

Aktenzeichen: 1 AZR 260/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 25. Oktober 1983
- 1 AZR 260/82 -

I. Arbeitsgericht Hamburg Urteil vom 3. Dezember 1981
- 1 Ca 59/81 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg Urteil vom 5. April 1982
- 4 Sa 3/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplanes

Gesetz: BetrVG § 112; BGB § 242

Leitsatz: Wird ein Betrieb stillgelegt, so können die Betriebspartner in einem Sozialplan vereinbaren, daß Arbeitnehmer, die das Angebot eines gleichwertigen und gleichbezahlten Arbeitsplatzes in einem anderen Betrieb des Unternehmens an einem anderen Ort ablehnen, nur eine geringere Abfindung erhalten als diejenigen Arbeitnehmer, denen ein solches Angebot nicht gemacht werden kann (im Anschluß an BAG Urteil vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972).

Der Arbeitgeber verstößt nicht gegen Treu und Glauben, wenn er einem Arbeitnehmer einen gleichwertigen und gleichbezahlten Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb an einem anderen Ort anbietet, obwohl es diesem Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis an einem anderen Ort fortzusetzen.



1 AZR 260/82

4 Sa 3/82 Hamburg

Verkündet am
25. Oktober 1983

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1983 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Gentz für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. April 1982 - 4 Sa 3/82 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 3. Dezember 1981 - 1 Ca 59/81 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung und der Revision trägt die Klägerin.

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

Tatbestand:

1. Die Beklagte ist ein Unternehmen der Zigarettensindustrie mit Sitz in Bremen. Sie unterhielt in Hamburg die Verwaltung der Abteilungen Marketing, Marktforschung, Vertrieb-Zigarette und Verkaufsförderung und beschäftigte hier zuletzt 156 Arbeitnehmer.

Im April 1980 entschloß sich die Beklagte, u.a. ihre Verwaltungsabteilungen von Hamburg nach Bremen zu verlegen. Über die damit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen schloß sie am 11. Juni 1980 mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich und vereinbarte mit diesem am 29. Juli 1980 einen Sozialplan. Der Interessenausgleich und der Sozialplan haben - soweit hier von Bedeutung - folgenden Wortlaut:

Interessenausgleich

....

wird gemäß § 112 BetrVG nachfolgendes vereinbart:

- 3 -



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



- 3 -

Über die ... Verlegung der Verwaltung Hamburg nach Bremen ... wurde ... dahingehend Einverständnis erzielt, daß keine Einwendungen zu den Maßnahmen - einschließlich der personellen - erhoben werden, soweit ein Nachteilsausgleich für die betroffenen Mitarbeiter, insbesondere soweit sie ihren Arbeitsplatz verlieren, erfolgt.

.....

Die Verlegung der Verwaltung Hamburg nach Bremen soll Anfang 1981 beginnen und soll möglichst Ende Dezember 1981 abgeschlossen sein.

1. Soweit Freisetzungen unumgänglich sind, werden im Sozialplan entsprechende Regelungen aufgenommen.

2.

3. Die M AG wird sich bemühen, den von der Maßnahme betroffenen Mitarbeitern weitgehend einen materiell gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen anzubieten, soweit die Qualifikation des Mitarbeiters gegeben ist.

.....

Die betroffenen Betriebsräte ... stimmen dieser Vereinbarung zu.

Sozialplan

Zwischen ... wird zum Ausgleich bzw. zur Minderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die Mitarbeitern infolge der gemäß dem Interessenausgleich vom 11. Juni 1980 bevorstehenden Maßnahmen entstehen werden, nachfolgender Sozialplan vereinbart:

.....

3. Zusammenführung Hamburg-Bremen

3.1 Diese Maßnahme bedingt für alle Mitarbeiter der Verwaltung Hamburg eine Versetzung nach Bremen unter weitgehender Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes.

3.2 M verpflichtet sich, den von der Maßnahme betroffenen Mitarbeitern weitgehend einen

- 4 -



materiell gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen anzubieten, soweit die Qualifikation des Mitarbeiters gegeben ist.

