

Aktenzeichen: 9 AZR 230/04
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 10. Mai 2005
- 9 AZR 230/04 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 24. Juli 2003
- 2 Ca 758/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 22. Januar 2004
- 6 Sa 1207/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Beschäftigungsanspruch - Schwerbehinderung - Darlegung

Gesetze:

SGB IX § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1, § 84; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 551;
Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut Art. 56 Abs. 8

Leitsatz:

Der schwerbehinderte Mensch hat Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX). Zur Begründung dieses Anspruchs hat er regelmäßig bereits dann schlüssig vorgetragen, wenn er Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt, die seinem infolge der Behinderung eingeschränkten Leistungsvermögen und seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat sich hierauf substantiiert einzulassen und die Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, dass solche behinderungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten nicht bestehen oder deren Zuweisung ihm unzumutbar ist. Hierzu gehört auch die Darlegung, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist und auch nicht durch Versetzung freigemacht werden kann. Es obliegt dann dem Arbeitnehmer der Nachweis, dass entgegen der Behauptung des Arbeitgebers ein freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder vom Arbeitgeber frei gemacht werden kann. Eine Unzumutbarkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber sowohl darzulegen als auch zu beweisen.



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



BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 230/04
6 Sa 1207/03
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Mai 2005

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Starke und Ott für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 22. Januar 2004 - 6 Sa 1207/03 - aufgehoben, soweit es den Hilfsantrag des Klägers abgewiesen hat. Insoweit wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Im Übrigen wird die Revision des Klägers als unzulässig verworfen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der US-Streitkräfte, dem Kläger einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz zuzuweisen. Beklagte ist die Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für die US-Streitkräfte.

Der mit einem Grad von 100 schwerbehinderte Kläger, gelernter Kfz-Meister mit einer Zusatzausbildung in REFA-Technik, ist seit dem 1. Mai 1981 bei den US-Streitkräften auf dem Flughafen R in Vollzeit als Feuerwehrmann angestellt. Auf Grund arbeitsvertraglicher Vereinbarung ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) anzuwenden. Nach § 46 Abs. 2 Buchst. a TV AL II in der seit 1. Oktober 1990 geltenden Fassung endete das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit dem Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit führte zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Seit dem 1. April 2003 heißt es in § 46 Abs. 2 TV AL II:

- „a) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer erwerbsgemindert ist, so endet das Beschäftigungsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Bescheid zugestellt wird. ...

Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, die für eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes



noch nicht vor, so endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wurde.

- b) Abweichend von Abschnitt a) endet das Beschäftigungsverhältnis nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit gewährt wird. ...
- c) Das Beschäftigungsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeitnehmer, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten, gleichwertigen oder zumutbaren freien Arbeitsplatz im Einzugsbereich seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen entsprechend weiterbeschäftigt werden könnte, sofern der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich beantragt. Der Antrag muss nähere Angaben über Art und Umfang seines Leistungsvermögens enthalten.

Protokollnotiz zu Ziffer 2c

Für die Definition der Begriffe „gleichwertiger Arbeitsplatz“, „zumutbarer Arbeitsplatz“ und „Einzugsbereich“ gelten die Vereinbarungen in § 4 Ziffer 4 des Tarifvertrages über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (SchutzTV) entsprechend.“

Die Vergütung des Klägers richtete sich zuletzt nach der Lohn-/Gehaltsgruppe P 3 Endstufe. Seit dem 1. Juli 1991 wurde er aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Gruppe der für die Brandbekämpfung zuständigen Feuerwehrleute eingesetzt, sondern als Feuerlöschtechniker. Deren Tätigkeit ist geprägt durch überwachende Aufgaben wie die Instandhaltung und Kontrolle von Feuerlöschern, Feueralarm- und Löschsyste men sowie Rauchmeldern und Sprinkleranlagen.

3

Infolge einer Arthrose im Schulterbereich ist der Kläger seit dem 16. Juli 2000 ohne Unterbrechung arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 1. September 2000 erhält er eine Berufsunfähigkeitsrente. Ein ärztliches Attest vom 8. November 2000 bescheinigt ihm eine Minderbelastbarkeit. Überkopfarbeiten, Arbeiten auf Leitern und Gerüsten, Heben und Tragen schwerer Gegenstände und andauernde Zwangshaltungen sind ihm nicht zumutbar. Ausweislich einer fachärztlichen Bescheinigung vom 11. Mai 2001 kann der Kläger leichte körperliche Tätigkeiten ohne hohe Laufbelastungen, bevorzugt im Sitzen in geschlossenen und temperierten Räumen, verrichten.

