

Aktenzeichen: 7 AZR 843/07
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 21. Januar 2009
- 7 AZR 843/07 -

I. Arbeitsgericht
Koblenz

Urteil vom 9. Januar 2007
- 8 Ca 1383/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 18. September 2007
- 3 Sa 405/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Rente wegen Erwerbsminderung - Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Gesetze:

Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der Kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saarland (MTW) vom 26. Januar 1982 § 61; TzBfG §§ 21, 17, 15; ZPO § 256

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 843/07

3 Sa 405/07

Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 2009

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

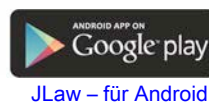
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 2009 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Willms und Vorbau für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 18. September 2007
- 3 Sa 405/07 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision noch darüber, ob ihr Arbeits-
verhältnis aufgrund auflösender Bedingung am 19. Mai 2006 geendet hat.

Der Kläger war seit 1. Juli 1990 auf der Grundlage des Arbeitsvertrags
vom 8. Juni 1990 als Waldarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Nach § 2 des
Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifver-
trag für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der Kommunalen Arbeit-
geberverbände Rheinland-Pfalz und Saarland (MTW) vom 26. Januar 1982 und
den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für
den Arbeitgeber geltenden Fassung. § 61 MTW lautet auszugsweise:

„§ 61

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungs-
trägers festgestellt, dass der Waldarbeiter **erwerbs-
gemindert** ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf
des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird,
wenn der Waldarbeiter eine außerhalb der gesetz-
lichen Rentenversicherung bestehende Versorgung
durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungs-
einrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel
beigesteuert hat. Beginnt die Rente wegen **vermin-
deter Erwerbsfähigkeit** erst nach der Zustellung
des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis
mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden
Tages.

...



- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn der Waldarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen Arbeitsplatz oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Waldarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.“**

Im Februar 2006 unterzog sich der Kläger einer Hüftoperation, bei der ihm ein künstliches Hüftgelenk eingesetzt wurde. Am 21. April 2006 ging dem Kläger der Rentenbescheid der Deutschen Rentenversicherung vom 18. April 2006 zu. Danach wurde dem Kläger ab 1. Dezember 2005 eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt. Mit Schreiben vom 25. April 2006 teilte die Deutsche Rentenversicherung dem Kläger unter Bezugnahme auf den Heilverfahren-Entlassungsbericht des Reha-Zentrums Klinik Bernkastel mit, dass er noch in der Lage sei, körperlich leichte bis mittelschwere Arbeiten in wechselnder Körperhaltung, ohne Arbeiten auf Leitern und Gerüsten sowie mit häufigem Treppensteigen fünf Stunden und mehr täglich zu verrichten.

3

Am 25. April 2006 fand zwischen dem Kläger und dem Büroleiter der Beklagten unter Beteiligung ua. des Revierförsters, des Personalratsvorsitzenden und einer Vertreterin des Integrationsamts ein Gespräch über Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für den Kläger statt. Über den Inhalt des Gesprächs wurde von der Beklagten eine Niederschrift angefertigt. Darin heißt es ua.:

4

»...«

Herr L sieht ein, dass bei seiner gesundheitlichen Situation eine Weiterbeschäftigung im Forst und bei der VG U nicht möglich ist und verzichtet auf einen Antrag zur Weiterbeschäftigung. Frau M klärt mit der Arbeitsagentur ab, ob Herr L mit Nachteilen zu rechnen hat, wenn er den Weiterbeschäftigungsantrag nicht stellt. ... Ein Antragsformular auf Betriebsrente bei der ZVK wurde Herrn L ausgehändigt.

...“



Mit Schreiben vom 3. Mai 2006 teilte die Beklagte dem Kläger unter Bezugnahme auf § 61 Abs. 1 und Abs. 3 MTW mit, das Arbeitsverhältnis habe mit Ablauf des 30. April 2006 geendet. Er habe nach § 61 Abs. 3 MTW die Möglichkeit, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids schriftlich seine Weiterbeschäftigung zu beantragen. Mit Anwaltsschreiben vom 4. Mai 2006, das der Beklagten am selben Tag per Telefax zugegangen ist, verlangte der Kläger von der Beklagten die Weiterbeschäftigung über den 30. April 2006 hinaus. Dies lehnte die Beklagte ab.

