

Aktenzeichen: 1 AZR 441/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 23. Oktober 1984
- 1 AZR 441/83 -

I. Arbeitsgericht Hamburg Urteil vom 3. Dezember 1981
- 1 Ca 14/81 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg Urteil vom 29. Juli 1983
- 1 Sa 70/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplanes

Gesetz: BetrVG 1972 § 112; BGB § 242

Leitsätze:

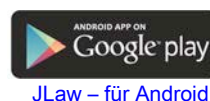
K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Urteil vom 25. Oktober 1983 (1 AZR 260/82)



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



AZR 441/83

Sa 70/81 Hamburg

Verkündet am
13. Oktober 1984

Id.,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Dr. Hoffmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 29. Juli 1983 - 1 Sa 70/81 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Klägerin trägt die Kosten der
Revision.

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

Tatbestand:

1. Die Beklagte ist ein Unternehmen der Zigarettenu-
strie mit Sitz in Bremen. Sie unterhielt in Hamburg die Ab-
teilung "Verwaltung Cigarette".

Im April 1980 entschloß sich die Beklagte, die in Ham-
burg gelegenen Teile ihrer Verwaltung nach Bremen zu ver-
legen. Über die damit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen
schloß sie am 11. Juni 1980 mit dem Gesamtbetriebsrat ei-
nen Interessenausgleich und vereinbarte mit diesem am 29.
Juli 1980 einen Sozialplan. Der Sozialplan hat - soweit hier
von Bedeutung - folgenden Wortlaut:

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 wer-
den, nachfolgender Sozialplan vereinbart:

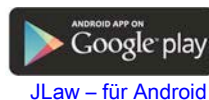
....

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 Martin B verpflichtet sich, den von
der Maßnahme betroffenen Mitarbeitern weitge-

- 3 -



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



- 3 -

hend einen 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 Ziffern 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 Er-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

probungszeit 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.

...

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 Betriebsrates als zumutbar, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind:

ein der Vorbildung und Berufserfahrung entsprechendes Aufgabengebiet und

keine niedrigere tarifliche Eingruppierung vorliegt.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

- 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 Klägerin war seit dem 1. Dezember 1968 bei der Beklagten als Sachbearbeiterin in dem in Hamburg gelegenen Betrieb "Verwaltung Cigarette" beschäftigt. Ihr Monatsgehalt betrug zuletzt 3.013,-- DM.

Am 3. September 1980 unterbreitete die Beklagte der Klägerin ein Versetzungsangebot, das im wesentlichen nachfolgenden Inhalt hatte:

....

Im Zusammenhang mit der Verlegung unserer Verwaltung Hamburg nach Bremen, der Neuordnung des Marketing-Bereiches und der Operativen Organisation wird Ihnen von der M AG, Bremen, folgendes Versetzungsangebot gemacht:

Arbeitsort:	Bremen
vorgesehener Arbeitsplatz, Abteilung:	Marktforschung
vorgesehene Tätigkeit:	Stenokontoristin
ETV-Gruppe:	wie bisher
Erprobungs- bzw. Anlernzeit:	6 Monate

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

voraussichtlicher
Umzugstermin: Mitte 1981

Nach Punkt 2.7 bzw. 3.3 der Betriebsvereinbarung vom 29.07.80 gemäß § 112 Abs. 1 BetrVG haben Sie eine Erklärungsfrist von 4 Wochen, in der Sie uns bitte mitteilen, ob Sie an der von uns vorgeschlagenen Versetzung interessiert sind.

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.

Über die am 3. September 1980 der Klägerin und anderen Mitarbeitern unterbreiteten Versetzungsangebote ist es zum Streit zwischen der Beklagten und dem Hamburger Betriebsrat und zu einem Beschlußverfahren gekommen. Im Rahmen dieses Verfahrens wurde zwischen den Beteiligten eine Vereinbarung geschlossen, wonach ein Gespräch über strittige Einzelfälle stattfinden sollte. Dieses Gespräch fand am 30. Oktober 1980 statt. Darin stimmte der Hamburger Betriebsrat dem der Klägerin unterbreiteten Versetzungsangebot mit dem Hinweis, daß die Tätigkeitsbezeichnung der Klägerin von Stenokontoristin zur Sachbearbeiterin Datenpflege und Datenauswertung umgeändert werde, zu. Als Ablauf der Erklärungsfrist im Sinne von Ziffer 7 der Vereinbarung vom 16. Oktober 1980 wurde der 17. November 1980 festgelegt.