4



Im Oktober 2001 fand mit der Personalbetreuungsstelle der US-Streitkräfte in R ein Gespräch über einen möglichen Einsatz des Klägers statt. Nachdem er mit anwaltlichem Schreiben vom 21. November 2001 seine Arbeitskraft angeboten hatte, lehnten die Streitkräfte unter dem 28. November 2001 seine Beschäftigung ab, da er seine bisherige vertragliche Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben könne. Eine andere, seinen gesundheitlichen Einschränkungen entsprechende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestehe nicht. Eine im Februar 2003 erneuerte Aufforderung des Klägers zur Beschäftigung blieb erfolglos.

5

Mit seiner im Mai 2003 erhobenen Klage verlangt der Kläger die Zuweisung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes. Er macht im Wesentlichen geltend, die Streitkräfte hätten ua. die im Hilfsantrag aufgeführten Stellen ausgeschrieben, die er ungeachtet seiner Behinderung ausfüllen könne. Jedenfalls im Jahr 2002 seien diese Stellen noch nicht besetzt gewesen.

6

Der Kläger hat beantragt,

7

1. die Beklagte zu verurteilen, ihn gegebenenfalls nach entsprechender Vertragsänderung, vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrats und gegebenenfalls nach Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens, in einem Arbeitsbereich einzusetzen, bei dem der Kläger noch leichte körperliche Tätigkeiten, bevorzugt im Sitzen, in geschlossenen und temperierten Räumen ausüben kann und
hilfsweise
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn gegebenenfalls nach entsprechender Vertragsänderung, vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrats und gegebenenfalls nach Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens
als Verwaltungsangestellter (Einkauf),
alternativ Sachbearbeiter (Telekommunikation),
alternativ Housingmanagement (Assistent),
alternativ Angestellter (Materialverwaltung),
alternativ Frachtabfertiger,
alternativ Telefonist/Verwaltungsangestellter (Bürokommunikation),
alternativ Lagerangestellter (Material- und Gütebestimmung),
alternativ Frachtassistent,
alternativ Sachbearbeiter (Frachtabwicklung),
alternativ Angestellter (Arbeitskontrolle),
alternativ Kassierer (T 3),
alternativ Polizeiangestellter (Postendienst, ZP-3)
zu beschäftigen.



Die beklagte Bundesrepublik hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Klageanträge mangels Bestimmtheit für unzulässig. Jedenfalls sei die Klage unbegründet, da der Kläger keinen konkreten freien Arbeitsplatz benenne, auf dem eine behinderungsgerechte Beschäftigung möglich sei. Die Streitkräfte seien nicht verpflichtet, für den Kläger eine solche Beschäftigungsmöglichkeit zu schaffen.

8

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Dagegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, mit der er sein Klageziel weiter verfolgt.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung des Hauptantrags wendet. Im Übrigen ist sie begründet und führt insoweit zur Aufhebung des Berufungsurteils. Mit der vom Landesarbeitsgericht angegebenen Begründung kann der mit dem Hilfsantrag geltend gemachte Anspruch auf Beschäftigung nicht abgelehnt werden. Dem Senat ist eine abschließende Sachentscheidung wegen unzureichender tatsächlicher Feststellungen nicht möglich. Der Rechtsstreit ist daher zurückzuverweisen.

10

A. Die Revision ist zulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung des Hilfsantrags richtet.

11

I. Die Revision gegen die Abweisung des Hauptantrags ist unzulässig.

12

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag als unzulässig, nämlich als nicht hinreichend bestimmt, beurteilt. Der Kläger wiederhole in ihm lediglich die Aussagen der fachärztlichen Bescheinigung vom 11. Mai 2001. Es fehlten die für eine Konkretisierung erforderlichen Angaben zu der von ihm begehrten Art der Weiterbeschäftigung und den Arbeitsleistungen, die er angesichts seiner Vorbildung trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung verrichten könne. Die hiergegen vom Kläger allein erhobene Verfahrensrüge ist nicht ordnungsgemäß begründet.

