

Aktenzeichen: 1 AZR 598/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 25. Oktober 1983
- 1 AZR 598/82 -

I. Arbeitsgericht Hamburg Urteil vom 3. Dezember 1981
- 1 Ca 32/81 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg Urteil vom 18. Oktober 1982
- 2 Sa 2/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindungsanspruch aus Arbeitsvertrag

Gesetz: BGB § 157

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 598/82

2 Sa 2/82 Hamburg

Verkündet am
25. Oktober 1983

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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 18. Oktober 1982 - 2 Sa 2/82 - 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

....

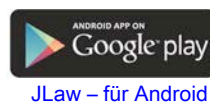
wird gemäß § 112 BetrVG nachfolgendes vereinbart:

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 -

.....

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.

.....

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.

.....

- 4 -



7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

.....

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.

.....

2. Der 1980 45 Jahre alte Kläger war seit dem 26. April 1965 bei der Beklagten beschäftigt. Aufgrund eines schriftlichen Vertrages vom 20. Juli 1977 war er zuletzt in der Stellung eines Projektleiters - Verkaufsförderung tätig. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 5.555,-- DM. In seinem Arbeitsvertrag heißt es unter § 1.3:

Eine notwendige Versetzung innerhalb des Unternehmens soll unter angemessener Beachtung des Alters und der bisherigen Tätigkeit erfolgen.



- 5 -

Und unter § 10.2:

Wird dieser Vertrag aus Gründen gelöst,
die nicht in Ihrer Person liegen, wird
eine Abfindungssumme mit folgender Staf-
fel gezahlt:

Je vollendetes Jahr der Zugehörigkeit zu
B ein Monatsgehalt nach 2.1.

Am 3. September 1980 unterbreitete die Beklagte dem
Kläger ein Versetzungsangebot, in dem ihm eine Tätigkeit
als "Aktionsleiter Durchführung und Information" angeboten
wurde beim bisherigen AT-Gehalt.

Dieses Versetzungsangebot lehnte der Kläger mit Schrei-
ben vom 1. Oktober 1980 ab. Dieses Schreiben lautet auszugs-
weise wie folgt:

.....

Ich bin mit der von Ihnen vorgeschlagenen
Versetzung nicht einverstanden. Zunächst
möchte ich darauf hinweisen, daß der im Ver-
setzungsangebot vorgesehene Arbeitsplatz und
die dort vorgesehene Tätigkeit mit der von
mir bisher ausgeübten nicht identisch ist.
Nach den mir erteilten Auskünften ist der
von Ihnen vorgeschlagene Tätigkeitsbereich
in nicht unwesentlichen Aufgabenstellungen
gegenüber meiner bisherigen Tätigkeit einge-
schränkt. Ohne die Frage der Zumutbarkeit
des angebotenen Arbeitsplatzes vertiefen zu
wollen, muß ich auch aus persönlichen Grün-
den zu meinem großen Bedauern die Übernahme
der angebotenen Position ablehnen.

.....

Er macht im folgenden geltend, daß er ein ihm zugefalle-
nes Mehrfamilienhaus mit erheblichem Aufwand renoviert habe.

- 6 -



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



- 6 -

Um die Kosten tragen zu können, sei seine Frau berufstätig geworden und heute in verantwortungsvoller Position in einem Generalkonsulat in Hamburg tätig. Seine beiden Kinder besuchten ein Gymnasium in Hamburg, eine Umschulung würde erhebliche Nachteile bringen. Seine 80-jährige Schwiegermutter, die regelmäßig besucht werden müsse, befände sich in einem Pflegeheim in Hamburg.

Mit Schreiben vom 22. Dezember 1980 kündigte die Beklagte dem Kläger fristgemäß zum 31. Dezember 1981 und wies darauf hin, daß die an ihn zu zahlende Abfindung nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes und § 13 MTV 66.660,-- DM betragen werde. Der Kündigung des Klägers, der Schwerbehinderter ist, hat die Hauptfürsorgestelle zugestimmt.

Der Kläger hat am 16. Januar 1981 zunächst Kündigungsschutzklage erhoben und weiter beantragt festzustellen, daß sich seine Abfindung nicht nach Ziff. 7.6 des Sozialplanes, sondern nach § 10.2 seines Arbeitsvertrages berechne, und ferner, daß er nicht verpflichtet sei, in Bremen zu arbeiten. Den letztgenannten Feststellungsantrag hat das Arbeitsgericht durch rechtskräftiges Teilurteil vom 26. Mai 1981 abgewiesen. Der Kläger hat am 24. September 1981 die Kündigungsschutzklage zurückgenommen und die Zahlung der Differenz zwischen der gezahlten Abfindung und der nach dem Arbeitsvertrag zu zahlenden Abfindung in Höhe von unstreitig 22.220,-- DM verlangt.