Am 31. Oktober 1980 schrieb die Beklagte der Klägerin wie folgt:

- 7 -



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



- 7 -

....

Das Gespräch zwischen dem Betriebsrat und der M hat am 30.10.1980 stattgefunden, in dessen Verlauf der Betriebsrat dem Ihnen unterbreiteten Versetzungsangebot vom 3. 9. 1980 zugestimmt hat. Gemäß der obigen Vereinbarung läuft Ihre Erklärungsfrist nunmehr am 17.11.1980 ab.

Im übrigen steht Ihnen Ihr Vorgesetzter bzw. Herr W. S zu weiteren Erläuterungen der Stellenbeschreibung zur Verfügung.

Anschließend möchten wir lediglich der guten Ordnung halber darauf hinweisen, daß sich Ihre nach dem Versetzungsangebot vorgesehene Tätigkeit "Stenokontoristin" in "Sachbearbeiterin Datenpflege und Datenauswertung" ändert.

Die Klägerin lehnte dieses Versetzungsangebot am 17. November 1980 ab. Die Beklagte kündigte daraufhin der Klägerin mit Schreiben vom 17. Dezember 1980. Im wesentlichen heißt es dort wie folgt:

"Sehr geehrte Frau A ,

zu unserem Bedauern unterrichteten Sie uns darüber, daß Sie das Ihnen unterbreitete zumutbare Versetzungsangebot vom 3. 9. 1980 nicht angenommen haben.

Unter diesen Umständen sehen wir uns leider genötigt, den mit Ihnen abgeschlossenen Arbeitsvertrag gemäß Ziffer 7.2 des Sozialplanes vom 29. 7. 1980 fristgerecht zum

30. 6. 1981

zu kündigen. In diesem Zusammenhang gehen wir davon aus, daß Sie uns mit Ihrer vollen Arbeitskraft bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch in Bremen, zur Verfügung stehen.

- 8 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 8 -

Als Nachteilsausgleich erhalten Sie gemäß Ziffer 7.6 des Sozialplanes eine Übergangszahlung nach § 13 des Manteltarifvertrages vom 18. 12. 1975 in Höhe von

DM 24.104,-- brutto.

....

Der Betriebsrat hat dieser Kündigung widersprochen. Die Begründung ergibt sich aus der auszugsweise in Kopie beigelegten Zuschrift des Betriebsrates vom 15. 12. 1980."

Im Zeitpunkt der Kündigung kandidierte die Klägerin für die bevorstehende Betriebsratswahl.

Die Beklagte leistete an die Klägerin gemäß Ziffer 7.6 in Verbindung mit § 13 MTV bei deren Ausscheiden eine Zahlung in Höhe von 24.104,-- DM brutto.

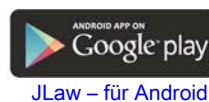
3. Mit der Klage verlangt die Klägerin die Zahlung der höheren Abfindung nach Ziffer 7.5 des Sozialplanes.

Die Klägerin ist der Ansicht, die ihr unterbreiteten Versetzungsangebote vom 3. September 1980 und vom 31. Oktober 1980 seien unzumutbar gewesen. Diese Unzumutbarkeit ergebe sich vor allem aus der vorgesehenen Probezeit von 6 Monaten. Die entsprechende Regelung in Ziffer 5.13 des Sozialplanes müsse von ihr so verstanden werden, daß die Beklagte sich innerhalb von 6 Monaten vom Arbeitsverhältnis mit der Begründung lossagen könne, sie habe die Probezeit nicht bestanden, um so nur die niedrigere Abfindung nach Ziffer 7.6 des Sozialplanes zahlen zu müssen. Unter dieser Aussicht das Versetzungsangebot anzunehmen, sei für eine Mitarbeiterin wie die Klägerin, die bereits seit 1968 bei der Beklagten beschäftigt ist, unzumutbar.

- 9 -



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



- 9 -

Das Versetzungsangebot nach Bremen werde von der Beklagten auch irreführend dargestellt. Die Beklagte habe der Klägerin einen Arbeitsplatz angeboten, der überhaupt nicht existent gewesen sei. Die Beklagte habe ihr daher in Bremen gar keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen können.