13

2. Eine Verfahrensrüge ist zulässig erhoben, wenn der Revisionskläger die Tatsachen bezeichnet, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO). Wird gerügt, das Landesarbeitsgericht habe

14



die ihm obliegende Aufklärungspflicht (§ 139 ZPO) verletzt, ist im Einzelnen vorzutragen, welchen konkreten Hinweis das Landesarbeitsgericht dem Revisionskläger auf Grund welcher Tatsachen hätte erteilen müssen (*Senat 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145*). Zusätzlich ist vorzutragen, was er auf eine entsprechende Frage des Gerichts geantwortet hätte (*Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - BAGE 108, 103*). Geht es um eine vom Berufungsgericht beanstandete Unbestimmtheit des Sachantrags, ist der Revisionskläger gehalten, den Antrag in der Revision zu formulieren. Nur so kann das Revisionsgericht beurteilen, ob das Urteil möglicherweise auf dem unterlassenen Hinweis beruht (*vgl. BAG 22. Juli 2004 - 8 AZR 394/03 - BB 2005, 216*).

Diesen Anforderungen genügt das Revisionsvorbringen des Klägers nicht. Er trägt lediglich vor, auf einen Hinweis des Landesarbeitsgerichts hätte er „seinen Antrag speziell auf einen Arbeitsplatz gerichtet“. Er gibt jedoch nicht an, welchen konkreten Antrag er bei einem solchen Hinweis gestellt hätte. Der Senat kann damit nicht beurteilen, ob die behauptete Verletzung der richterlichen Aufklärungspflicht für die klageabweisende Entscheidung des Berufungsgerichts ursächlich war.

15

II. Die gegen die Abweisung des Hilfsantrags gerichtete Revision ist zulässig.

16

1. Der Revisionskläger hat nach § 551 Abs. 1 ZPO die Revision zu begründen. Seit In-Kraft-Treten des Gesetzes zur Reform des Zivilprozesses vom 27. Juli 2001 (BGBl. I S. 1887) ist zwar die Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm nicht mehr vorgeschrieben. Die Revisionsbegründung hat jedoch den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Sie muss sich deshalb mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzen. Darzulegen ist, weshalb das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll (*BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41*). Dadurch soll ua. sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen (*Senat 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145*). Dabei ist allerdings von dem Revisionskläger grundsätzlich nicht ein Mehr an Begründung zu verlangen, als das Landesarbeitsgericht gegeben hat.

17

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung des Klägers gerecht.

18



Das Landesarbeitsgericht hat die Abweisung des Hilfsantrags im Wesentlichen damit begründet, es gelte das zum Hauptantrag Gesagte. Zusätzlich sei zu berücksichtigen, dass der bisher in R beschäftigte Kläger den Ort des verlangten Arbeitseinsatzes nicht deutlich mache, obgleich die Streitkräfte über mehrere Standorte und Dienststellen verfügten. Außerdem hätte er darlegen müssen, dass freie Stellen in den aufgelisteten Tätigkeitsbereichen vorhanden seien oder ohne großen Aufwand geschaffen werden könnten. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen, weil die Rechtsfrage der Darlegungslast des behinderten Menschen höchststrichterlicher Klärung bedürfe. Ob das Landesarbeitsgericht mit seinem Verweis auf die Ausführungen zum Hauptantrag gemeint hat, auch der Hilfsantrag sei mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig, ist den Entscheidungsgründen nicht zu entnehmen. Gegen ein solches Verständnis sprechen seine Ausführungen zur Darlegungslast sowie der Umstand, dass es wegen dieser Rechtsfrage die Revision zugelassen hat. Beide Fragen werden vom Kläger in der Revisionsbegründung entgegen der Auffassung der beklagten Bundesrepublik ausreichend behandelt. Die Schwerpunkte seines Angriffs werden deutlich. Ausgehend von der nach seiner Auffassung zu bejahenden prozessualen Zulässigkeit des Klageantrags rügt der Kläger materiell-rechtlich, dass das Landesarbeitsgericht die für schwerbehinderte Menschen bestehenden Schutzvorschriften, insbesondere § 81 Abs. 4 SGB IX, nicht erörtert habe und führt näher aus, weshalb diese Vorschriften eine abgestufte Darlegungslast geböten.

