

Aktenzeichen: 1 AZR 577/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 25. Oktober 1983
- 1 AZR 577/82 -

I. Arbeitsgericht Hamburg Urteil vom 3. Dezember 1981
- 1 Ca 50/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. Juni 1982
Hamburg - 5 Sa 9/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindungsanspruch aus Sozialplan und Arbeitsvertrag

Gesetz: BetrVG § 112; BGB § 157

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 577/82

5 Sa 9/82 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:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Juni 1982 - 5 Sa 9/82 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Der Kläger 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 Zigarettenindustrie 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:

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.

- 3 -



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



- 3 -

.....

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 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.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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.

.....



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 Ziff. 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.

- 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.

.....



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

vorgesehene Tätigkeit: Bearbeitung R C T
ETV-Gruppe: AT - wie bisher -
Erprobungs- bzw. An-
lernzeit: 6 Monate
voraussichtlicher Um-
zugstermin: Mitte 1981
Nach Punkt 2.7 bzw. 3.3 ... haben Sie eine Er-
klärungsfrist 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 vorgenann-
ten Betriebsvereinbarung das Arbeitsverhältnis
innerhalb der Erprobungs- bzw. Anlernzeit zu be-
enden. Sie können dann zu den Bedingungen des So-
zialplanes aus dem Unternehmen ausscheiden.

Über die am 3. September 1980 dem Kläger und anderen
Mitarbeitern gemachten Versetzungsangebote ist es zu einem
Streit zwischen der Beklagten und dem Hamburger Betriebsrat
und zu einem Beschlußverfahren gekommen. In diesem Verfahren
kam es am 16. Oktober 1980 zu einer Vereinbarung zwischen
der Beklagten und dem Betriebsrat, wonach ein Gespräch über
strittige Einzelfälle stattfinden sollte. Dieses Gespräch
hat am 30. Oktober 1980 stattgefunden. In dem Protokoll über
dieses Gespräch heißt es unter Ziff. 2 c:

Erläuterung der vorgesehenen Tätigkeiten anhand der
beigefügten Arbeitsplatzbeschreibungen.

Entscheidung des Betriebsrats nach Beratung:

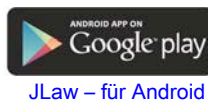
Den in den Anlagen 4 und 5 enthaltenen
Versetzungsangeboten wird zugestimmt mit
dem Hinweis, daß die Tätigkeitsbezeich-
nung nachstehender Mitarbeiter und Mit-
arbeiterinnen wie folgt geändert wird:

.....

- 8 -



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



- 8 -

Herr K
Bearbeitung R T C in Stellvertretender Ab-
teilungsleiter Organisation und Datenbeschaf-
fung

....

3. Als Ablauf der Erklärungsfrist ... wurde
... der 17.11.1980 festgelegt.

Am 31. Oktober 1980 schrieb die Beklagte dem Kläger
wie folgt:

....

Das Gespräch zwischen dem Betriebsrat und der
MBAG hat am 30. 10. 1980 stattgefunden, in des-
sen Verlauf der Betriebsrat dem Ihnen unterbreite-
ten Versetzungsangebot vom 3. 9. 1980 zugestimmt
hat. Gemäß der obigen Vereinbarung läuft Ihre Er-
klärungsfrist nunmehr am 17. 11. 1980 ab.

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

Abschließend möchten wir lediglich der guten
Ordnung halber darauf hinweisen, daß sich Ihre
nach dem Versetzungsangebot vorgesehene Tätig-
keit "Bearbeitung R T C" in "Stellvertretender
Abteilungsleiter Organisation und Datenbeschaf-
fung" ändert.