Daneben verweist sie darauf, daß die Zustimmung des Hamburger Betriebsrats hinsichtlich der Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes in Bremen i. S. von Ziffer 7.5 des Sozialplanes unerheblich sei. Erforderlich gewesen wäre die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates, da dieser den Sozialplan abgeschlossen habe und nur von ihm die Zumutbarkeit beurteilt werden könne. Aber selbst wenn das nicht richtig sei, komme es auf die Zustimmung des Betriebsrates in Bremen an, dessen Anhörung nicht erfolgt sei. Im übrigen sei der Betriebsrat nur zur Zumutbarkeit und nicht zur Versetzung der Klägerin angehört worden.

Die Klägerin ist weiter der Meinung, die Kündigung sei unwirksam, da sie den besonderen Kündigungsschutz des § 15 KSchG genieße. Sie sei Wahlbewerberin zur Betriebsratswahl gewesen, so daß ihr zum 30. Juni 1981 nicht habe gekündigt werden können.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von DM
14.764,-- zu verurteilen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die mit Schreiben vom
17. 12. 1980 ausgesprochene Kündigung des
Arbeitsverhältnisses unwirksam ist.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, der Klägerin sei in Bremen ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten worden, dem der Betriebsrat zugestimmt habe. Ob ein Arbeitsplatz zumutbar sei, beurteile sich allein nach den in Ziffer 7.5 vereinbarten Kriterien. Die Einführung einer Erprobungszeit mache das Angebot nicht unzumutbar, entspreche vielmehr der Regelung im Sozialplan. Diese Vorschrift sei zugunsten der Arbeitnehmer vereinbart worden. Die Klägerin könne daher nur eine Abfindung nach Ziffer 7.6 des Sozialplanes verlangen. Das Arbeitsverhältnis sei gelöst worden, weil die Klägerin sich geweigert habe, einen zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen anzunehmen.

4. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung hin abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Der Klägerin steht eine höhere Abfindung als die nach Ziffer 7.6 des Sozialplanes nicht zu. Die Kündigung der Klägerin verstößt nicht gegen § 15 KSchG.

I.1. Die von der Klägerin beanspruchte höhere Abfindung nach Ziffer 7.5 des Sozialplanes erhalten Mitarbeiter, deren Ar-

- 11 -



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



- 11 -

beitsverhältnis allein wegen der Maßnahme firmenseitig gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben wird, sofern sie "entweder einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz gemäß Ziffer 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 Ziffer 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 mit Ihrem Schreiben vom 31. Oktober 1980 in Bremen einen Arbeitsplatz als "Sachbearbeiterin Datenpflege und Datenauswertung" bei gleicher Vergütung wie in Hamburg angeboten. Daß dieser Arbeitsplatz von seinem Aufgabengebiet her dem Arbeitsplatz der Klägerin in Hamburg gleichwertig war, wird von der Klägerin nicht bestritten. Damit hat ihr die Beklagte einen zumutbaren Arbeitsplatz i.S. der Ziffer 7.5 des Sozialplanes angeboten. Das Aufgabengebiet entsprach der Vorbildung und der Berufserfahrung der Klägerin, eine niedrigere Entlohnung sollte nicht erfolgen.

- 12 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

3. Wenn die Klägerin geltend macht, das Versetzungsangebot vom 31. Oktober 1980 sei nur zum Schein abgegeben worden, da der angebotene Arbeitsplatz in Bremen tatsächlich nicht zur Verfügung gestanden habe, so ist deswegen das Versetzungsangebot nicht unzumutbar. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, wäre die Beklagte, sofern die Klägerin das Vertragsangebot angenommen hätte, verpflichtet gewesen, sie auf dem angebotenen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Es wäre Aufgabe der Beklagten gewesen, die sich gegebenenfalls durch Doppelangebote ergebenden Kollisionen zu beseitigen. Ein Recht zur Ablehnung ergab sich für die Klägerin daraus nicht.

4.a) Die Klägerin macht geltend, ihr sei die Annahme des Arbeitsplatzes in Bremen deswegen nicht zumutbar gewesen, weil damit für sie eine wesentlich längere Abwesenheit vom Wohnort in Hamburg oder ein Umzug nach Bremen verbunden gewesen sei. Beides habe ihr nicht zugemutet werden können, weil sie ihre betagten Eltern, von denen die Mutter gehbehindert ist, mindestens zweimal wöchentlich betreuen müsse. Bei einem Umzug müßte sie außerdem ihre Zwei-Zimmer-Sozialwohnung in Hamburg aufgeben und habe in Bremen nur noch Anspruch auf eine Ein-Zimmer-Sozialwohnung oder müsse sich auf dem freien Wohnungsmarkt umsehen. Sie macht damit persönliche Gründe geltend, die ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf dem angebotenen Arbeitsplatz unzumutbar machen sollten.