5

Mit der am 20. Juni 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30. April 2006 hinaus geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen des § 61 MTW für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses lägen nicht vor, da er trotz seiner teilweisen Erwerbsminderung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könne und er dies mit Schreiben vom 4. Mai 2006 beantragt habe. Nach einer sozialmedizinischen Beurteilung vom 14. März 2006 sei er in der Lage, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt leichte bis mittelschwere Tätigkeiten ohne häufiges und schweres Heben, Tragen oder Bewegen von Lasten ohne technische Hilfsmittel von mehr als 15 kg zu verrichten, zeitweise im Stehen, überwiegend im Gehen, überwiegend im Sitzen, in Tag-, Früh-, Spät- oder Nachtschicht. Er könne zwar nicht mehr alle bisherigen Tätigkeiten ausüben, sei aber in der Lage, Waldwege anzulegen, zu pflegen und in Stand zu halten, die Bekämpfung von Unkraut und Schädlingen auf ebenen und sauber geräumten Flächen zu erledigen, Freischneidearbeiten durchzuführen, das Waldgelände und Wildgehege zu kontrollieren einschließlich Zaun- und Gatterbau, Hölzer manuell zu zerlegen und zu sortieren (Messungen und Klassifizierungen) sowie Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen zu reinigen und zu warten. Es sei der Beklagten möglich, ihn entsprechend zu beschäftigen, ggf. durch Umverteilung der Arbeiten im Wege des Direktionsrechts. Dabei gehe es nicht um die Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes, sondern um die Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz iSv. § 61 Abs. 3 MTW.

6



Der Kläger hat beantragt

7

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. April 2006 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

8

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund auflösender Bedingung nicht am 30. April 2006, sondern erst mit Ablauf des 19. Mai 2006 geendet hat und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers, mit der er beantragt hatte festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 19. Mai 2006 hinaus fortbestanden hat, zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger den zuletzt gestellten Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die auf Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses über den 19. Mai 2006 hinaus gerichtete Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist als allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Die Klage ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 61 Abs. 1 Satz 1 MTW iVm. §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG am 19. Mai 2006 geendet.

10

I. Die Klage ist zulässig. Bei der Klage handelt es sich nicht um eine Klage nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG, sondern um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Antragswortlaut, der sich nicht an § 17 Satz 1 TzBfG orientiert, sondern auch aus der zur Auslegung des Klageantrags heranzuziehenden Klagebegründung.

11

1. § 61 MTW regelt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Eintritts einer auflösenden Bedingung (*vgl. zur inhaltsgleichen Regelung in § 59 BAT und § 59 BAT-O: BAG 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - BAGE 107,*

12



241 = AP BAT-O § 59 Nr. 1; 23. Februar 2000 - 7 AZR 906/98 - zu 1 a der Gründe, BAGE 94, 7 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 25 = EzA BeschFG 1985 § 1 Klagefrist Nr. 3). Will der Arbeitnehmer die Rechtswirksamkeit dieser Tarifnorm überprüfen lassen, hat dies mit einer Klage nach § 17 Satz 1 TzBfG zu geschehen. Die Vorschrift findet keine Anwendung, wenn die Parteien nicht über die Wirksamkeit der auflösenden Bedingung streiten, sondern ausschließlich darüber, ob die auflösende Bedingung tatsächlich eingetreten ist. Dies ist Gegenstand einer allgemeinen Feststellungsklage (BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 111, 148 = AP TzBfG § 17 Nr. 5 = EzA TzBfG § 17 Nr. 5). So verhält es sich im Streitfall. Der Kläger macht nicht die Unwirksamkeit der in § 61 Abs. 1 MTW geregelten auflösenden Bedingung geltend. Er beruft sich vielmehr darauf, dass die auflösende Bedingung nach § 61 Abs. 3 MTW nicht eingetreten sei, weil für ihn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestehe und er die Weiterbeschäftigung von der Beklagten form- und fristgerecht verlangt habe.

2. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist 13
gegeben, da sich die Beklagte auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 61 Abs. 1 Satz 1 MTW beruft.