Der Kläger lehnte dieses Versetzungsangebot am 17. No-
vember 1980 ab. Die Beklagte kündigte daraufhin dem Kläger
am 16. Dezember 1980 zum 31. Dezember 1981. In diesem Schreiben
heißt es auszugsweise wie folgt:

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 daher
leider genötigt, den mit Ihnen abgeschlos-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

senen Arbeitsvertrag gemäß Ziffer 7.2 des Sozialplanes fristgerecht zum 31. 12. 1981 zu kündigen. In diesem Zusammenhang gehen wir davon aus, daß Sie uns mit Ihrer vollen Arbeitskraft bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gemäß Arbeitsvertrag ggf. auch in Bremen, zur Verfügung stehen.

Als Nachteilsausgleich erhalten Sie gemäß Ziffer 7.6 des Sozialplanes eine Abfindung nach § 13 des Manteltarifvertrages vom 18. 12. 1975 in Höhe von DM 68.880,-- brutto (dieser Betrag ist infolge einer späteren Gehaltserhöhung auf 72.420,-- DM erhöht worden).

.....

Im Laufe des Rechtsstreites haben die Parteien sich darauf geeinigt, daß der Kläger mit dem 31. Oktober 1981 aus den Diensten der Beklagten ausscheidet. Die Beklagte hat dem Kläger die genannte Abfindung gezahlt.

Am 6. April 1981 hat die Beklagte den Kläger aufgefordert, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Bremen tätig zu werden. Die dagegen gerichtete Klage des Klägers mit dem Antrag festzustellen, daß diese Versetzung rechtswidrig sei, hat das Arbeitsgericht mit Teilurteil vom 26. Mai 1981 rechtskräftig abgewiesen.

3. Im vorliegenden Rechtsstreit verlangt der Kläger noch die Zahlung der höheren Abfindung nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes.

Er ist der Ansicht, das Versetzungsangebot vom 3. September 1980, auf das es allein ankomme, sei unzumutbar. Diese Unzumutbarkeit ergebe sich vor allem aus der vorgesehenen Probezeit von sechs Monaten. Die entsprechende Regelung in Ziff. 5.13 des Sozialplanes habe von ihm dahin verstanden werden müssen, daß die Beklagte sich innerhalb der sechs Monate vom Arbeitsverhältnis mit der Begründung lossagen könne, er habe die Probezeit nicht bestanden, um so nur die niedrigere Abfindung nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes zu zah-



- 10 -

len. Unter dieser Aussicht nach Bremen umzuziehen, sei unzumutbar. Auf das spätere Angebot vom 31. Oktober 1980 komme es nicht an. Die Unzumutbarkeit beider Versetzungsangebote ergebe sich im übrigen auch daraus, daß diesen die Zustimmung des Betriebsrates fehle. Erforderlich gewesen wäre die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates oder des Betriebsrates in Bremen, nicht aber die des Hamburger Betriebsrates.

Zumindest stehe ihm die - gegenüber der Abfindung nach § 13 MTV höhere - Abfindung nach § 10 seines Arbeitsvertrages zu. Das Arbeitsverhältnis sei allein wegen der Verlegung der Verwaltung nach Bremen gelöst worden, nicht aber, weil er sich einer Versetzung nach Bremen widersetzt habe. Die Beklagte habe auf ein vertragliches Versetzungsrecht - das im übrigen nicht für den Fall der Verlegung der Verwaltung Hamburg nach Bremen gegolten habe - verzichtet und ihm lediglich ein Versetzungsangebot mit der Möglichkeit gemacht, dieses auch ablehnen zu können.

Die Differenz zwischen der gezahlten Abfindung nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes = § 13 MTV und der Abfindung nach Ziff. 7.5 beträgt 35.304,75 DM, die Differenz zwischen der gezahlten Abfindung und einer vertraglichen Abfindung 30.175,-- DM.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
35.304,75 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

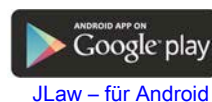
die Klage abzuweisen.