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 Ham-

- 13 -



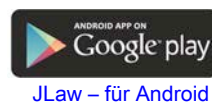
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



burgs angeboten werden konnten. Die mit einem solchen Wechsel des Arbeitsortes verbundenen Belastungen und Nachteile haben die Betriebspartner ausführlich und umfassend in Ziffer 5 des Sozialplanes geregelt. Hier sind Fahrgelderstattungen, Trennungsentschädigungen, Umzugskostenersatzung und Mietbeihilfen vorgesehen. Ziffer 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 Regelung 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 Interessenausgleiches und des Sozialplanes war es, den Verlust von Arbeitsplätzen aus Anlaß der erforderlichen Betriebsänderung so weit wie möglich zu vermeiden. Das wird in Ziffer 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 Sozialplanregelung entspricht dem gesetzlichen Zweck der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen. Die durch § 111 BetrVG vorgeschriebene Beratung der Betriebsänderung mit dem Be-



- 14 -

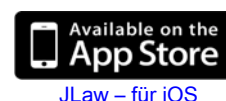
etriebsrat zum Zwecke der Herbeiführung des in § 112 Abs. 1 BetrVG genannten Interessenausgleichs soll gerade zum Inhalt haben, daß die Betriebsänderung so durchgeführt wird, daß Nachteile für die Mitarbeiter nicht oder nur soweit unbedingt erforderlich entstehen, wobei gerade der Verlust des Arbeitsplatzes 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 Umfange 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,

- 15 -



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



- 15 -

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 Hinsicht 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 frei werdenden 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

- 16 -



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



- 16 -

der Bindungen in Hamburg abstellen können. Die Betriebspartner haben dies in Ziffer 6.1 des Sozialplanes 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 auch 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 Ziffer 7.6 ebenfalls eine - wenn auch niedrigere - Abfindung erhalten.

5. Das der Klägerin gemachte Arbeitsplatzangebot ist nicht deswegen unzumutbar, weil es eine sechsmonatige Probe- bzw. Anlernzeit vorsieht.

Ziffer 7.5 des Sozialplanes umschreibt abschließend, wann ein Arbeitsplatzangebot unzumutbar im Sinne dieser Bestimmung ist oder nicht. Der Hinweis im Arbeitsplatzangebot auf die in Ziffer 5.13 des Sozialplanes vereinbarte Regelung ist damit schon deswegen nicht geeignet, das Arbeitsplatzangebot unzumutbar zu machen,

- 17 -



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



- 17 -

Davon abgesehen ist auch nicht ersichtlich, warum der Vorbehalt einer Probezeit mit dem in Ziffer 5.13 des Sozialplanes vereinbarten Inhalt es der Klägerin unzumutbar machen soll, den in Bremen angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen. Die Regelung dient dem wohlverstandenen Interesse sowohl der Beklagten als der von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer. Sie hält der Beklagten und allen versetzten Arbeitnehmern die Möglichkeit offen, eine endgültige Entscheidung darüber, ob das Arbeitsverhältnis auf dem neuen Arbeitsplatz fortgesetzt werden soll oder nicht, erst dann zu treffen, wenn hinsichtlich der Arbeit auf dem neuen Arbeitsplatz und der damit verbundenen näheren Umstände Erfahrungen vorliegen. Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, daß es - gleich aus welchen Gründen - nicht sinnvoll ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, kann er von seinem Versetzungsangebot zurücktreten. In diesem Fall ist es so anzusehen, als wäre dem Mitarbeiter nie ein anderer Arbeitsplatz angeboten worden. Der Mitarbeiter kann daher die für diesen Fall in Ziffer 7.5 vorgesehene Abfindung beanspruchen. In gleicher Weise kann der Mitarbeiter, der das Arbeitsverhältnis auf dem neuen Arbeitsplatz nicht fortsetzen will, das Angebot doch noch ablehnen und zu den Bedingungen des Sozialplanes ausscheiden. Das bedeutet, daß er die Abfindung nach Ziffer 7.5 des Sozialplanes verlangen kann, wenn der angebotene Arbeitsplatz unzumutbar war, und daß er die niedrigere Abfindung nach Ziffer 7.6 des Sozialplanes erhält, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen will, obwohl der angebotene Arbeitsplatz zumutbar war. Wenn die Klägerin meint, der Vorbehalt einer Probe- bzw. Anlernzeit gebe der Beklagten die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis wegen - möglicherweise angeblicher - Ungeeignetheit für die Arbeit am neuen Arbeitsplatz zu lösen und sich so der Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung zu entziehen, so ist ein solches Verständnis der Regelung nicht ge-

