Unterabs. 2 MTV-DP AG normierten Wiedereinstellungsansprüche werden dem Bestandsschutzinteresse der Arbeitnehmer gerecht. Sie sind unbedingt ausgestaltet und setzen nicht voraus, dass ein freier Arbeitsplatz besteht. Nicht zu beanstanden ist auch, dass die Tarifvertragsparteien den unterschiedlichen Bestandsschutz von ordentlich kündbaren und ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern verschieden berücksichtigt haben. Nur Arbeitnehmer, die bei ihrem Ausscheiden ordentlich unkündbar sind, sind nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 2 MTV-DP AG zu gleichwertigen Bedingungen wiedereinzustellen *(vgl. zu der Vorgängernorm des § 25 II Abs. 1 TV Arb näher BAG* 45

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

6. Dezember 2000 - 7 AZR 302/99 - zu B II 4 b cc der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 3 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 16).

dd) Die auflösende Bedingung des § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG ist eingetreten. 46

(1) Der Klägerin wurde mit Schreiben der Niederlassung Renten Service vom 30. Januar 2009 eine Betriebsrente aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung iSv. § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV-DP AG und zusätzlich eine der sog. Versicherungsrente entsprechende Leistung bewilligt. Die zusätzliche Leistung beruht auf der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 TV BZV viertletzter Abs. Danach wird zusätzlich ein Aufstockungsbetrag multipliziert mit einem Dynamisierungsfaktor gezahlt, solange der Betriebsrentenempfänger keine Leistungen auf Altersrente oder volle Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält. 47

(2) Dem Eintritt der auflösenden Bedingung steht nicht entgegen, dass die Rente als vorläufige Betriebsrentenleistung bezeichnet wurde und die Zahlung unter dem Vorbehalt zu viel gezahlter Beträge erfolgte. Wie sich aus dem Schreiben vom 30. Januar 2009 ergibt, bezogen sich die Vorläufigkeit und der Vorbehalt nicht auf die Bewilligung selbst, sondern lediglich darauf, dass eine endgültige Festsetzung der Höhe nach zunächst nicht möglich war. Es fehlten noch Daten für die endgültige Berechnung der betrieblichen Altersversorgung *(vgl. zu dem Problem auch BAG 6. Dezember 2000 - 7 AZR 302/99 - zu B III 1 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 3 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 16).* 48

(3) Der Senat ist nicht an einer abschließenden Entscheidung gehindert, obwohl der Zeitpunkt des Zugangs des Schreibens vom 30. Januar 2009, mit dem die Rente bewilligt wurde, nicht feststeht. Die Tatsache des Zugangs ist festgestellt. Der erste Rentenzahlmonat war der Februar 2009. 49

(4) Die Würdigung des vom Arbeitsgericht eingeholten Sachverständigengutachtens durch das Berufungsgericht dahin, die Klägerin habe nicht ander- 50

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

weitig beschäftigt werden können, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

(a) Eine vom Berufungsgericht nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO vorgenommene Würdigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer Beweisaufnahme ist durch das Revisionsgericht nur begrenzt überprüfbar. Das Revisionsgericht kann lediglich prüfen, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen und Grenzen des § 286 ZPO gewahrt und eingehalten hat. Revisionsrechtlich von Bedeutung ist nur, ob das Berufungsgericht den gesamten Inhalt der Verhandlung berücksichtigt und alle erhobenen Beweise gewürdigt hat, ob die Beweiswürdigung in sich widerspruchsfrei und ohne Verletzung von Denkgesetzen sowie allgemeinen Erfahrungssätzen erfolgt ist und sie rechtlich möglich ist. Es genügt, dass das Berufungsgericht insgesamt widerspruchsfrei und umfassend zum Ergebnis der Beweisaufnahme Stellung genommen hat. Zu verlangen ist allerdings, dass alle wesentlichen Aspekte der Ausführungen des Sachverständigen in der Begründung des Gerichts erwähnt und gewürdigt worden sind *(vgl. BAG 18. Januar 2007 - 2 AZR 759/05 - Rn. 28 mwN, PatR 2008, 34)*. 51

(b) Das Landesarbeitsgericht hat den gesamten Inhalt des Gutachtens umfassend, widerspruchsfrei und frei von Denkfehlern gewürdigt. 52