II. Die Klage ist nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat 14
nach § 61 Abs. 1 Satz 1 MTW iVm. §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG am 19. Mai 2006 geendet. Das Arbeitsverhältnis gilt zwar nicht nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG als aufgelöst, weil der Kläger nicht innerhalb von drei Wochen nach Eintritt der in § 61 MTW normierten auflösenden Bedingung bzw. nach Zugang der Mitteilung der Beklagten vom 3. Mai 2006 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage nach § 17 Satz 1 TzBfG erhoben hat. Das Arbeitsverhältnis hat jedoch geendet, da die Voraussetzungen des § 61 Abs. 1 Satz 1 MTW vorliegen und eine Weiterbeschäftigung des Klägers nach § 61 Abs. 3 MTW auf dem bisherigen oder einem anderen für ihn geeigneten und freien Arbeitsplatz nicht möglich ist.

1. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht nicht wegen Ver- 15
säumung der in § 17 Satz 1 TzBfG bestimmten Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 2



TzBfG iVm. § 7 KSchG fest, da sich der Kläger nicht auf die Rechtsunwirksamkeit der auflösenden Bedingung nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beruft. Die Klagfrist des § 17 Satz 1 TzBfG findet keine Anwendung, wenn die Parteien nicht über die Wirksamkeit einer auflösenden Bedingung streiten, sondern - wie hier - ausschließlich darüber, ob die auflösende Bedingung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich eingetreten ist (*BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - zu 1 2 der Gründe, BAGE 111, 148 = AP TzBfG § 17 Nr. 5 = EzA TzBfG § 17 Nr. 5*).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 61 Abs. 1 Satz 1 MTW mit Ablauf des 19. Mai 2006 geendet hat. § 61 Abs. 3 MTW steht dem nicht entgegen. 16

a) Nach § 61 Abs. 1 Satz 1 MTW endet das Arbeitsverhältnis eines Waldarbeiters, wenn durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, dass der Waldarbeiter erwerbsgemindert ist, mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wenn der Waldarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Das Arbeitsverhältnis endet nach § 61 Abs. 3 MTW nicht, wenn der Waldarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Waldarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. 17

b) Die Voraussetzungen des § 61 Abs. 1 Satz 1 MTW sind erfüllt. Dem Kläger wurde am 21. April 2006 der Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom 18. April 2006 zugestellt, wonach ihm ab 1. Dezember 2005 eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt wurde. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erhält der Kläger neben der gesetzlichen Rente eine Versorgung durch die ZVK, zu der die Beklagte Mittel beigesteuert 18



hat. Der Kläger hat zwar mit Schreiben vom 4. Mai 2006 form- und fristgerecht seine Weiterbeschäftigung nach § 61 Abs. 3 MTW bei der Beklagten beantragt. Auf dieses Antragsrecht hat der Kläger in dem Gespräch mit Vertretern der Beklagten am 25. April 2006 nicht verzichtet. Die Beklagte ist jedoch zur Weiterbeschäftigung des Klägers nicht verpflichtet, da der Kläger aufgrund seines vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögens nicht auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz arbeiten kann. § 61 Abs. 3 MTW verpflichtet die Beklagte nicht, einen für den Kläger geeigneten Arbeitsplatz zu schaffen.

aa) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe bei dem mit Vertretern der Beklagten am 25. April 2006 geführten Gespräch nicht auf sein Antragsrecht nach § 61 Abs. 3 MTW verzichtet, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 19

Bei den in dem Gespräch abgegebenen Erklärungen der Parteien handelt es sich um nichttypische Willenserklärungen, deren Auslegung in erster Linie dem Gericht der Tatsacheninstanz obliegt und die revisionsrechtlich nur daraufhin überprüft werden kann, ob das Gericht der Tatsacheninstanz die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, nicht gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet hat (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - zu II 1 a der Gründe mwN, BAGE 100, 204 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 230 = EzA BGB § 620 Nr. 185*). 20