- B. Soweit die Revision zulässig ist, ist sie auch begründet. 19
- I. Die Klage ist zulässig. 21
1. Das Landesarbeitsgericht hat die sich aus dem Völkerrecht ergebenden Fragen zur Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen und zur Vertretung der Streitkräfte zutreffend beurteilt. 22
- a) Nach Art. 56 Abs. 8 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut vom 3. August 1959 (ZA-NTS) unterliegen Streitigkeiten aus einem eingegangenen Arbeitsverhältnis zwischen dem der NATO zugehörigen Entsendestaat und der von ihm eingestellten zivilen Arbeitskraft der deutschen Gerichtsbarkeit. Klagen der zivilen Arbeitskräfte sind gegen die Bundesrepublik zu richten, die für den Entsendestaat in Prozessstandschaft auftritt (*BAG 29. Januar 1986 - 4 AZR 479/84 - BAGE 51, 104; 21. Januar 1993 - 2 AZR 309/92 - AP BGB § 615 Nr. 53 = EzA BGB § 615 Nr. 78*). An dieser Rechtslage hat sich durch die Wiederherstellung der Einheit Deutschlands 23



nichts geändert (Verordnung vom 28. September 1990 zu den Notenwechseln vom 25. September 1990 zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen vom 19. Juni 1951 und zu dem Zusatzabkommen zu diesem Abkommen vom 3. August 1959 nebst zugehörigen Übereinkünften sowie zu dem befristeten Verbleib von Streitkräften der Französischen Republik, des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland und der Vereinigten Staaten von Amerika in Berlin, BGBl. II 1990 S. 1250).

Zwischen den Parteien ist nicht im Streit, dass der Kläger als Feuerlöschtechniker zu dem von Art. 56 Abs. 8 iVm. Abs. 1 ZA-NTS erfassten Personenkreis der zivilen Arbeitskräfte gehört. 24

b) Der Durchführung des Erkenntnisverfahrens steht nicht entgegen, dass der Kläger keine Geldforderung geltend macht. Solche Forderungen hat die Bundesrepublik nach Art. 25 des Gesetzes zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages vom 19. Juni 1951 über die Rechtsstellung ihrer Truppen und zu den Zusatzvereinbarungen vom 3. August 1959 zu diesem Abkommen vom 18. August 1961 für die Gläubiger zu leisten. Sie sind deshalb ggf. gegen die Bundesrepublik zu vollstrecken. Ob eine solche Vollstreckungsmöglichkeit bei der vom Kläger erstrebten Verurteilung der Beklagten zur Beschäftigung besteht, ist offen zu lassen. Mögliche Schwierigkeiten bei der Vollstreckung eines Beschäftigungsurteils ändern nichts daran, dass auch andere Ansprüche als Geldforderungen gegen die Bundesrepublik als Prozessstandschafterin zu verfolgen sind (vgl. BAG 29. Januar 1986 - 4 AZR 479/84 - BAGE 51, 104). Auch hiergegen erhebt die Beklagte keine Einwände. 25

2. Der in die Revision gelangte Hilfsantrag genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 26

a) Nach dieser Vorschrift muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Streitgegenstand und der Umfang der gerichtlichen Prüfungs- und Entscheidungsbefugnis müssen klar umrissen sein (vgl. BAG 19. März 2003 - 4 AZR 271/02 - BAGE 105, 275). Die klagende Partei muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung sie begehrt (vgl. BAG 9. Oktober 2002 - 5 AZR 160/01 - AP ZPO § 253 Nr. 40 = EzA ZPO § 253 Nr. 23). Bei einer stattgebenden Entscheidung darf keine Unklarheit über den Umfang der Rechtskraft bestehen (BAG 23. Januar 2002 - 4 AZR 461/99 -). Der Streit der Parteien darf nicht in die Vollstreckung verlagert werden. Die- 27



se Anforderung ist auch erfüllt, wenn der Antrag durch Auslegung, insbesondere unter Heranziehung der Klageschrift und des sonstigen Vorbringens des Klägers, hinreichend bestimmt ist (vgl. *Senat 1. Oktober 2002 - 9 AZR 215/01 - BAGE 103, 45*).