Dem Kläger sei in Bremen ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten worden, dem der Betriebsrat zugestimmt habe. Ob

- 11 -



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



- 11 -

ein Arbeitsplatz zumutbar sei, beurteile sich allein nach den im Sozialplan Ziff. 7.5 vereinbarten Kriterien. Die Einschaltung einer Erprobungszeit mache das Angebot nicht unzumutbar, entspreche vielmehr der Regelung im Sozialplan Ziff. 5.13 und sei hier zugunsten der Arbeitnehmer vereinbart worden. Der Kläger könne daher nur die Abfindung nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes verlangen. Ein Anspruch auf die höhere vertragliche Abfindung stehe dem Kläger nicht zu. Das Arbeitsverhältnis sei gelöst worden, weil der Kläger sich geweigert habe, einen zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen anzunehmen.

4. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht eine höhere Abfindung als die nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes nicht zu.

I.1. Die vom Kläger beanspruchte höhere Abfindung nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes erhalten Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis allein wegen der Maßnahme firmenseitig gekündigt 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". Arbeitnehmern, denen ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten wurde, die dieses zumutbare Angebot jedoch ausgeschlagen haben und denen

- 12 -



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



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 dem Kläger in Bremen einen Arbeitsplatz als stellvertretender Abteilungsleiter in der Abteilung Organisation und Datenbeschaffung zum bisherigen AT-Gehalt angeboten. Daß dieser Arbeitsplatz der Vorbildung und Berufserfahrung und dem bisherigen Aufgabengebiet des Klägers nicht entspricht und zu einer geringeren Entlohnung führt, behauptet der Kläger selbst nicht. Ob dies hinsichtlich des zunächst angebotenen Arbeitsplatzes "Bearbeitung RTC" der Fall war, kann dahingestellt bleiben. Im Sozialplan findet sich keine Regelung, nach der nur ein Arbeitsplatz angeboten werden kann und wonach mit einem Angebot eines unzumutbaren Arbeitsplatzes der Beklagten die Möglichkeit genommen wird, noch einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten mit der Folge, daß der Arbeitnehmer den mit der Ablehnung eines unzumutbaren Arbeitsplatzes im Grunde erworbenen Anspruch auf die höhere Abfindung wieder verliert.

3. Diesem Angebot hat der Betriebsrat in Hamburg zugestimmt, so daß dahingestellt bleiben kann, welche Bedeutung dem Zustimmungserfordernis in Ziff. 7.5 des Sozialplanes überhaupt zukommt. Daß - wie der Kläger meint - für diese Zustimmung



- 13 -

der Gesamtbetriebsrat oder der Betriebsrat in Bremen zuständig gewesen wäre, ist nicht anzunehmen. Der Sozialplan sagt nicht ausdrücklich, welcher Betriebsrat zustimmen muß. Da es hier nicht um eine für eine Versetzung nach § 99 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrates geht, sondern um eine Mitbeurteilung, ob der angebotene Arbeitsplatz zumutbar ist, beantwortet sich diese Frage nicht danach, welcher Betriebsrat für die Zustimmung zur Versetzung zuständig ist. Der Sinn der Regelung ergibt vielmehr, daß der Hamburger Betriebsrat zustimmen muß. Mit der Zustimmung des Betriebsrates soll sichergestellt werden, daß der angebotene Arbeitsplatz insbesondere ein der Vorbildung und Berufserfahrung entsprechendes Aufgabengebiet zum Inhalt hat. Die Vorbildung, Berufserfahrung und den 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. Erst für die sich an die Annahme des Versetzungsangebots anschließende Versetzung nach Bremen kam eine Zuständigkeit des Bremer Betriebsrates in Betracht.

4. Das dem Kläger gemachte Arbeitsplatzangebot ist nicht deswegen unzumutbar, weil es eine sechsmonatige Probe- bzw. Anlernzeit vorsieht.