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts stand. Nach der von den Vertretern der Beklagten unterzeichneten Niederschrift über die Besprechung vom 25. April 2006 hat der Kläger erklärt, er sehe ein, dass bei seiner gesundheitlichen Situation eine Weiterbeschäftigung im Forst und bei der Beklagten nicht möglich sei, und er verzichte auf einen Antrag zur Weiterbeschäftigung. Diese Erklärung hat das Landesarbeitsgericht aufgrund der Begleitumstände nicht als endgültigen und abschließenden Verzicht auf einen Weiterbeschäftigungsantrag nach § 61 21



Abs. 3 MTW ausgelegt, sondern dahingehend, dass der Kläger lediglich für die konkrete Gesprächssituation am 25. April 2006 davon abgesehen hat, bereits zu diesem Zeitpunkt einen entsprechenden Antrag zu stellen. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat einen endgültigen Verzicht des Klägers auf das Antragsrecht nach § 61 Abs. 3 MTW zu Recht deshalb verneint, weil ausweislich des Gesprächsprotokolls von der Vertreterin des Integrationsamts mit der Agentur für Arbeit erst noch abgeklärt werden sollte, ob der Kläger mit Nachteilen rechnen müsse, wenn er den Weiterbeschäftigungsantrag nicht stellt. Eine derartige Nachfrage bei der Agentur für Arbeit hätte bei einem bereits erfolgten endgültigen Verzicht des Klägers auf einen Weiterbeschäftigungsantrag keinen Sinn ergeben. Außerdem hat das Landesarbeitsgericht dem an den Kläger gerichteten Schreiben der Beklagten vom 3. Mai 2006, in dem sie ihn ausdrücklich auf sein Antragsrecht nach § 61 Abs. 3 MTW hingewiesen hat, zutreffend entnommen, dass auch die Beklagte selbst die Erklärungen des Klägers vom 25. April 2006 nicht als endgültigen Verzicht auf sein Antragsrecht verstanden hat. Andernfalls wäre der Hinweis in dem Schreiben unverständlich.

bb) Der form- und fristgerecht nach § 61 Abs. 3 MTW gestellte Weiterbeschäftigungsantrag steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 61 Abs. 1 Satz 1 MTW nicht entgegen, da der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aufgrund seines vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögens nicht auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. 22

(1) Der Kläger kann auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden, da er nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die bisher auf diesem Arbeitsplatz ausgeübten Waldarbeitertätigkeiten überwiegend nicht mehr verrichten kann. 23

Der Kläger ist nach dem Schreiben der Deutschen Rentenversicherung vom 25. April 2006 noch in der Lage, körperlich leichte bis mittelschwere Arbeiten in wechselnder Körperhaltung, ohne Arbeiten auf Leitern und Gerüsten sowie mit übermäßigem Treppensteigen fünf Stunden und mehr täglich zu 24



verrichten. Dieses Leistungsvermögen entspricht nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dem Anforderungsprofil des bisherigen Arbeitsplatzes des Klägers nicht. Der Kläger war als Waldarbeiter/Forstwirt eingesetzt. Hierbei handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um Schwerstarbeit, die durch Heben, Tragen und Bücken geprägt ist. Der Hauptteil der Tätigkeiten besteht aus Holzerntearbeiten und Baumfällen. Diese Arbeiten sind auch in Hanglagen zu verrichten, wobei wegen erhöhter Rutsch- und Stolpergefahr ein sicherer Stand erforderlich ist. Diese Tätigkeiten kann der Kläger nicht mehr ausüben. Aufgrund dieser Umstände ist das Landesarbeitsgericht zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, dass der Kläger auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr einsetzbar ist. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind unbegründet. Der Kläger macht nicht geltend, dass das Landesarbeitsgericht verfahrensfehlerhaft zu der Feststellung gelangt sei, dass er die bislang überwiegend durchgeführten körperlich schweren Holzerntearbeiten nicht mehr verrichten kann. Der Kläger hat selbst nicht in Abrede gestellt, hierzu gesundheitlich nicht mehr in der Lage zu sein. Er hat sich ausschließlich darauf berufen, dass er imstande sei, im Forstbereich andere Tätigkeiten zu verrichten, beispielsweise Waldwege anzulegen, zu pflegen und in Stand zu halten, Unkraut und Schädlinge auf ebenen und sauber geräumten Flächen zu bekämpfen, Feinschneidearbeiten durchzuführen, das Waldgelände und Wildgehege zu kontrollieren einschließlich Zaun- und Gatterbau, Hölzer manuell zu zerlegen und zu sortieren (Messungen und Klassifizierungen), sowie Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen zu reinigen und zu warten, und dass die Beklagte seinen Arbeitsplatz entsprechend umgestalten könne. Deshalb sei eine Weiterbeschäftigung auf seinem bisherigen - anders gestalteten - Arbeitsplatz möglich. Damit rügt der Kläger, dass das Landesarbeitsgericht den Begriff des bisherigen Arbeitsplatzes in § 61 Abs. 3 MTW fehlerhaft ausgelegt habe. Diese Rechtsauffassung ist jedoch unzutreffend.

