Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht Neunter Senat	Urteil vom 23. September 2014 - 9 AZR 1100/12 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 2. März 2010 - 12 Ca 8114/09 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 5. November 2012 - 21 Sa 593/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung - Leistungsklage - freigestelltes Betriebsratsmitglied

Bestimmungen:

BetrVG § 38; SGB IX § 81 Abs. 4

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

9 AZR 1100/12
21 Sa 593/10
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. September 2014

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Merte und Pielenz für Recht erkannt:

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

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. November 2012 - 21 Sa 593/10 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 2. März 2010 - 12 Ca 8114/09 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger, der freigestelltes Betriebsratsmitglied ist, behinderungsgerecht zu beschäftigen. 1

Der Kläger ist schwerbehindert und seit dem 20. Juli 1992 bei der Beklagten, die den Frankfurter Flughafen betreibt, tätig. Er wurde als Flugzeugabfertiger für den Ladebereich 1 (FA 21) innerhalb der Abteilung Flugzeugabfertigung eingestellt und übte diese Tätigkeit zumindest bis zum Jahr 2002 aus. Die Beklagte behielt sich im Arbeitsvertrag vor, dem Kläger innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Ausbildung und beruflichen Entwicklung entsprechende Tätigkeit zu übertragen. Jedenfalls seit Dezember 2006 beschäftigte sie den Kläger wegen seiner gesundheitlichen Probleme als Personalfahrer. Ab Sommer 2008 wies sie ihm Aufräum- und Reinigungstätigkeiten zu. 2

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beschäftigung mit Aufräum- und Reinigungsarbeiten sei nicht behinderungsgerecht. 3

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 4

1. die Beklagte zu verurteilen, ihn als Personalfahrer zu beschäftigen;
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, ihn mit Reinigungs- und Aufräumarbeiten bei der BVD-RL 3 zu beschäftigen, sondern ihn gemäß der arbeitsplatzspezifischen Untersuchung vom

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

15. September 2009 mit fahrerischen Tätigkeiten zu beschäftigen;

3. höchst hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, ihn mit Reinigungs- und Aufräumarbeiten bei der BVD-RL 3 zu beschäftigen, sondern ihn gemäß der arbeitsplatzspezifischen Untersuchung vom 15. September 2009 als Angestellten gemäß Arbeitsvertrag vom 21. Juli 1992 in der Abteilung BVD-BD zu beschäftigen;

4. allerhöchst hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, ihn mit Reinigungs- und Aufräumarbeiten bei der BVD-RL 3 zu beschäftigen, sondern ihn gemäß der arbeitsplatzspezifischen Untersuchung vom 15. September 2009 als Angestellten gemäß Arbeitsvertrag vom 21. Juli 1992 in der Dienststelle FBA-AT 3, Tätigkeitsfeld Terminalanlagen, Einrichtungen und Materiallager, zu beschäftigen;

5. allerhöchst hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, ihn mit Reinigungs- und Aufräumarbeiten bei der BVD-RL 3 zu beschäftigen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, der Kläger könne Kontroll-, Aufräum- und Reinigungstätigkeiten ausführen, die auch jedem anderen Flugzeugabfertiger oblägen. Von der Verpflichtung zur Ausübung der anderen zum Berufsbild des Flugzeugabfertigers gehörenden Tätigkeiten sei er wegen seiner gesundheitlichen Probleme freigestellt worden. 5

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte verurteilt, den Kläger als Personalfahrer zu beschäftigen. Die Parteien haben im Revisionsverfahren übereinstimmend vorgetragen, dass der Kläger seit dem 1. Juni 2014 als Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit vollständig freigestellt ist. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter. 6

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

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. 7

I. Die Klage ist seit der Freistellung des Klägers von der Arbeitsleistung unzulässig. Trotz eines entsprechenden Hinweises des Senats hat der Kläger sie nicht für erledigt erklärt. Ihr fehlt das Rechtsschutzbedürfnis. Das Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, dass Klagebegehren in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, die ersichtlich des Rechtsschutzes durch eine solche Prüfung nicht bedürfen *(BGH 25. Oktober 2012 - III ZR 266/11 - Rn. 51, BGHZ 195, 174)*. Bei einer Leistungsklage folgt das Rechtsschutzbedürfnis zwar regelmäßig schon aus der Nichterfüllung des behaupteten materiellen Anspruchs, dessen Existenz für die Prüfung des Interesses an seiner gerichtlichen Durchsetzung grundsätzlich zu unterstellen ist *(BAG 26. Juli 2012 - 6 AZR 52/11 - Rn. 20)*. Es kann allerdings ausnahmsweise zu verneinen sein, wenn ein Leistungsantrag objektiv schlechthin sinnlos ist, wenn also der Kläger unter keinen Umständen mit seinem prozessualen Begehren irgendeinen schutzwürdigen Vorteil erlangen kann *(BGH 9. Juli 2009 - IX ZR 29/09 - Rn. 7)*. Maßgebender Zeitpunkt für das Vorliegen des Rechtsschutzbedürfnisses für die Klage ist grundsätzlich der Schluss der letzten mündlichen Verhandlung *(Thomas/Putzo/Reichold 35. Aufl. Vorbem. § 253 Rn. 11 und 28)* und damit hier die Revisionsverhandlung vom 23. September 2014. 8