Ziff. 7.5 des Sozialplanes umschreibt abschließend, wann ein Arbeitsplatzangebot unzumutbar im Sinne dieser Bestimmung ist oder nicht. Der Hinweis im Arbeitsplatzangebot auf die in Ziff. 5.13 des Sozialplanes vereinbarte Regelung

- 14 -



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



- 14 -

ist damit schon deswegen nicht geeignet, das Arbeitsplatzangebot unzumutbar zu machen.

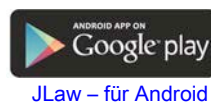
Davon abgesehen ist auch nicht ersichtlich, warum der Vorbehalt einer Probezeit mit dem in Ziff. 5.13 des Sozialplanes vereinbarten Inhalt es dem Kläger unzumutbar machen soll, den in Bremen angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen. Die Regelung dient dem wohlverstandenen Interesse sowohl der Beklagten als 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 Ziff. 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 Ziff. 7.5 des Sozialplanes verlangen kann, wenn der angebotene Arbeitsplatz unzumutbar war, und daß er die niedrigere Abfindung nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes erhält, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen will, obwohl der angebotene Arbeitsplatz zumutbar war. Wenn der Kläger meint, der Vorbehalt einer Probe- bzw. Anlernzeit gebe der Beklagten die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis wegen - möglicherweise angeblicher - Ungeeignetheit

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

- 15 -



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



heit 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 gerechtfertigt und wird auch durch die Formulierung im Angebot der Beklagten vom 3. September 1980 nicht nahegelegt. Gegen ein solches Verständnis spricht schon, daß die Regelung der Ziff. 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 Ziff. 5 des Sozialplanes nicht verpflichtet, vor Ablauf der Probezeit umzuziehen. Er erhält bis zum Umzug nach Ziff. 5.7 des Sozialplanes die Fahrtkosten für den Weg zur neuen Arbeitsstelle erstattet.

Die Beklagte hat dem Kläger damit einen zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen angeboten. Der Kläger hat diesen ausgeschlagen. Er kann daher nicht die höhere Abfindung nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes verlangen.

II. Auch die - höhere - Abfindung nach § 10 des Arbeitsvertrages steht dem Kläger nicht zu.

1. Nach der Regelung im Arbeitsvertrag erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung, wenn der Arbeitsvertrag aus Gründen gelöst wird, die nicht in der Person des Mitarbeiters liegen.

Im vorliegenden Fall ist das Arbeitsverhältnis gelöst worden, weil die Beklagte den Kläger in Hamburg nicht mehr

- 16 -

beschäftigen konnte und dieser es abgelehnt hat, das Arbeitsverhältnis auf einem zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen fortzusetzen. Das bedeutet nicht, daß damit das Arbeitsverhältnis letztlich aus Gründen gelöst worden ist, die in der Sphäre der Beklagten liegen. Die Schließung der Verwaltung in Hamburg hätte nach dem Vertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht führen müssen und nicht geführt. Die Beklagte wäre vielmehr – von der Regelung im Sozialplan abgesehen – nach § 1.3 des Arbeitsvertrages berechtigt gewesen, den Kläger nach Bremen zu versetzen. Das Landesarbeitsgericht hat diese Vertragsbestimmung dahin verstanden, daß die Beklagte sich ein vertragliches Versetzungsrecht des Inhalts vorbehalten hat, daß der Kläger auch an einen anderen Arbeitsort versetzt werden konnte. Diese Auslegung ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Sie folgt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, gerade daraus, daß im Arbeitsvertrag von notwendigen Versetzungen "innerhalb des Unternehmens" die Rede ist. Mit der Schließung der Verwaltung in Hamburg wurde eine Versetzung des Klägers notwendig. Daß bei dieser seine bisherige Tätigkeit angemessen beachtet wurde, folgt schon daraus, daß dem Kläger – wie dargelegt – ein zumutbarer Arbeitsplatz in Bremen angeboten wurde, der seiner Vorbildung und Berufserfahrung entsprach und ein seiner bisherigen Tätigkeit entsprechendes Aufgabengebiet vorsah. Auch mit Rücksicht auf das Alter des Klägers war die Beklagte nach dem Arbeitsvertrag nicht gehindert, den Kläger von Hamburg nach Bremen zu versetzen. Im Alter von 41 Jahren war dem Kläger ein Ortswechsel ohne weiteres zuzumuten.