§ 61 Abs. 3 MTW unterscheidet zwischen dem bisherigen Arbeitsplatz und einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz und bestimmt, dass der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf einem dieser Arbeitsplätze einsetzbar sein muss. Da

25



die Einsetzbarkeit eines leistungsgeminderten Arbeitnehmers entscheidend von der Art der auf dem Arbeitsplatz auszuübenden Tätigkeiten abhängt, ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass der Arbeitsplatz iSd. Tarifnorm maßgeblich durch die auf dem Arbeitsplatz auszuübenden Tätigkeiten bestimmt wird. Für die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz iSd. Tarifbestimmung kommt es daher darauf an, ob der Arbeitnehmer die bisher ausgeübten Tätigkeiten im Wesentlichen weiterhin verrichten kann. Ist dies nicht der Fall, ist eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz iSd. § 61 Abs. 3 MTW nicht möglich. So verhält es sich im Streitfall, da der Kläger die auf seinem bisherigen Arbeitsplatz als Waldarbeiter überwiegend zu verrichtenden Holzerntearbeiten nicht mehr ausüben kann.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsfehler angenommen, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz nicht möglich ist. Der Kläger hat zwar dargelegt, welche Tätigkeiten er noch ausüben könnte. Nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verfügt die Beklagte jedoch nicht über einen mit diesen Tätigkeiten ausgestatteten Arbeitsplatz. Die Beklagte müsste daher einen entsprechenden Arbeitsplatz für den Kläger einrichten. Darauf hat der Kläger jedoch nach § 61 Abs. 3 MTW keinen Anspruch. Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber lediglich zur Weiterbeschäftigung auf einem geeigneten und freien, also bereits vorhandenen, unbesetzten Arbeitsplatz (vgl. zu § 62 MTArb: BAG 9. August 2000 - 7 AZR 749/98 - zu A II 2 der Gründe, ZTR 2001, 270).

(3) Anders könnte die Rechtslage möglicherweise zu beurteilen sein, wenn der Kläger schwerbehindert wäre und er sich auf § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX berufen hätte (vgl. hierzu BAG 14. März 2006 - 9 AZR 411/05 - Rn. 18 und 19 mwN, AP SGB IX § 81 Nr. 11 = EzA SGB IX § 81 Nr. 11). Dies ist jedoch nicht der Fall. Der Kläger hat nicht geltend gemacht, bei Eintritt der auflösenden Bedingung schwerbehindert gewesen zu sein.

26

27



3. Die Vorinstanzen haben zu Recht angenommen, dass das Arbeits- 28
verhältnis der Parteien nicht am 30. April 2006, sondern am 19. Mai 2006
geendet hat.

Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet ein auflösend bedingtes Arbeits- 29
verhältnis mit Eintritt der auflösenden Bedingung, frühestens jedoch zwei
Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch
den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

Die Beklagte hat dem Kläger mit Schreiben vom 3. Mai 2006 den Eintritt 30
der auflösenden Bedingung mitgeteilt. Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht
festgestellt, wann das Schreiben dem Kläger zugegangen ist. Nach den Fest-
stellungen des Arbeitsgerichts im erstinstanzlichen Urteil ist der Zugang am
5. Mai 2006 erfolgt. Gegenteiliges haben die Parteien nicht vorgetragen. Das
Arbeitsverhältnis hat daher zwei Wochen später, somit am 19. Mai 2006,
geendet.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 31

Dörner

Gräfl

Koch

Willms

Vorbau