(aa) Das Berufungsgericht hat in nicht zu beanstandender Weise darauf hingewiesen, dass der Sachverständige ausgeführt habe, aufgrund des aktuellen Kniebefunds sei ein Bezirk, der überhaupt keine Stufen enthalte, noch ausreichend zu bewältigen. Das Erfordernis, mehr als zehn Treppenstufen pro Tour bewältigen zu müssen, sei für die Klägerin aufgrund der Kniebefunde zu vermeiden. Daraus hat das Landesarbeitsgericht den Schluss gezogen, dass nicht nur die mit der Änderung des Zustellbezirks verbundene Mehrbelastung ab Oktober 2008 mit dem festgestellten Krankheitsbild unvereinbar sei, sondern die Klägerin die geschuldete Arbeitsleistung als Zustellerin insgesamt nicht mehr erbringen könne. Die Argumentation des Berufungsgerichts, die vom Sachverständigen angegebene Grenze von zehn Stufen könne in keinem Zustellbezirk eingehalten werden, weil die Klägerin nicht nur Außen-, sondern 53

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

auch Innentreppen steigen müsse, um eine ordnungsgemäße Zustellung zu bewirken, lässt weder Denkfehler noch Widersprüche erkennen, sondern ist plausibel und naheliegend. Gleiches gilt für die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, dass deshalb auch eine Beschäftigung der Klägerin in dem früheren Bezirk von Frau K ausgeschlossen sei, weil auch hier häufig mehr als zehn Treppenstufen hintereinander zu bewältigen seien.

(bb) Die Revision hat dagegen keine erheblichen Rügen erhoben. Soweit sie beanstandet, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, dass der Gutachter lediglich Empfehlungen ausgesprochen habe, trifft das nicht zu. Dabei kann dahinstehen, ob der Gutachter einen absoluten Grenzwert an Treppenstufen festgelegt hat, den die Klägerin noch bewältigen kann. Er hat jedenfalls deutlich zum Ausdruck gebracht, dass jegliches Treppensteigen für die Klägerin aus gesundheitlichen Gründen problematisch ist und mehr als zehn Stufen aus medizinischer Sicht unzumutbar sind. 54

(cc) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist auch nicht deswegen unvollständig, weil es nicht oder unzutreffend berücksichtigt hat, dass der Sachverständige ausgeführt hat, es sei aus medizinischer Sicht ausreichend wahrscheinlich, dass die Klägerin die Arbeitssituation wie in der Zeit vor 2006 noch ausreichend bewältigen könne. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, diese Aussage sei unter Verkennung der realen Gegebenheiten erfolgt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Sie beruht entgegen der Auffassung der Revision nicht auf der unzutreffenden Unterstellung des Berufungsgerichts, der Sachverständige sei hinsichtlich der vor 2006 zugewiesenen Zustellbezirke allein von den falschen tatsächlichen Schilderungen der Klägerin ausgegangen. Der Sachverständige legt in seinem Gutachten ausdrücklich seine tatsächlichen Annahmen dar. Danach ist er davon ausgegangen, die Klägerin habe in der konkreten Arbeitssituation vor 2006 am Anfang der Tour überhaupt keine Stufen gehen müssen. In der Mitte der Tour habe es ein Haus mit neun Stufen gegeben und darüber hinaus gelegentlich auch ein Haus mit einer Stufe. Er nahm also an, in dem früheren Bezirk sei nur einmal eine größere Zahl von Stufen angefallen und das auch nur in der Mitte der Tour. Dieser Ausgangs- 55

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

punkt ist nach den getroffenen Feststellungen schon deshalb unzutreffend, weil wegen der dabei nicht berücksichtigten Innentreppen auch in dem damaligen Zustellbezirk mehr als zehn Treppenstufen zu bewältigen waren. Das Landesarbeitsgericht hat unangegriffen festgestellt, dass jedenfalls einige Male im Monat zuzustellende Schriftstücke persönlich übergeben werden müssten und die Zahl von zehn Stufen dann erheblich überschritten werde. Auf die Frage, ob es sich um Außen- oder Innentreppenstufen handelt, kommt es nicht an.