War die Beklagte damit nach dem Arbeitsvertrag berechtigt, den Kläger wegen der Schließung der Verwaltung in Hamburg nach Bremen zu versetzen und hatte sie für diesen in Bremen eine angemessene Tätigkeit, so bedingte die Schließung der Verwaltung in Hamburg nicht die Lösung des Arbeitsver-

- 17 -



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



- 17 -

hältnisses. Die Beklagte hätte den Kläger nach Bremen versetzen und ihm, falls er der Versetzung nicht nachkam, kündigen können, ohne überhaupt zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet zu sein. Dafür, daß das vertraglich vereinbarte Versetzungsrecht der Beklagten nicht für den Fall einer Betriebschließung in Hamburg gelten sollte, ist nichts ersichtlich.

2. Wenn die Beklagte von diesem Versetzungsrecht keinen Gebrauch machte, dem Kläger vielmehr die Freiheit ließ, den angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen auszuschlagen und zu den Bedingungen des Sozialplanes auszuscheiden, so beruht dies allein darauf, daß sich die Beklagte verpflichtet hatte, die Betriebsänderung nur nach dem Interessenausgleich und dem Sozialplan durchzuführen und insbesondere keine Kündigung unter Außerachtlassung des Sozialplanes auszusprechen. Sinn dieser Regelung war gerade u.a., auch diejenigen Mitarbeiter in den Genuß der Leistungen des Sozialplanes kommen zu lassen, die aufgrund ihres Arbeitsvertrages sich eine Versetzung nach Bremen hätten gefallen lassen müssen und bei einer Ablehnung der Versetzung ihren Arbeitsplatz ohne Entschädigung verloren hätten.

Ziff. 4.1 des Sozialplanes ließ einzelvertragliche Vereinbarungen unberührt, änderte diese aber auch nicht. Die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger nicht zu versetzen, sondern ihm die Wahl zu lassen, einen zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen anzunehmen oder auszuschneiden, war daher nicht geeignet, § 10 des Arbeitsvertrages dahin zu ändern, daß der Kläger die Abfindung aus seinem Vertrag auch dann erhalten soll, wenn er von diesem Wahlrecht Gebrauch machte und sich für die Lösung des Arbeitsverhältnisses entschied.

Einem solchen Verständnis der Regelung in Ziff. 4.1 des Sozialplanes kann auch nicht entgegengehalten werden,

- 18 -



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

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

daß damit die Regelung praktisch bedeutungslos wäre. Sie behielt vielmehr Bedeutung für die Fälle, in denen die Beklagte den Arbeitnehmern einen zumutbaren Arbeitsplatz in Bremen nicht anbieten konnte oder in denen nach dem Arbeitsvertrag eine Versetzung nach Bremen auch auf einen zumutbaren Arbeitsplatz aus Altersgründen vertraglich ausgeschlossen war. In einem solchen Falle hätte das Arbeitsverhältnis wegen der Betriebsstillegung gelöst werden müssen, und der Anspruch auf die vertragliche Abfindung wäre entstanden und unter Umständen höher gewesen als die Abfindung aus dem Sozialplan.

Im vorliegenden Falle machte die Schließung der Verwaltung in Hamburg die Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich. Wenn es doch dazu kam, so beruht dies allein darauf, daß der Kläger die Aufnahme einer zumutbaren Arbeit in Bremen abgelehnt hat. Ein Anspruch auf die vertragliche Abfindung ist daher nicht gegeben.

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](#)