- b) Diesen Anforderungen wird der Hilfsantrag gerecht. 28
- aa) Der Klageantrag richtet sich zwar gegen die Bundesrepublik als Beklagte. Diese Prozessführung ist Art. 56 Abs. 8 ZA-NTS geschuldet, wie zwischen den Parteien nicht im Streit ist. Der Kläger geht nicht davon aus, dass die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet sei, ihm eine behinderungsgerechte Beschäftigung in ihrem eigenen Tätigkeitsbereich zu verschaffen. Es geht um die vom Kläger verlangte räumlich und funktional beschränkte Beschäftigung bei den in der Bundesrepublik stationierten US-Streitkräften. Die Formulierung, die Beklagte solle den Kläger beschäftigen, macht den eigentlichen Adressaten des erhobenen Anspruchs nicht zweifelhaft. 29
- bb) Auch das im Antrag angegebene Klageziel „Beschäftigung“ führt nicht zur Unbestimmtheit. Dem Kläger geht es ersichtlich um die Zuweisung einer Beschäftigung. Er will arbeiten. Das soll ihm dadurch ermöglicht werden, dass ihm die Streitkräfte einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. 30
- cc) Eine Unbestimmtheit ergibt sich nicht aus der Vielzahl der im Antrag genannten Tätigkeiten. Wie sich aus der Klagebegründung ergibt, hat der Kläger Arbeitsplätze/Stellen aufgelistet, die von den Streitkräften im Vorfeld der gerichtlichen Auseinandersetzung ausgeschrieben waren und auf denen er nach seiner Behauptung entsprechend seinen Fähigkeiten und Kenntnissen unter Berücksichtigung seiner Behinderung und seiner festgestellten gesundheitlichen Einschränkungen eingesetzt werden kann. Ob seine Behauptung zutrifft, ist keine Frage der Bestimmtheit des Klageantrags, sondern betrifft die Begründetheit der Klage. 31
- dd) Aus der Nennung der unterschiedlichen Tätigkeiten ergibt sich zugleich, dass der Kläger die Auswahl den US-Streitkräften überlässt, mit welcher dieser Arbeitsaufgaben sie ihn beschäftigen wollen (vgl. *Senat 28. April 1998 - 9 AZR 348/97 - AP SchwbG 1986 § 14 Nr. 2 = EzA SchwbG § 14 Nr. 5*). Das gilt auch hinsichtlich des örtlichen Einsatzes, wie der Kläger in der mündlichen Revisionsverhandlung klargestellt hat. 32



- ee) Die geforderte Beschäftigung soll auf der Grundlage der anzuwendenden Tarifbestimmungen erfolgen. Soweit im Antrag auf eine möglicherweise erforderliche Änderung des Arbeitsvertrags, eine Beteiligung des Betriebsrats - gemeint ist die bei den Stationierungsstreitkräften gebildete Betriebsvertretung - oder die Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens verwiesen ist, handelt es sich um Begründungselemente der Klage. Sie dienen der Erläuterung, welche Bemühungen die Streitkräfte nach Auffassung des Klägers schulden, um seine behinderungsrechte Beschäftigung zu ermöglichen. 33
- ff) Mit der Antragsformulierung trägt der Kläger ersichtlich dem materiellen Recht Rechnung. Denn das Schwerbehindertenrecht räumt grundsätzlich keinen Anspruch auf einen selbst bestimmten Arbeitsplatz ein (*so bereits BAG 23. Januar 1964 - 2 AZR 289/63 - AP SchwBeschG § 12 Nr. 2*). Verlangt man, wie wohl das Landesarbeitsgericht annimmt, für einen zulässigen Beschäftigungsantrag die Angabe eines einzigen konkreten Arbeitsplatzes, so liefe der klagende Arbeitnehmer stets Gefahr, dass die so konkretisierte Klage zwar zulässig, aber unbegründet wäre, weil der Arbeitgeber ihm auch einen anderen behinderungsgerechten Arbeitsplatz zuweisen dürfte. 34
- II. Ob der Kläger zu Recht die Beschäftigung in einem der im Klageantrag genannten Arbeitsbereiche verlangt, kann der Senat auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden. 35
1. Nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX in der seit dem 1. Juli 2001 geltenden Fassung - wortgleich mit § 14 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (SchwbG) idF vom 1. August 1986 und mit § 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 idF des am 1. Oktober 2000 in Kraft getretenen Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG, BGBl. I 2000 S. 1394) - haben schwerbehinderte Menschen gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der 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 Arbeitnehmer die damit verbundenen Tätigkeiten wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, so führt dieser Verlust nach der Konzeption der §§ 81 ff. SGB IX nicht ohne weiteres zum Wegfall des Beschäftigungsanspruchs. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann dann vielmehr Anspruch auf eine anderweitige Beschäftigung haben und, soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Be- 36



schäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt, auf eine entsprechende Vertragsänderung (*Senat 28. April 1998 - 9 AZR 348/97 - AP SchwbG 1986 § 14 Nr. 2 = EzA SchwbG § 14 Nr. 5*). Dabei ist er nicht verpflichtet, den Arbeitgeber vorab auf Zustimmung zur Vertragsänderung zu verklagen. Der besondere Beschäftigungsanspruch entsteht unmittelbar kraft Gesetzes und kann daher ohne vorherige Vertragsänderung geltend gemacht werden (*vgl. zum Verringerungsanspruch nach § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 100/03 - BAGE 108, 77*). Ist zu der von einem schwerbehinderten Menschen beantragten Beschäftigung die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich, so kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, deren Zustimmung einzuholen (*vgl. Senat 3. Dezember 2002 - 9 AZR 481/01 - BAGE 104, 45*).