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass der Kläger seine Beschäftigung im Wege der Leistungsklage verfolgt und nur mit dem Klageantrag zu 5. ein Unterlassen der Beklagten begehrt. Diesem Verständnis seiner Anträge ist der Kläger im Revisionsverfahren nicht entgegengetreten. 9

III. Ist ein Betriebsratsmitglied gemäß § 38 BetrVG vollständig von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt und stellt der Arbeitgeber - wie hier die Beklagte - die Wirksamkeit der Freistellung nicht infrage, fehlt einer Klage, mit der das freigestellte Betriebsratsmitglied die Verurteilung des Arbeitgebers verlangt, ihn mit bestimmten Tätigkeiten zu beschäftigen bzw. nicht zu beschäftigen, grund- 10

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

sätzlich das berechtigte Interesse, die Gerichte für Arbeitssachen in Anspruch zu nehmen.

1. Gemäß § 38 BetrVG sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellte Betriebsratsmitglieder von ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur Leistung der versprochenen Dienste *(§ 611 Abs. 1 BGB)* befreit *(Thüsing in Richardi BetrVG 14. Aufl. § 38 Rn. 48; WPK/Kreft BetrVG 4. Aufl. § 38 Rn. 36)*. Sie unterliegen nicht mehr dem Direktionsrecht des Arbeitgebers *(Fitting 27. Aufl. § 38 Rn. 77; DKKW/Wedde 14. Aufl. § 38 Rn. 66; Weber GK-BetrVG 10. Aufl. § 38 Rn. 82)*. In dieser Situation besteht deshalb kein schützenswertes Interesse des Betriebsratsmitglieds, den Arbeitgeber gerichtlich zu verpflichten, sein Direktionsrecht in einer bestimmten Art und Weise auszuüben. Das Bedürfnis nach der gutachterlichen Würdigung der den Kläger interessierenden Frage, mit welchen Tätigkeiten die Beklagte ihn ohne seine Freistellung zu beschäftigen hätte oder nicht beschäftigen dürfte, vermag ein Rechtsschutzinteresse nicht zu begründen. Entgegen der Ankündigung des Klägers hat der Betriebsrat nicht beschlossen, die vollständige Freistellung des Klägers von seiner beruflichen Tätigkeit in eine teilweise Freistellung zu ändern. Nach dem Vorbringen des Klägers in der Revisionsverhandlung stand dies zwar auf der Tagesordnung einer Sitzung des Betriebsrats, ein entsprechender Beschluss wurde jedoch nicht gefasst. 11

2. Die Möglichkeit, dass die vollständige Freistellung des Klägers von seiner beruflichen Tätigkeit irgendwann enden könnte, genügt schon deshalb nicht, ein gegenwärtiges Rechtsschutzbedürfnis für die Beschäftigungs- und Unterlassungsklage zu begründen, weil die vom Kläger verlangte Entscheidung bezüglich seiner behinderungsgerechten Beschäftigung gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX die Beklagte im Falle einer Beendigung der Freistellung des Klägers nicht binden würde. Die Beklagte wäre durch eine stattgebende Entscheidung grundsätzlich nicht an der Ausübung ihres Weisungsrechts bezüglich der vom Kläger auszuübenden Tätigkeiten gehindert, sodass nicht rechtskräftig geklärt würde, welche Tätigkeiten die Beklagte dem Kläger zuweisen darf *(vgl. BAG* 12

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

25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 16, BAGE 135, 239; GMP/Germelmann 8. Aufl. § 46 Rn. 66).

3. Im Übrigen ist es nicht möglich zu beurteilen, ob und gegebenenfalls welche behinderungsgerechten Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Beklagten für den Kläger zu einem ungewissen zukünftigen Zeitpunkt bestehen und wie die Beklagte dann in Anbetracht der aktuellen betrieblichen Verhältnisse unter Berücksichtigung der Behinderung des Klägers von ihrem Weisungsrecht Gebrauch zu machen hat. Dies gilt auch für die Frage, ob eine an sich mögliche Beschäftigung des Klägers der Beklagten gemäß § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre. 13

4. Soweit der Kläger geltend gemacht hat, seine Situation sei identisch mit der Situation eines arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers, trifft dies nicht zu. Ist die Hauptleistungspflicht kraft Gesetzes suspendiert, kann der Gläubiger von seinem Schuldner die Erbringung der Leistung nicht mehr verlangen. Im Falle einer über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgehenden Erkrankung ruht das Arbeitsverhältnis demgegenüber grundsätzlich nicht. Es liegt auf Seiten des Arbeitnehmers eine Leistungsstörung vor *(vgl. BAG 25. September 2013 - 10 AZR 850/12 - Rn. 14 mwN).* 14

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 15

Brühler Krasshöfer Klose

Merte Pielenz

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