- 3.3 Die Mitarbeiter der Verwaltung Hamburg müssen innerhalb von vier Wochen nach einem Versetzungsangebot erklären, ob sie an einer Versetzung in die Verwaltung Bremen interessiert sind.

Die Bekundung eines Interesses gilt gleichzeitig als Einverständnis zu einer Versetzung.

4. Grundsätzliches

- 4.1 Unberührt von den Regelungen im Sozialplan bleiben die für die Mitarbeiter günstigeren gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und einzelvertraglichen Regelungen, wobei Doppelleistungen aus dem Sozialplan und anderen Regelungen ausgeschlossen sind.

5. Versetzung in fremde Standorte

Mitarbeiter, die an einen anderen Ort versetzt werden müssen und für die ein Umzug innerhalb eines Jahres nach der Versetzung erforderlich wird, erhalten folgende Kosten erstattet:

.....

- 5.9 Gemäß der Ziff. 2.6 und 3.2 können die betroffenen Mitarbeiter auf einen niedriger bewerteten im Rahmen ihres beruflichen Werdeganges zumutbaren Arbeitsplatz eingesetzt werden. Dabei bleibt die bisherige ETV-Eingruppierung und dieses Entgelt für zwei Jahre erhalten.

.....

- 5.13 Versetzte Mitarbeiter, soweit die Versetzungen sich aus den Maßnahmen der Punkte 1 bis 3 ergeben, haben das Recht, zu den Bedingungen des Sozialplanes auszusteigen, wenn für den neuen Arbeitsplatz das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit bzw. der vereinbarten Anlernzeit beendet wird. Die M



AG hat ebenfalls das Recht, innerhalb der Erprobungszeit bzw. der vereinbarten Anlernzeit von dem Versetzungsangebot zurückzutreten. In diesem Fall kann der Mitarbeiter zu den Bedingungen des Sozialplanes ausscheiden. Dieses gilt nicht, wenn Gründe vorliegen, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würden.

.....

6. Freistellung von der Tätigkeit

.....

7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 7.1 Allen Mitarbeitern, die nicht auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden können, werden Aufhebungsverträge unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen zu den Bedingungen dieses Sozialplanes angeboten.

Den Mitarbeitern wird bescheinigt, daß eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist.

- 7.2 Alle Mitarbeiter, die keinen Versetzungs- oder Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben, erhalten ihre Kündigung durch B , je nach Kündigungsfrist zu den Bedingungen dieses Sozialplanes.

.....

- 7.5 Ausscheidende Mitarbeiter erhalten nachfolgende Abfindung:

Diese Abfindung erhalten Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis allein wegen der Maßnahmen firmenseitig gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben wird, sofern sie entweder einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz gemäß Ziffer 2.6 und 3.2 nicht angeboten erhielten.

Ein angebotener Arbeitsplatz gilt mit Zustimmung des Betriebsrats als zumutbar, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind:

ein der Vorbildung und Berufserfahrung
entsprechendes Aufgabengebiet und
keine niedrigere tarifliche Eingruppierung vorliegt.

- 7.6 Sofern ein Mitarbeiter ein zumutbares Angebot ausschlägt und hierdurch das Arbeitsverhältnis durch B gekündigt werden muß, wird eine Übergangszahlung gemäß § 13 Manteltarifvertrag der Cigarettenindustrie vom 1. Januar 1976 gezahlt, mindestens DM 5.000,-- brutto.

In allen anderen Fällen wird keine Abfindung gezahlt.

.....

- 9.5 Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen berührt nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Sozialplanes.

2. Die im Jahre 1980 49 Jahre alte Klägerin war aufgrund eines schriftlichen Anstellungsvertrags seit dem 1. Oktober 1969 bei der Beklagten als Abteilungssekretärin beschäftigt und in die Vergütungsgruppe 17 des ETV eingruppiert. Einen Versetzungsvorbehalt für die Beklagte enthält der schriftliche Arbeitsvertrag nicht.

Am 3. September 1980 unterbreitete die Beklagte der Klägerin das nachfolgende Versetzungsangebot:

.....