Dem Arbeitnehmer wird damit gesetzlich kein absoluter Anspruch auf Beschäftigung eingeräumt. Der Anspruch beschränkt sich vielmehr auf solche Tätigkeiten, für die er nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen unter Berücksichtigung seiner Behinderung befähigt ist. Kommt eine solche anderweitige Beschäftigung in Betracht, ist der Arbeitgeber gleichwohl dann nicht zur Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen verpflichtet, wenn ihm die Beschäftigung unzumutbar ist, wie nunmehr in § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX (wortgleich mit § 14 Abs. 3 Satz 3 SchwbG idF ab 1. Oktober 2000) ausdrücklich bestimmt ist. Er ist nicht verpflichtet, für den schwerbehinderten Menschen einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten (*vgl. Senat 28. April 1998 - 9 AZR 348/97 - AP SchwbG 1986 § 14 Nr. 2 = EzA SchwbG § 14 Nr. 5*).

2. Das Landesarbeitsgericht hat überspannte Anforderungen an die Darlegungen des Klägers gestellt. Nach dem Vorbringen des Klägers ist nicht auszuschließen, dass er einen Anspruch auf Beschäftigung hat.

a) Ein Sachvortrag zur Begründung eines Klageanspruchs ist dann schlüssig, wenn der Kläger Tatsachen vorträgt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet und erforderlich sind, die geltend gemachte Rechtsfolge zu rechtfertigen. Die Angabe näherer Einzelheiten ist nur erforderlich, wenn diese für die Rechtsfolgen von Bedeutung sind. Das Gericht muss lediglich in die Lage versetzt werden, auf Grund des tatsächlichen Vorbringens zu entscheiden, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für das Bestehen des geltend gemachten Anspruchs vorliegen (*vgl. BAG 20. November 2003 - 8 AZR 580/02 - NZA 2004, 489*).

Macht der schwerbehinderte Arbeitnehmer den schwerbehindertenrechtlichen Beschäftigungsanspruch nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX geltend, so hat er nach



den allgemeinen Regeln grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen. Dagegen hat der Arbeitgeber die anspruchshindernden Umstände vorzutragen. Dazu gehören insbesondere diejenigen, aus denen sich die Unzumutbarkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers ergeben soll. Im Übrigen gilt hier eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast.

aa) Diese Verteilung ergibt sich aus dem materiellen Recht. Ziel des geltenden Schwerbehindertenrechts ist die „Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ entsprechend der Langtextfassung des zum 30. Juni 2001 abgelösten Schwerbehindertengesetzes durch „Eingliederung ... in Arbeit, Beruf und Gesellschaft“. In diese Aufgabe war bereits unter der Geltung des SchwbG der Arbeitgeber einbezogen. Das verdeutlichte seine Verpflichtung „zur Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieben ... zusammenzuarbeiten“ (§ 29 Abs. 1 SchwbG). Diese Verpflichtung ist wortgleich in § 99 Abs. 1 SGB IX übernommen worden. Sobald bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses Schwierigkeiten auftreten, hat der Arbeitgeber unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des zuständigen Integrationsamtes, das die Aufgaben der früheren sog. Hauptfürsorgestelle wahrnimmt, nach Lösungen zu suchen, die diese Schwierigkeiten beseitigen. Diese Pflicht ist zwar erst mit Wirkung zum 1. Oktober 2000 durch das SchwbBAG ausdrücklich normiert (§ 14c SchwbG = § 84 Abs. 1 SGB IX). Die dort dem Arbeitgeber zugewiesene aktive Rolle für Eingliederung und gegen Ausgliederung war aber schon im früheren Recht anerkannt (vgl. BAG 10. Juli 1991 - 5 AZR 383/90 - BAGE 68, 141). Nach der ständigen Rechtsprechung waren § 14 Abs. 2 Satz 1 SchwbG und die Vorgängervorschrift § 12 SchwBeschG nicht nur Schutzgesetze iSv. § 823 Abs. 2 BGB, deren Verletzung Schadensersatzansprüche auslösen konnten, sondern begründeten „auch und vor allem eine privatrechtlich gesteigerte Fürsorgepflicht gegenüber dem Schwerbehinderten“ (vgl. BAG 10. Juli 1991 - 5 AZR 383/90 - aaO mwN).