Er hat geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis sei allein wegen der Verlegung der Verwaltung nach Bremen gelöst worden. Die Annahme des neuen Arbeitsplatzes sei ihm aus den dargelegten Gründen nicht zumutbar gewesen. Das vertragliche Versetzungsrecht erstrecke sich nicht auf eine Versetzung anläßlich einer Betriebsverlegung. Von diesem Versetzungsrecht habe die Beklagte auch keinen Gebrauch gemacht, darauf viel-

- 7 -



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



- 7 -

mehr entsprechend der Regelung im Sozialplan verzichtet.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
22.220,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinanz hat der Kläger hinsichtlich der angebotenen Tätigkeit in Bremen näher vorgetragen, ihm sei vor Ablehnung des Versetzungsangebots gesagt worden, daß in Bremen eine neue Abteilung geschaffen werde und seine Aufgaben noch nicht genau feststünden. Er habe in Bremen eine angeblich ähnliche Tätigkeit verrichten sollen, wie er sie bisher ausgeführt habe. Als Projektleiter - Verkaufsförderung habe er in Hamburg die Aufgabe gehabt, zusammen mit den Product-Managern die Verkaufsförderung auch in kreativer Hinsicht zu erarbeiten und durchzuführen. Er habe hierbei selbständig gearbeitet. Außerdem sei er für einen Etat verantwortlich gewesen. Dagegen habe seine neue Aufgabe in Bremen im wesentlichen darin bestehen sollen, die Ergebnisse kreativer Arbeiten für die Verkaufsförderung in Formbriefen dem Außendienst mitzuteilen und die Durchführung dieser Hinweise zu kontrollieren. Er habe dabei seinem nächsthöheren Abteilungsleiter zuarbeiten sollen. Die Verantwortung für einen Etat habe ihm nicht obliegen sollen. Außerdem habe die Beklagte bei seiner Versetzung seine Schwerbehinderteneigenschaft berücksichtigen müssen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

- 8 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht die - höhere - Abfindung nach § 10 des Arbeitsvertrages 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 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 wur-



- 9 -

de 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 45 Jahren war dem Kläger ein Ortswechsel ohne weiteres zuzumuten.

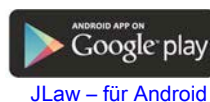
War die Beklagte damit nach dem Arbeitsvertrag berechtigt, den Kläger wegen der Schließung der Verwaltung in Hamburg nach Bremen zu versetzen und hatte sie für diesen in Bremen eine angemessene Tätigkeit, so bedingte die Schließung der Verwaltung in Hamburg nicht die Lösung des Arbeitsverhältnisses.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

- 10 -



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



sen 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 auszuscheiden, 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, 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.

3. Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe ihn auch nach dem Arbeitsvertrag nicht nach Bremen versetzen



können, weil die angebotene Tätigkeit seiner bisherigen nicht entsprochen habe und auch seine Schwerbehinderteneigenschaft hätte berücksichtigt werden müssen.

Das Landesarbeitsgericht hat dazu festgestellt, im vorliegenden Falle seien die in § 10.2 des Arbeitsvertrages aufgestellten Erfordernisse für eine Versetzungsbefugnis der Beklagten erfüllt und hat dies näher begründet. Gegen diese Feststellung wendet sich die Revision des Klägers an keiner Stelle. Für das Revisionsverfahren steht damit bindend fest, daß die Beklagte bei einer Versetzung nach Bremen die bisherige Tätigkeit des Klägers angemessen berücksichtigt hat.

Ob die Beklagte nach § 10.2 des Arbeitsvertrages auch die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers berücksichtigen mußte, kann dahingestellt bleiben. Der Kläger hat nicht vorgetragen, welcher Art seine Behinderung war und inwieweit diese ihn hinderte, eine vom Aufgabengebiet her zumindest entsprechende Tätigkeit in Bremen wahrzunehmen.

Der Kläger kann daher die höhere Abfindung nach § 10.2 seines Arbeitsvertrages nicht verlangen. Ob dem Kläger eine Abfindung nach Ziff. 7.5 des Sozialplanes zusteht, war nicht zu entscheiden. Der Kläger hat darauf seine Klage nicht gestützt.

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](#)