(dd) Nicht zu beanstanden ist ferner die Argumentation des Berufungsgerichts, der Beklagten könne nicht zugemutet werden, auf eine persönliche Zustellung zu verzichten oder persönlich auszuhändigende Schriftstücke von einem anderen Zusteller austragen zu lassen. Dagegen wendet sich die Revision auch nicht. 56

(5) Das Landesarbeitsgericht ist frei von Rechtsfehlern davon ausgegangen, dass andere als die vertraglichen, dem Leistungsvermögen der Klägerin angepassten Beschäftigungsmöglichkeiten nicht zur Verfügung stehen. Es hat zu Recht angenommen, dass eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit fehlt, obwohl die Beklagte kein ausreichendes betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat. Die Beklagte ist ihrer deswegen gesteigerten Darlegungslast für fehlende anderweitige leidensgerechte Einsatzmöglichkeiten nachgekommen. Die Klägerin hätte nun ihrerseits darlegen müssen, wie sie sich ihre Weiterbeschäftigung vorstellt. 57

(a) Nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, damit sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Der Arbeitgeber erfüllt diesen Anspruch regelmäßig, wenn er dem Arbeitnehmer die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zuweist. Kann der schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer die damit verbundenen Tätigkeiten wegen seiner Schwerbehinderung oder Gleichstellung nicht mehr ausführen, führt dieser Verlust nach der Konzeption der §§ 81 ff. SGB IX nicht ohne Weiteres dazu, dass der Beschäftigungsanspruch entfällt. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann vielmehr Anspruch auf 58

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

anderweitige Beschäftigung haben. Der Arbeitgeber ist nicht zur anderweitigen Beschäftigung des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen verpflichtet, wenn eine anderweitige Beschäftigung zwar in Betracht kommt, sie ihm aber unzumutbar oder mit unverhältnismäßig hohen Aufwendungen verbunden ist *(§ 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX)*. Der Arbeitgeber ist auch nicht gehalten, für den schwerbehinderten Menschen einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten *(vgl. BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 632/04 - Rn. 23, BAGE 116, 121)*.

(b) Der Arbeitnehmer, der Ansprüche aus § 81 Abs. 4 SGB IX geltend macht, hat nach allgemeinen Regeln grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen. Dem Arbeitgeber obliegt es, die anspruchshindernden Umstände vorzutragen. Etwas anderes gilt aber, wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten zur rechtzeitigen Beteiligung des Integrationsamts und der Schwerbehindertenvertretung im Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX nicht nachgekommen ist. § 84 Abs. 1 SGB IX verlangt dem Arbeitgeber ab, bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, unter Beteiligung des Integrationsamts und der Schwerbehindertenvertretung nach Lösungen zu suchen, um die Schwierigkeiten zu beseitigen. Die Beteiligung dieser Stellen soll gewährleisten, dass alle Möglichkeiten zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fachkundig untersucht werden und deren technische und wirtschaftliche Realisierbarkeit geprüft wird. Verletzt der Arbeitgeber seine gesetzlichen Erörterungspflichten und verhindert er damit die Durchführung des Präventionsverfahrens, hat das Folgen für die Darlegungslast. Hat der Arbeitgeber seine Pflichten aus § 84 Abs. 1 SGB IX nicht erfüllt, kann er sich nicht darauf berufen, er habe nicht gewusst, wie er einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz habe ausstatten sollen *(vgl. BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 632/04 - Rn. 30, BAGE 116, 121)*. 59

(c) Auch die Verletzung der Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX führt zu einer veränderten Darlegungslast. Wäre ein positives Ergebnis des betrieblichen Eingliederungsmanagements möglich gewesen, kann sich der Arbeitgeber nicht 60

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

darauf beschränken vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den beeinträchtigten Arbeitnehmer und es gebe keine leidensgerechten Arbeitsplätze, die dieser trotz seiner Erkrankung noch einnehmen könne. Er hat vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer bereits benannte Alternativen zu würdigen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes als auch die Beschäftigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz ausscheiden *(vgl. BAG 30. September 2010 - 2 AZR 88/09 - Rn. 35, EzA SGB IX § 84 Nr. 7; 10. Dezember 2009 - 2 AZR 400/08 - Rn. 19, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 48 = EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 56)*. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement entbehrlich war, weil es wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers unter keinen Umständen ein positives Ergebnis hätte erbringen können, trägt der Arbeitgeber. Die objektive Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements schränkt die Pflicht des Arbeitgebers aus § 84 Abs. 2 SGB IX ein, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Es obliegt daher dem Arbeitgeber, die tatsächlichen Umstände im Einzelnen darzulegen und zu beweisen, aufgrund derer ein betriebliches Eingliederungsmanagement wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers kein positives Ergebnis hätte erbringen können. Dazu muss er umfassend und konkret vortragen, weshalb weder der weitere Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisher innegehabten Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung und Veränderung möglich war und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können. Erst dann ist es Sache des Arbeitnehmers, sich darauf substantiiert einzulassen und darzulegen, wie er sich eine leidensgerechte Beschäftigung vorstellt *(vgl. BAG 30. September 2010 - 2 AZR 88/09 - Rn. 36, aaO)*.