41

bb) Hat sich der Arbeitgeber nach der gesetzlichen Konzeption des Schwerbehindertenrechts daher um eine behinderungsgerechte Beschäftigung des Arbeitnehmers zu bemühen, so ergibt sich daraus zugleich, dass er den geltend gemachten Beschäftigungsanspruch nicht mit der bloßen Behauptung abwehren kann, er verfüge über keinen geeigneten Arbeitsplatz. Die gebotene sachliche Auseinandersetzung mit dem Verlangen des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf anderweitige Beschäftigung erfordert eine substantiierte Darlegung des Arbeitgebers, aus welchen Gründen die vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Beschäftigungsmöglichkeiten nicht zur Verfügung ste-

42



hen. Welche Einzelheiten vom Arbeitgeber vorzutragen sind, bestimmt sich nach den Umständen des Streitfalles unter Berücksichtigung der Darlegungen des klagenden Arbeitnehmers. Als Einwände kommen in Betracht, dass entsprechende Tätigkeitsbereiche überhaupt nicht vorhanden seien, keine Arbeitsplätze frei seien und auch nicht frei gemacht werden könnten, der Arbeitnehmer das Anforderungsprofil nicht erfülle oder die Beschäftigung aus anderen Gründen unzumutbar sei. Diese Substantiierungslast entspricht der Rechtsprechung zu § 138 Abs. 1 und 2 ZPO. Danach wird dem Gegner der primär behauptungsbelasteten Partei eine sekundäre Behauptungslast auferlegt, wenn die darlegungspflichtige Partei keine nähere Kenntnis der maßgebenden Tatsachen besitzt, während der Prozessgegner sie hat und ihm nähere Angaben zumutbar sind (*BGH 3. Mai 2002 - V ZR 115/01 - NJW-RR 2002, 1280; BAG 20. November 2003 - 8 AZR 580/02 - NZA 2004, 489*). So ist es hier.

Nur der Arbeitgeber hat einen umfassenden Überblick über die betrieblich eingerichteten Arbeitsplätze und die dort zu erfüllenden Anforderungen. Er weiß, welche Arbeitsplätze für welche Zeiträume besetzt sind, ob Arbeitsaufgaben sinnvoll anders verteilt werden können oder ob Arbeitsplätze in absehbarer Zeit frei werden, etwa infolge Erreichens des Rentenalters oder durch Versetzung freigemacht werden können. Einen solchen Einblick hat der Arbeitnehmer regelmäßig nicht. Das gilt insbesondere für einen Arbeitnehmer, der wie hier schon längere Zeit infolge Krankheit arbeitsunfähig und daher nicht mehr im Betrieb anwesend ist.

43

b) Danach hat zwar der Kläger, nicht aber die Beklagte ausreichend vorgetragen.

44

aa) Der Kläger ist nach seiner Behauptung auf Grund seiner Behinderung nicht mehr in der Lage, die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit als Feuerwehrmann oder Feuerlöschtechniker auszuüben. Welche Arbeiten er trotz seiner Behinderung erbringen kann, ist den vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen zu entnehmen. Sie stecken den äußeren Rahmen ab, unter denen er arbeiten kann. In Betracht kommen danach leichte körperliche Tätigkeiten ohne hohe Laufbelastung, bevorzugt im Sitzen in geschlossenen und temperierten Räumen. Überkopfarbeiten, Arbeiten auf Leitern und Gerüsten, Heben und Tragen schwerer Gegenstände und andauernde Zwangshaltungen scheiden aus. Mehr brauchte der Kläger hierzu entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht vorzutragen. Der Inhalt der ärztlichen Vorgaben ist nicht missverständlich. Er ermöglichte den US-Streitkräften, die als Arbeitgeberin sämtliche Arbeitsplätze selbst einrichtet und daher die jeweiligen äußeren Arbeitsbedingungen und die mit den Aufgaben verbundenen körperlichen Anforderungen kennt, die Beurteilung,

45



ob dem Kläger ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann, der diesem eingeschränkten körperlichen Leistungsvermögen Rechnung trägt. Nichts anderes gilt für die in Prozessstandschaft auftretende beklagte Bundesrepublik. Sie kann sich als Prozessstandschafterin nicht auf eigene Unkenntnis berufen, sondern muss sich das Wissen der Stationierungsstreitkräfte zurechnen lassen.

bb) Der Kläger hat im Klageantrag mannigfache Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt, die er nach seiner Behauptung sowohl auf Grund seiner Vorbildung als auch unter Berücksichtigung seiner Behinderung sowie der festgestellten Krankheitsbilder wahrnehmen kann. Zusätzlich hat er geltend gemacht, die im Klageantrag aufgelisteten Tätigkeiten seien - arbeitsplatzbezogen - von den US-Streitkräften tatsächlich ausgeschrieben worden; jedenfalls im Jahr 2002 seien die Stellen noch offen gewesen.