- 18 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 18 -

rechtfertigt und wird auch durch die Formulierung im Angebot der Beklagten vom 31. Oktober 1980 nicht nahegelegt. Gegen ein solches Verständnis spricht schon, daß die Regelung der Ziffer 5.13 des Sozialplanes ausdrücklich nur dann nicht gilt, wenn Gründe vorliegen, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigen. Selbst bei Leistungsmängeln, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigen würden, kann daher die Beklagte innerhalb der Probezeit nur vom Versetzungsangebot zurücktreten, nicht aber deswegen kündigen.

Die mit dieser Regelung verbundene Unsicherheit darüber, ob das Arbeitsverhältnis auf dem neuen Arbeitsplatz auf Dauer fortgesetzt wird, macht das Angebot gleichfalls nicht unzumutbar. Der Arbeitnehmer ist nach den Regelungen in Ziffer 5 des Sozialplanes nicht verpflichtet, vor Ablauf der Probezeit umzuziehen. Er erhält bis zum Umzug nach Ziffer 5.7 des Sozialplanes die Fahrtkosten für den Weg zur neuen Arbeitsstelle erstattet.

Die Beklagte hat der Klägerin damit einen zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen angeboten. Die Klägerin hat diesen ausgeschlagen. Sie kann daher nicht die höhere Abfindung nach Ziffer 7.5 des Sozialplanes verlangen.

6. Diesem unzumutbaren Versetzungsangebot hat der Betriebsrat in Hamburg zugestimmt, so daß dahingestellt bleiben kann, welche Bedeutung dem Zustimmungserfordernis in Ziffer 7.5 des Sozialplanes überhaupt zukommt. Daß - wie der Kläger meint - für diese Zustimmung der Gesamtbetriebsrat oder der Betriebsrat in Bremen zuständig gewesen wäre, ist nicht anzunehmen. Mit der Zustimmung des Betriebsrates soll sichergestellt werden, daß der angebotene Arbeits-

- 19 -



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

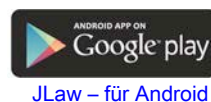


platz insbesondere ein der Vorbildung und Berufserfahrung entsprechendes Aufgabengebiet zum Inhalt hat. Kenntnis von Vorbildung und Berufserfahrung sowie einen Einblick in die bisherigen Aufgaben hat nur der Betriebsrat in Hamburg. Er kann daher die Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes am besten beurteilen, jedenfalls dann, wenn ihm die vorgesehenen Tätigkeiten anhand der Arbeitsplatzbeschreibung erläutert werden. So haben die Betriebspartner die Regelung auch offensichtlich verstanden und in allen Fällen praktiziert. Es ist also von der Zuständigkeit des Hamburger Betriebsrats auszugehen. Dieser hat dem Arbeitsplatzangebot zugestimmt.

7. Daß der Betriebsrat in Bremen einer Versetzung der Klägerin noch nicht zugestimmt hatte, ist unerheblich. Seiner Zustimmung bedurfte es erst, wenn die Klägerin tatsächlich in Bremen beschäftigt würde. Dafür war zunächst Voraussetzung, daß die Klägerin mit einer Versetzung nach Bremen einverstanden war. Die Beklagte war nicht gehalten, die Zustimmung des Betriebsrates in Bremen schon vorsorglich zu einer Zeit zu erbitten, in der noch offen war, ob eine Versetzung der Klägerin nach Bremen überhaupt in Betracht kam.

II. Auch die hilfsweise erhobene Feststellungsklage ist nicht begründet. Sie ist auch wegen fehlender Zustimmung nicht wirksam zurückgenommen worden (§ 72 Abs. 5 ArbGG, §§ 557, 269 Abs. 1 ZPO).

Der Betrieb der Beklagten wurde unstreitig am 30. Juni 1981 geschlossen. Wird aber der Betrieb stillgelegt, so ist nach § 15 Abs. 4 KSchG die Kündigung auch eines Wahlbewerbers zum Zeitpunkt der Stilllegung, hier also zum 30. Juni 1981, zulässig.



- 20 -

Damit mußte die Revision insgesamt zurückgewiesen werden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Dr. Hoffmann

Moser

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
[\(mobile App\)](#)