(d) Das Berufungsgericht hat zutreffend angenommen, die Beklagte habe 61
zwar nicht das erforderliche Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX und auch kein ausreichendes betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchgeführt, sie habe aber ihrer sich daraus ergebenden gesteigerten Darlegungslast genügt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(aa) Die Voraussetzungen für die Durchführung des Präventionsverfahrens und des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX waren gegeben. Die Klägerin war aus personenbedingten Gründen nicht mehr in der Lage, ihre vertraglich geschuldete Arbeitspflicht zu erfüllen. Das gefährdete ihr Arbeitsverhältnis. Die Klägerin war innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist auch dann durchzuführen, wenn keine betriebliche Interessenvertretung iSv. § 93 SGB IX gebildet ist *(vgl. BAG 30. September 2010 - 2 AZR 88/09 - Rn. 28, EzA SGB IX § 84 Nr. 7)*. Es ist deshalb unschädlich, dass das Berufungsgericht hierzu keine Feststellungen getroffen hat. 62

(bb) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Beklagte ihre aus § 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX folgenden Pflichten verletzt hat. Die Erfüllung dieser Pflichten setzt im Sinne einer Mindestanforderung voraus, dass die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezogen worden sind, keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeit ausgeschlossen wurde und die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert wurden *(vgl. BAG 10. Dezember 2009 - 2 AZR 400/08 - Rn. 21, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 48 = EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 56)*. Ein solches Verfahren wurde nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht durchgeführt. 63

(cc) Die Beklagte hat aber, wie das Berufungsgericht rechtsfehlerfrei angenommen hat, ihrer daraus folgenden gesteigerten Darlegungslast hinsichtlich anderweitiger Einsatzmöglichkeiten genügt und hinreichend vorgetragen, dass auch bei vollständiger Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit festgestellt worden wäre. Sie hat sowohl zu den der Entgeltgruppe 3 zugeordneten Positionen als auch zu niedriger eingruppierten Tätigkeiten Stellung genommen. Dabei hat sie sich im Einzelnen mit den Positionen eines Paketzustellers, einer Schalterkraft im Filialbereich, eines Führers von Kraftfahrzeugen über 7,5 Tonnen und unter 7,5 Tonnen, einer „Servicekraft“ und eines „Mitarbeiters Verkauf 1“, eines 64

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

„Mitarbeiters Verkauf 2“, den Positionen in der Abteilung Großeinlieferung, den in der Abteilung Stationäre Arbeiten angesiedelten Tätigkeiten des Sortierens und Codierens, der Tätigkeit als „Verlader mit Gruppenführertätigkeit“ sowie den Positionen von Hausarbeitern, Lagerarbeitern und Verladekräften auseinandergesetzt. Bezogen auf die von Frau P ausgeübte Tätigkeit hat die Beklagte vorgetragen, dass die Klägerin Sendungen unter hohem Zeitdruck aus gesundheitlichen Gründen nicht sortieren könne.

(dd) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe nachvollziehbar dargelegt, dass die Klägerin entweder fachlich oder körperlich außerstande sei, solche Aufgaben zu übernehmen, und alle anderen Arbeitsplätze besetzt seien, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Soweit die Revision rügt, dieser Vortrag der Beklagten sei nicht einlassungsfähig, ist das nicht nachzuvollziehen. Die Klägerin hätte darlegen können, sie fühle sich etwa zur Sortierarbeit, wie sie vorübergehend Frau P übertragen wurde, in der Lage oder verfüge über ausreichende Kenntnisse, um als Schalterkraft tätig zu werden. Das Berufungsgericht hat auch nicht, wie die Revision meint, verkannt, dass der Arbeitgeber prüfen muss, ob eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf Arbeitsplätzen besteht, die durch Umsetzungsketten frei zu machen sind. Das Landesarbeitsgericht ist vielmehr davon ausgegangen, dass die Klägerin entweder fachlich oder gesundheitlich nicht in der Lage war, eine der von der Beklagten genannten Tätigkeiten auf einem freien oder besetzten Arbeitsplatz auszuüben. 65

ee) Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG zwei Wochen nach dem Zugang der Beendigungsmitteilung am 31. Januar 2009 mit dem 14. Februar 2009. 66