Im Zusammenhang mit der Verlegung unserer Verwaltung Hamburg nach Bremen ... wird Ihnen ... folgendes Versetzungsangebot gemacht:

Arbeitsort:	Bremen
vorgesehener Arbeitsplatz, Abteilung:	Promotion-Planung
vorgesehene Tätigkeit:	Schreibkraft
ETV-Gruppe:	15 unter Beachtung Ziffer 5.9 und 5.10 Sozialplan
Erprobungs- bzw. Anlernzeit:	6 Monate
voraussichtlicher Umzugs- termin:	Mitte 1981



- 7 -

Nach Punkt 2.7 bzw. 3.3 ... haben Sie eine Erklärungsfrist von 4 Wochen ...

Die Einverständniserklärung gilt gleichzeitig als Ergänzung bzw. partielle Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages. Unberührt hiervon bleibt für Sie bzw. für die M AG die Möglichkeit, gemäß Punkt 5.13 der vorgenannten Betriebsvereinbarung das Arbeitsverhältnis innerhalb der Erprobungs- bzw. Anlernzeit zu beenden. Sie können dann zu den Bedingungen des Sozialplanes aus dem Unternehmen ausscheiden.

Diesem Versetzungsangebot stimmten weder die Klägerin noch der Betriebsrat zu. Daraufhin wurde der Klägerin ein Arbeitsplatz als "Sekretärin Hauptabteilungsleiter" in der ETV-Gruppe 17 bei einer Erprobungs- bzw. Anlernzeit von sechs Monaten angeboten. Im übrigen hat das Versetzungsangebot den gleichen Wortlaut. Auch dieses Versetzungsangebot lehnte die Klägerin innerhalb der von der Beklagten bis zum 15. Januar 1981 verlängerten Erklärungsfrist mit Schreiben ihres Prozeßbevollmächtigten vom 7. Januar 1981 ab. Dieses Schreiben hat hinsichtlich der Gründe folgenden Wortlaut:

.....

Für die Ablehnung Ihres Versetzungsangebotes sind folgende Gründe maßgebend:

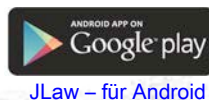
Fräulein F ist Miteigentümerin eines Reihenhauses in Hamburg, das sie mit ihrer Schwester und ihrer betagten, im 86. Lebensjahr stehenden Mutter bewohnt. Die Schwester meiner Mandantin ist beruflich häufig auf Reisen und steht deshalb in diesen Zeiten nicht zur Betreuung der Mutter zur Verfügung. Überwiegend hat deshalb Fräulein F in ihrer Freizeit die Mutter zu pflegen und zu betreuen. Schon aus diesem Grunde kann Frau F keinen Wohnsitzwechsel nach Bremen vornehmen; sie ist auch nicht in der Lage, ihre Mutter mit nach Bremen zu nehmen, da diese eine solche Umsiedlung nicht verkraften könnte. Darüber hinaus ver-

- 8 -

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

bietet sich ein Wohnungswechsel auch deshalb, weil Frau F damit finanziell unzumutbar belastet würde. Ihr Reihenhausanteil in Hamburg ließe sich in diesem Falle nicht anderweitig verwerten, insbesondere nicht vermieten, da ja die Schwester meiner Mandantin das Haus weiterhin bewohnen würde. Frau F wäre also finanziell sowohl in Hamburg mit dem Reihenhausanteil und den darauf anfallenden Kosten als auch mit einer Wohnungsmiete in Bremen belastet.

Es kann auch meiner Mandantin nicht zugemutet werden, unter Beibehaltung des Wohnsitzes Hamburg ihre Tätigkeit in Bremen auszuüben. Dies würde eine unzumutbare gesundheitliche und zeitliche Belastung von Frau F mit sich bringen, die allein für die Anfahrt von ihrer Wohnung zum Hauptbahnhof Hamburg eine Fahrzeit von ca. 50 Minuten benötigt. Zu diesen Fahrzeiten käme noch die Fahrzeit vom Hauptbahnhof Hamburg bis zum Büro in Bremen und zurück hinzu. Insgesamt ergäbe sich eine Fahrzeit von mindestens 5 Stunden täglich !

Frau F wäre den damit verbundenen Belastungen auch gesundheitlich nicht gewachsen. Sie ist zwar in der Lage, unter den gegenwärtig in Hamburg gegebenen Bedingungen ihren dienstvertraglichen Verpflichtungen vollen Umfangs nachzukommen, könnte aber eine zusätzliche Belastung, wie sie durch die Fahrten nach Bremen gegeben wäre, nicht tragen. Darauf, daß Frau F nach einer schweren Operation im Jahre 1979 eine 30 %-ige Minderung der Erwerbsfähigkeit bescheinigt worden ist, weise ich in diesem Zusammenhang hin.

Erwähnt sei noch, daß Frau F selbstverständlich auf den Bestand des im Jahre 1979 verkündeten Beschlusses des Vorstands Ihres Unternehmens vertraut hat, wonach der in Hamburg ansässige Betriebsteil der M AG auf Dauer in Hamburg bleibe.

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, daß Ihr erstes Versetzungsangebot, das Sie Frau F unterbreitet haben, meine Mandantin außerordentlich befremdet hat. Ich meine, daß Sie mit diesem Angebot, das nur als eine Abqualifikation meiner Mandantin bezeichnet werden konnte, das für eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nun einmal dringend erforderliche Vertrauensverhältnis in nicht unerheblicher Weise gestört haben.

- 9 -



Die Beklagte teilte der Klägerin daraufhin am 14. Januar 1981 mit, daß der Verlust des Arbeitsplatzes aus der Sicht des Sozialplanes nunmehr nicht unmittelbar auf der Betriebsstillegung, sondern auf dem eigenen Entschluß der Klägerin beruhe. Daraus ergebe sich notwendigerweise lediglich eine Abfindung nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes in Verb. mit § 13 MTV. Am 23. Januar 1981 kündigte die Beklagte der Klägerin fristgemäß zum 30. Juni 1981 und zahlte an diese gemäß § 13 MTV beim Ausscheiden eine Abfindung von 25.568,-- DM brutto.

3. Die Klägerin hat zunächst Kündigungsschutzklage erhoben, diesen Antrag jedoch später zurückgenommen und am 8. September 1981 die Zahlung der höheren Abfindung nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes verlangt.

Sie ist der Ansicht, das Versetzungsangebot sei aus den im Schreiben vom 7. Januar 1981 dargelegten Gründen unzumutbar gewesen. Der Betriebsrat habe zwar der Kündigung formell zugestimmt, sich zur Frage der Zumutbarkeit des neuen Arbeitsplatzes jedoch nicht abschließend geäußert, weil dazu keine Unterlagen vorgelegen hätten und ihr ein Ortswechsel aus den genannten persönlichen und sozialen Gründen nicht zumutbar sei. Die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses beruhe auf der Verlegungsmaßnahme der Beklagten, nicht aber auf ihrer Ablehnung des Versetzungsangebotes. Ihr stehe daher die höhere Abfindung nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes zu. Die Differenz zwischen der höheren Abfindung nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes und der an die Klägerin gezahlten Abfindung nach § 13 MTV beträgt unstreitig 17.498,-- DM. Die Klägerin hat daher beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 17.498,-- DM brutto zu zahlen.



- 10 -

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der Klägerin sei in Bremen ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten worden. Ob ein Arbeitsplatz zumutbar sei, beurteile sich allein nach den im Sozialplan Ziff. 7.5 vereinbarten Kriterien. Der Betriebsrat habe daher dem zuletzt angebotenen Arbeitsplatz auch zugestimmt, was dem Prozeßbevollmächtigten der Klägerin auch schon am 28. November 1980 mitgeteilt worden sei. Da die Klägerin das zumutbare Versetzungsangebot abgelehnt habe, könne sie nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes nur eine Abfindung nach § 13 MTV verlangen.

4. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr auf die Berufung der Klägerin hin stattgegeben. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt, der Beklagten sei es nach Treu und Glauben verwehrt, der Klägerin einen nach den Kriterien des Sozialplanes zwar zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten, der für diese aber einen aus persönlichen Gründen unzumutbaren Ortswechsel zur Folge habe. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

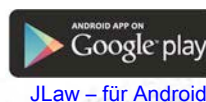
Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Klägerin steht eine weitere Abfindung nicht zu.

I.1. Die von der Klägerin beanspruchte höhere Abfindung nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes erhalten Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis allein wegen der Maßnahme firmenseitig ge-

- 11 -



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



kündigt oder einvernehmlich aufgehoben wird, sofern sie "entweder einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz gemäß Ziff. 2.6 und 3.2 nicht angeboten erhielten". Diese Bestimmung ist sprachlich verfehlt, insbesondere hat das Wort "entweder" keine Bedeutung. Gemeint ist, "sofern ihnen kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz... angeboten worden ist". Arbeitnehmer, denen ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten wurde, die dieses zumutbare Angebot jedoch ausgeschlagen haben und denen deswegen gekündigt wurde, erhalten nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes nur eine Übergangszahlung gemäß § 13 MTV. Der Sinn dieser Regelung liegt auf der Hand. Nur diejenigen Arbeitnehmer, die auf jeden Fall ausscheiden müssen, weil für sie ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz nicht gegeben war, sollen die höhere Abfindung erhalten. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bei Annahme eines anderen zumutbaren Arbeitsplatzes hätte fortgesetzt werden können, sollen hingegen nur eine geringere Abfindung erhalten, weil die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausschließlich auf die Maßnahme, sondern auch darauf zurückzuführen ist, daß sie einen angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ausgeschlagen haben.

2. Die Beklagte hat der Klägerin am 1. Dezember 1980 einen anderen Arbeitsplatz in Bremen als "Sekretärin Hauptabteilungsleiter" angeboten. Ihre Vergütung in dieser Stelle sollte gleichbleiben und wie bisher nach der ETV-Gruppe 17 erfolgen. Daß dieser Arbeitsplatz von seinem Aufgabengebiet her dem Arbeitsplatz der Klägerin in Hamburg gleichwertig war, wird von der Klägerin nicht bestritten. Damit hat die Beklagte der Klägerin einen zumutbaren Arbeitsplatz im Sinne von Ziff. 7.5 des Sozialplanes angeboten. Das Aufgabengebiet entsprach der Vorbildung und Berufserfahrung der Klägerin, und es sollte keine niedrigere tarifliche Eingruppierung erfolgen.

3. Zugunsten der Klägerin kann davon ausgegangen werden, daß ein Arbeitsplatzangebot nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes



nur dann als zumutbar gilt, wenn auch der Betriebsrat dem Angebot zugestimmt hat. Diese Zustimmung des Betriebsrates liegt vor.

Dem ersten Versetzungsangebot hat der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert. Die Beklagte hat daraufhin der Klägerin einen neuen Arbeitsplatz angeboten. Sie hat dazu vorgebracht, sie habe den Betriebsrat am 20. November 1980 von diesem Versetzungsangebot informiert und um dessen Zustimmung gebeten. Diese Zustimmung habe der Betriebsrat am 26. November 1980 erteilt. Das sei auch dem Prozeßbevollmächtigten der Klägerin am 28. November 1980 mitgeteilt worden. Dieser substantiierten Darstellung hat die Klägerin nicht widersprochen. Auch in der Revisionserwiderung rügt die Klägerin nicht, daß die Zustimmung des Betriebsrates fehle. Unter diesen Umständen hat der Senat keine Bedenken, von der Richtigkeit des Vorbringens der Beklagten auszugehen.

4.a) Die Klägerin macht geltend, ihr sei die Annahme des Arbeitsplatzes in Bremen deswegen nicht zumutbar, weil damit entweder eine tägliche Fahrzeit von rund fünf Stunden oder ein Umzug nach Bremen verbunden sei. Beides könne von ihr deswegen nicht erwartet werden, weil sie mit ihrer 86-jährigen Mutter zusammenlebe, die ihrer Betreuung bedürfe und die einen Umzug nach Bremen nicht verkraften könne. Sie macht damit persönliche Gründe geltend, die ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf dem angebotenen Arbeitsplatz unzumutbar machen.

Von solchen persönlichen Umständen macht der Sozialplan die Beantwortung der Frage, ob ein angebotener Arbeitsplatz zumutbar ist, nicht abhängig. Da die Verwaltung in Hamburg aufgelöst wurde, war für die Vertragspartner des Sozialplanes klar, daß neue Arbeitsplätze nur außerhalb



Hamburgs angeboten werden konnten. Die mit einem solchen Wechsel des Arbeitsortes verbundenen Belastungen und Nachteile haben die Betriebspartner ausführlich und umfassend in Ziff. 5 des Sozialplanes geregelt. Hier sind Fahrgelderstattungen, Trennungsentschädigungen, Umzugskostenerstattung und Mietbeihilfen vorgesehen. Ziff. 6.1 des Sozialplanes enthält für Mitarbeiter ab dem vollendeten 55. Lebensjahr, denen mit Rücksicht auf ihr Alter eine Wohnortverlegung nicht mehr zugemutet werden kann, eine Sonderregelung. Aus der Gesamtheit dieser Regelungen wird deutlich, daß die mit einer Verlegung des Arbeitsortes verbundenen Erschwernisse für die Frage der Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes keine Bedeutung haben sollen. Der Sozialplan enthält insofern keine Lücke, vielmehr eine abschließende und widerspruchsfreie Regelung dieser Frage.

b) Gegen die Wirksamkeit einer solchen Regelung in einem Sozialplan bestehen keine Bedenken. Vorrangiges Ziel der Betriebspartner bei Abschluß des Interessenausgleichs und des Sozialplanes war es, den Verlust von Arbeitsplätzen aus Anlaß der erforderlichen Betriebsänderung so weit wie möglich zu vermeiden. Das wird in Ziff. 3 des Interessenausgleichs und in Ziff. 2.6 und 3.2 des Sozialplanes ausdrücklich hervorgehoben. Für die in Hamburg tätigen Mitarbeiter der Beklagten kam eine Erhaltung des Arbeitsplatzes nur dann in Betracht, wenn diese bereit waren, außerhalb Hamburgs, vornehmlich in Bremen, weiterzuarbeiten.

Diese Zielsetzung der Interessenausgleichs- und Sozialplanregelung entspricht dem gesetzlichen Zweck der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen. Die durch § 111 BetrVG vorgeschriebene Beratung der Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zum Zwecke der Herbeiführung des in § 112 Abs. 1 BetrVG genannten Interessenausgleichs soll gerade zum Inhalt haben, daß die Betriebsänderung so durchgeführt wird, daß Nachteile für die Mitarbeiter nicht oder nur soweit



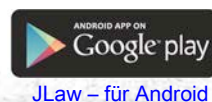
unbedingt erforderlich entstehen, wobei gerade der Verlust des Arbeitsplatzes als ein wesentlicher Nachteil anzusehen ist. Erst wenn und soweit Nachteile für die Mitarbeiter aus der Betriebsänderung tatsächlich entstehen, können die Betriebspartner im Sozialplan einen Ausgleich oder eine Milderung dieser Nachteile vorsehen. Welche Nachteile in welchem Umfang ausgeglichen oder gemildert werden sollen, ist der Vereinbarung der Betriebspartner überlassen. Die Betriebspartner können von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen. Von daher bestehen – wie schon der Fünfte Senat in seinem Urteil vom 8. Dezember 1976 (– 5 AZR 613/75 – AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972) ausgesprochen hat – auch keine Bedenken gegen eine Regelung in einem Sozialplan, die den von einer Betriebsstillegung betroffenen Arbeitnehmern eine Abfindung nur dann gewährt, wenn ihnen weder im eigenen noch in einem zum Konzern gehörenden Unternehmen ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann, die aber einen Abfindungsanspruch ausschließt, wenn der Arbeitnehmer ein zumutbares Umsetzungs- oder Versetzungsangebot ausschlägt und deshalb entlassen werden muß.

c) Dabei unterliegt auch die Frage, wann ein Arbeitsplatzangebot zumutbar ist, der Regelung der Betriebspartner. Sicherlich ist richtig, daß die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes an einem neuen Arbeitsort nicht nur von den Arbeitsbedingungen an diesem Arbeitsplatz abhängig ist, sich vielmehr – jedenfalls aus der Sicht des Arbeitnehmers – auch danach beantwortet, unter welchen Umständen dieser Arbeitsplatz von ihm auch erreicht werden kann. Gleichwohl sind die Betriebspartner aus Rechtsgründen nicht gehalten, die dafür maßgebenden persönlichen Umstände für die Frage der Zumutbarkeit des neuen Arbeitsplatzes mitzuberücksichtigen. Wenn – wie hier – neue Arbeitsplätze für die in Hamburg beschäftigten Mitarbeiter nur in Bremen angeboten werden



können, so stellt sich für jeden Mitarbeiter die Frage, ob und wie er diesen Arbeitsplatz erreichen kann. Er muß sich entscheiden, ob er den täglichen Weg zur Arbeitsstelle in Bremen und wieder zurück in Kauf nimmt oder ob er nach Bremen umzieht. Persönliche Umstände, die einem Umzug entgegenstehen, sind in vielfältiger Weise vorstellbar. Arbeitnehmer, die in einem eigenen Haus wohnen, deren Ehegatte in Hamburg berufstätig ist, die schulpflichtige Kinder haben oder die - wie die Klägerin - für Verwandte sorgen müssen, können einen Wohnungswechsel vielfach nicht oder nur unter großen persönlichen Opfern auch ihrer Familienangehörigen vornehmen. Hätten die Betriebspartner bei der Frage, ob ein Arbeitsplatz in Bremen zumutbar ist, auch auf diese persönlichen Umstände Rücksicht nehmen wollen, wäre ein Angebot eines neuen Arbeitsplatzes in Bremen letztlich nur für persönlich ungebundene Arbeitnehmer oder für solche Mitarbeiter in Betracht gekommen, die in Bremen keine größeren Schwierigkeiten hätten, ihren Arbeitsplatz zu erreichen als in Hamburg. Das Ziel, Arbeitsplätze für die in Hamburg freierwerbenden Mitarbeiter weitgehend zu erhalten, hätte bei Berücksichtigung dieser persönlichen Umstände von vornherein nicht erreicht werden können.

Hinzu kommt die praktische Schwierigkeit, das Gewicht der einem Umzug entgegenstehenden persönlichen Gründe sachgemäß und gerecht zu bestimmen. Im Interesse einer praktikablen Regelung hätten diese Gründe an bestimmte äußere Umstände anknüpfen müssen, nicht aber auf die durch die persönliche Einstellung des Arbeitnehmers bestimmte Intensität der Bindungen in Hamburg abstellen können. Die Betriebspartner haben dies in Ziff. 6.1 des Sozialplans in einem Falle getan. Sie sind davon ausgegangen, daß Arbeitnehmern ab vollendetem 55. Lebensjahr eine Wohnsitzverlegung grundsätzlich nicht mehr zugemutet werden kann, weil es ihnen



unzumutbar erschien, diese Arbeitnehmer für den relativ kurzen Rest ihrer Erwerbstätigkeit aus der gewohnten Umgebung zu reißen. Sie waren nicht verpflichtet, auch andere persönliche Umstände, wie Zahl und Alter der schulpflichtigen Kinder, Berufstätigkeit des Ehegatten u.ä. in gleicher Weise gesondert zu behandeln.

Es widerspricht nicht Recht und Billigkeit, wenn die Betriebspartner im Sozialplan auf diese persönlichen Umstände aus den dargelegten Gründen keine Rücksicht genommen haben. Dies gilt um so mehr, als auch diejenigen Arbeitnehmer, die aus persönlichen Gründen einen im Sinne des Sozialplanes zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen ablehnen, nicht völlig von einer Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes ausgenommen werden, sie vielmehr nach Ziff. 7.6 ebenfalls eine - wenn auch niedrigere - Abfindung erhalten.

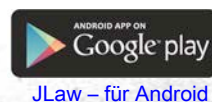
II. Das Landesarbeitsgericht hat im Anschluß an die genannte Entscheidung des Fünften Senats vom 8. Dezember 1976 darauf abgehoben, ob das der Klägerin gemachte Angebot eines nach dem Sozialplan zumutbaren Arbeitsplatzes in Bremen nicht doch gegen Treu und Glauben verstößt. Der Fünfte Senat hat in dieser Entscheidung ausgeführt, daß die Beachtung von Treu und Glauben im Einzelfall dazu führen könne, daß ein nach den generellen Kriterien als zumutbar geltender Arbeitsplatz doch nicht angeboten werden darf, "etwa weil offensichtlich ist, daß der Arbeitnehmer den körperlichen oder geistigen Anforderungen am neuen Arbeitsplatz nicht gewachsen sein wird".

Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß die von der Klägerin genannten persönlichen Gründe es ihr unmöglich gemacht hätten, das Versetzungsangebot anzunehmen. Nach Treu und Glauben sei daher die Beklagte gehindert gewesen, der Klägerin diesen Arbeitsplatz anzubieten.



Dem vermag der Senat nicht zu folgen. Das Landesarbeitsgericht übersieht schon, daß die von der Klägerin geltend gemachten persönlichen Gründe, die Pflege ihrer 86-jährigen Mutter, den Fall der Klägerin nicht zu einem Einzelfall machen, bei dem es möglicherweise gegen Treu und Glauben verstoßen könnte, wenn die Beklagte sich auf die Regelung der Zumutbarkeitsfrage in Ziff. 7.5 des Sozialplanes bezöge. Wie dargelegt, können solche persönlichen Umstände der Annahme eines zumutbaren Versetzungsangebotes bei allen, jedenfalls bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern entgegenstehen, weil mit dem angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz stets der Wechsel des Arbeitsortes von Hamburg nach Bremen verbunden war. Die Betriebspartner haben die Berücksichtigung dieser persönlichen Gründe bewußt ausgeschlossen, weil sonst das Ziel, Arbeitsplätze nach Möglichkeit zu erhalten, nicht hätte erreicht werden können. Wäre die Beklagte nach Treu und Glauben verpflichtet, die persönlichen Umstände der einzelnen Arbeitnehmer, die einer Verlegung des Arbeitsortes von Hamburg nach Bremen entgegenstehen, doch zu berücksichtigen, könnte sie Arbeitsplätze in Bremen wohl nur einer geringen Zahl von Arbeitnehmern anbieten. Ziel der Regelung war es aber, gerade möglichst vielen Arbeitnehmern einen neuen Arbeitsplatz anzubieten.

Die Beklagte verstieß daher nicht gegen Treu und Glauben, als sie in Verfolgung des Ziels der Interessenausgleichs- und Sozialplanregelung der Klägerin einen gleichwertigen Arbeitsplatz in Bremen anbot, auch wenn der Klägerin die Annahme dieses Angebotes aus persönlichen Gründen unmöglich war. Treu und Glauben gebieten der Beklagten nicht, der Klägerin dieses aus den persönlichen Lebensumständen folgende Risiko durch Zahlung der höheren Abfindung in gleicher Weise abzunehmen wie das allein aus der Betriebsverlagerung folgende Risiko, daß infolge dieser Maßnahme für den Arbeit-



nehmer auch an anderer Stelle im Unternehmen kein Arbeitsplatz mehr vorhanden ist.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist daher rechtsfehlerhaft und aus diesem Grunde aufzuheben. Da der Klageanspruch aus anderen Gründen nicht gerechtfertigt ist, hat das Arbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts mußte daher zurückgewiesen werden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker

Dr. Jobs

Matthes

Kehrmann

Dr. Gentz



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)