46

Hierzu hat sich die beklagte Bundesrepublik nicht ausreichend erklärt. Sie hat in den Tatsacheninstanzen lediglich geltend gemacht, sie verfüge über keinen „leidensgerechten“ freien Arbeitsplatz, auf dem der Kläger eingesetzt werden könne. Erstmals in der Revision und damit vom Senat nicht zu berücksichtigen, hat sie ansatzweise zur Organisation der Dienststellen vorgetragen und hinsichtlich der Tätigkeiten beispielhaft geltend gemacht, der genannte Tätigkeitsbereich „Postendienst“ sei mit erheblichem Laufen außerhalb geschlossener Räume verbunden und komme deshalb für den Kläger auf Grund der festgestellten Leistungseinschränkungen nicht in Betracht.

47

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig.

48

1. Die beklagte Bundesrepublik hat erstmals in der mündlichen Revisionsverhandlung geltend gemacht, der Beschäftigungsanspruch scheitere schon daran, dass der Kläger diesen entgegen § 46 Abs. 2 Buchst. c TV AL II nicht form- und fristgerecht geltend gemacht habe. Diese Tarifvorschrift knüpft an die in § 46 Abs. 2 Buchst. a und b TV AL II bestimmten Folgen für den Bestand und den Inhalt des Arbeitsverhältnisses an, wenn dem Arbeitnehmer eine Rente wegen Erwerbsminderung bewilligt wird. Dabei hängt der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Zugang des Bewilligungsbescheides und - beim schwerbehinderten Arbeitnehmer - zusätzlich vom Eingang des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes ab. Wird dem nur teilweise erwerbsgeminderten Arbeitnehmer eine Rente bewilligt, so endet oder ruht das Arbeitsverhältnis dann nicht, wenn er unter den in § 46 Abs. 2 Buchst. c TV AL II näher

49



bestimmten Voraussetzungen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich seine Weiterbeschäftigung beantragt (*zu den Anforderungen vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - EzA BGB 2002 § 620 Bedingung Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

2. Wann der Kläger den Bescheid über die mit Wirkung zum 1. September 2000 erfolgte Bewilligung der Berufsunfähigkeitsrente erhalten hat, ist bisher nicht festgestellt. Die Tarifnorm ist erst seit dem 1. Oktober 2003 in Kraft. Sie konnte die bereits im Oktober und November 2001 geforderte Beschäftigung nicht ausschließen. Im Übrigen können die Tarifvertragsparteien die sich aus dem Behindertenrecht ergebenden gesetzlichen Schutzvorschriften nicht unterschreiten (*vgl. Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 100/03 - BAGE 108, 77*). Das wird das Landesarbeitsgericht bei seiner neuen Verhandlung und Entscheidung zu berücksichtigen haben.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat die für die Beurteilung des Beschäftigungsanspruchs erforderlichen Tatsachen festzustellen. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung des (Weiter-)Bestehens des seit 2001 geltend gemachten Anspruchs ist der Schluss der neuen mündlichen Berufungsverhandlung. Von daher wird das Schwerbehindertenrecht in der Fassung des Teil 2 des SGB IX zugrunde zu legen sein.

Im Hinblick auf den Einwand der beklagten Bundesrepublik, der Kläger könne nur eine Beschäftigung verlangen, auf der er höchstens vergleichbar seiner bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert wäre, ist zu beachten, dass das Schwerbehindertenrecht dem Arbeitnehmer zwar keinen Anspruch auf Beförderung einräumt. Es schließt eine Beförderung aber auch nicht aus (*vgl. BAG 19. September 1979 - 4 AZR 887/77 - BAGE 32, 105*). Das verdeutlicht auch § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 und Nr. 3 SGB IX, der den Arbeitgeber zu einer besonderen Förderung des beruflichen Weiterkommens des schwerbehinderten Menschen verpflichtet (*vgl. dazu die schon ältere Rechtsprechung BAG 7. November 1984 - 4 AZR 609/82 -*).

Düwell

Böck

Reinecke

Starke

Ott



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