(1) Das Arbeitsverhältnis endet nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Tritt die Bedingung vor dem Ende dieses Zweiwochenzeitraums ein, endet das Arbeitsverhältnis erst nach Bedingungseintritt, also nach dem vereinbarten Ende iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG. Das Arbeitsverhältnis wird nach dem vereinbarten 67

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Ende fortgesetzt, ohne dass ein Fall der §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG gegeben wäre *(vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, EzA-SD 2011 Nr. 18, 5)*.

(2) Das Arbeitsverhältnis endete hier deswegen mit dem 14. Februar 2009. § 193 BGB findet keine Anwendung *(vgl. bspw. ErfK/Müller-Glöge 11. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 3 mwN)*. 68

II. Die zu 2. gestellten Leistungsanträge sind zulässig, aber unbegründet. 69

1. Die Anträge sind zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Nettobeträge, die sich die Klägerin anrechnen lässt, können einzelnen Zeitabschnitten zugeordnet werden. 70

2. Die Anträge zu 2. sind unbegründet. 71

a) Das folgt für die Zeiträume, die länger als zwei Wochen nach Zugang der Beendigungsmitteilung am 31. Januar 2009 liegen, schon daraus, dass der Bedingungskontrollantrag in der Sache erfolglos ist. Nach dem 14. Februar 2009 bestand nicht länger ein Arbeitsverhältnis der Parteien. 72

b) Der Klägerin kommen auch für die Zeit bis 14. Februar 2009 weder Ansprüche aus Annahmeverzug nach § 611 Abs. 1, §§ 615, 293 ff. BGB zu noch Schadensersatzansprüche aus § 280 Abs. 1 BGB oder § 823 Abs. 2 BGB, jeweils iVm. § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis Nr. 5 SGB IX. 73

aa) Die Klägerin hat keine Ansprüche aus Annahmeverzug. Sie war nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht imstande, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen *(§ 297 BGB)*. Dem Arbeitnehmer muss es möglich sein, die vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Unmöglichkeit und Annahmeverzug schließen sich aus *(vgl. BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 632/04 - Rn. 12 mwN, BAGE 116, 121)*. 74

bb) Der Klägerin stehen auch keine Schadensersatzansprüche wegen unterbliebener behinderungsgerechter Beschäftigung zu. 75

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(1) Versäumt der Arbeitgeber schuldhaft, die behinderungsgerechte Beschäftigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmers nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis Nr. 5 SGB IX zu ermöglichen, hat dieser einen Schadensersatzanspruch in Höhe der ihm entgangenen Vergütung aus § 280 Abs. 1 BGB und § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis Nr. 5 SGB IX *(vgl. BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 632/04 - Rn. 22, BAGE 116, 121)*. Nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, damit sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Der Arbeitgeber erfüllt diesen Anspruch regelmäßig, wenn er dem Arbeitnehmer die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zuweist. Der schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer kann aber Anspruch darauf haben, anderweitig beschäftigt zu werden *(vgl. BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 632/04 - Rn. 23, aaO)*. 76

(2) Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Beklagte ihrer gesteigerten Darlegungslast gerecht geworden ist, die im Hinblick auf anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten aus dem fehlenden Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX und dem nicht durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX folgt. Die Klägerin hätte auch nicht anderweitig beschäftigt werden können, wenn das Präventionsverfahren und das betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt worden wären. 77

III. Die zu 3. gestellten Hilfsanträge auf Feststellung, dass die Beklagte sich in Annahmeverzug befindet und verpflichtet ist, das Arbeitsentgelt der Klägerin abzurechnen und auszuzahlen, als ob diese durchgehend gearbeitet hätte, fallen nicht zur Entscheidung des Senats an. Sie sind für den Fall des Obsiegens mit dem Bedingungskontrollantrag gestellt. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. 78

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Nr. 1 ZPO. 79

Linsenmaier Kiel Gallner

Schuh Hansen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS