

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: TVAL II § 42; Tarifvertrag zur Sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVSozSich) vom 31. August 1971 §§ 2,5,8; Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den belgischen Stationierungsstreitkräften und bei den US-Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (KSchTV) vom 16. Dezember 1966 § 1 Ziff. 3

Leitsätze:

1. § 2 Ziff. 3 Satz 2 TVSozSich ist so zu verstehen, daß "als zumutbar gilt jede anderweitige Verwendung auf vorhandenen freien Stellen in der gleichen Lohngruppe oder - falls solche nicht vorhanden sind - in einer niedrigeren Lohngruppe".
2. Nach der tariflichen Definition der Zumutbarkeit einer anderen Beschäftigung gemäß § 2 Ziff. 3 TVSozSich ist grundsätzlich nur die anderweitige Verwendung in der gleichen Lohngruppe als zumutbar anzusehen.
3. Im Streitfalle ist es Sache des Arbeitgebers darzulegen und zu beweisen, daß eine freie Stelle, auf der der Arbeitnehmer nach der bisherigen, gleichen Lohngruppe zu vergüten ist, nicht vorhanden ist.

Aktenzeichen: 4 AZR 167/74

Urteil des BAG vom 29. Januar 1975 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 167/74
3 Sa 657/73 Niedersachsen

Verkündet am
29. Januar 1975

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 1975 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann
und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sohler
und Schmidt für Recht erkannt:



- 2 -

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. Februar 1974
- 3 Sa 657/73 - in der Kostenentscheidung und insoweit
aufgehoben, als der Anspruch des Klägers auf Zahlung von
798,36 DM abgewiesen worden ist.

Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

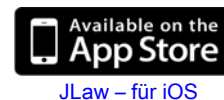
Der am 1. Februar 1909 geborene Kläger war seit August 1958
bei der Prince-Rupert-School der britischen Stationierungsstreit-
kräfte in W als Heizer beschäftigt. Zuletzt wurde
er nach Lohngruppe A 6/3 TVAL II mit einem Stundenlohn von
5,20 DM vergütet. Zum 30. September 1972 wurde die Schule auf
Anordnung von HQ BOAR aus militärischen Gründen geschlossen.
Der Kläger wurde zum 30. September 1972 entlassen. Nach Beendi-
gung des Arbeitsverhältnisses wurde ihm ein Übergangsgeld in
Höhe von 522,90 DM gezahlt. Durch das britische Arbeitsamt
wurde dem Kläger eine Stelle nach Lohngruppe A 2/3 in B
als Gartenhelfer mit einem Stundenlohn von 4,46 DM angeboten;
die Zahlung einer Trennungsentschädigung sowie Bereitstellung
einer Wohnung oder Hilfe bei deren Beschaffung wurden ihm nicht
zugesagt. Der Kläger hat diese Stelle nicht angenommen und war
seit dem 2. Oktober 1972 arbeitslos. Aufgrund seines Antrages
vom 4. Juni 1973 bezieht der Kläger seit dem 1. Juni 1973
Altersruhegeld.

Der Kläger verlangt Zahlung einer Überbrückungsbeihilfe
nach dem Tarifvertrag vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung
der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet
der Bundesrepublik Deutschland (TV SozSich) für die Zeit von
Oktober 1972 bis Januar 1973. Er hat die Auffassung vertreten,
daß ihm in Anbetracht seines Alters und der nur noch verblei-
benden 16 Monate bis zum Eintritt in den Ruhestand die Annahme
der neuen Arbeitsstelle in B nicht zumutbar gewesen sei;

- 3 -



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



- 3 -

außerdem sei ihm nicht zuzumuten, in einer niedrigeren Vergütungsgruppe tätig zu werden. Die Beklagte müsse beweisen, daß ein zumutbarer Arbeitsplatz in der gleichen Lohngruppe nicht vorhanden gewesen sei, zumal er sämtliche Tätigkeiten der Lohngruppe A 6/3 ausüben könne.

Demgemäß hat der Kläger nach Absetzung von Lohn- und Kirchensteuern beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Monate Oktober 1972 bis Januar 1973 je 266,12 DM = 1064,48 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 8. Mai 1973 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, daß es ihr nicht möglich gewesen sei, dem Kläger eine Stelle in der gleichen Lohngruppe anzubieten und für diese Behauptung Beweis angetreten. Auf die persönlichen Umstände komme es für die Frage der Zumutbarkeit der angebotenen Beschäftigung nicht an. Im übrigen hätte der Kläger ab 1. Januar 1973 das vorgezogene Altersruhegeld beziehen können, sofern er einen entsprechenden Antrag rechtzeitig gestellt hätte. Bei der Berechnung der Überbrückungsbeihilfe seien auch noch die Sozialversicherungsbeiträge abzusetzen; weiter müsse sich der Kläger das gezahlte Übergangsgeld anrechnen lassen sowie einen aus öffentlichen Mitteln über eine Gruppenversicherung gezahlten Betrag in Höhe von 2419,-- DM.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Revision war hinsichtlich des Antrages des Klägers auf Zahlung einer Überbrückungsbeihilfe für die Monate Oktober bis Dezember 1972 stattzugeben. Im übrigen mußte sie zurückgewiesen werden.

1) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Klage für den Monat Januar 1973 abgewiesen. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht in seiner Hilfsbegründung mit Recht darauf hinge-



- 4 -

- 4 -

wiesen, daß dem Kläger für diesen Zeitraum eine Überbrückungsbeihilfe schon deshalb nicht zusteht, weil er ab 1. Januar 1973 die Voraussetzungen zum Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 1248 RVO erfüllte und deshalb ein Anspruch auf Leistungen nach dem TV SozSich gem. § 2 Ziff. 2 Buchst. d dortselbst ausscheidet. Mit Wirkung vom 1. Januar 1973 bestand nämlich nach dem Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I, S. 1965) für den Kläger die Möglichkeit, das vorgezogene Altersruhegeld zu beziehen, da er unstreitig die Voraussetzungen hierfür erfüllt hatte und das Rentenreformgesetz am 1. Januar 1973 in Kraft getreten ist.

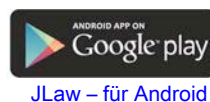
Der Kläger hat lediglich deshalb das vorgezogene Altersruhegeld nach § 1248 RVO nicht schon ab 1. Januar 1973, sondern erst ab 1. Juni 1973 bezogen, weil er den entsprechenden Antrag erst am 4. Juni 1973 gestellt hat. Hierauf kommt es jedoch entgegen der Auffassung des Klägers nicht maßgeblich an. "Voraussetzungen zum Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes" im Sinne von § 2 Ziff. 2 Buchst. d TV SozSich sind nämlich nur die materiellen Voraussetzungen, wie sie in § 1248 RVO geregelt sind und nicht auch der dafür erforderliche Antrag. Der Antrag ist keine materielle Voraussetzung, sondern nur ein formelles Erfordernis; § 2 Ziff. 2 Buchst. d TV SozSich setzt nicht voraus, daß das vorgezogene Altersruhegeld auch tatsächlich gezahlt wird, sondern verlangt, lediglich, daß die Voraussetzungen hierfür erfüllt werden. Andernfalls hätte auch die Erwähnung des vorgezogenen Altersruhegeldes neben dem Altersruhegeld in § 2 Ziff. 2 Buchst. d TV SozSich keinen Sinn, da nach § 8 Ziff. 1 Buchst. d TV SozSich Überbrückungsbeihilfen ohnehin nicht mehr nach Ablauf des Monats gezahlt werden, in dem der Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendet und damit der Bezug des Altersruhegeldes auch ohne Antrag eingreift. Wenn auch der TV SozSich bereits am 31. August 1971 abgeschlossen worden ist und damals das vorgezogene Altersruhegeld für männliche Arbeitnehmer vom 63. Lebensjahr an nach dem Rentenreformgesetz noch nicht vorgesehen war, so gab es doch auch bereits damals entsprechende Möglichkeiten, auf Antrag ein vorgezogenes Ruhegeld zu erhalten, insbesondere für weibliche Arbeitnehmer.

Hinzu kommt, daß nach § 5 TV SozSich der Arbeitnehmer verpflichtet ist, "ihm zustehende Leistungen Dritter geltend

- 5 -



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



- 5 -

zu machen". Das ist nicht nur dahin zu verstehen, daß der Arbeitnehmer evtl. Ausschlußfristen nicht verstreichen lassen darf, sondern umfaßt auch die tarifliche Verpflichtung, mögliche Leistungen Dritter zu beantragen. Die Überbrückungsbeihilfe und die Leistungen nach dem TV SozSich sollen nämlich nur subsidiär gewährt werden für den Fall, daß der Arbeitnehmer andere Leistungen, insbesondere aus der Sozialversicherung, nicht erhält, etwa weil er Erfordernisse der Dauer der Beitragszahlungen noch nicht erfüllt oder ein entsprechendes Alter noch nicht erreicht hat. Der Kläger konnte nach allem für die Zeit ab 1. Januar 1973 nach § 2 Ziff. 2 Buchst. d TV SozSich keinen Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe mehr haben, weil er die Voraussetzungen für das vorgezogene Altersruhegeld erfüllte und sich zu seinem Nachteil zurechnen lassen muß, daß er den entsprechenden formellen Antrag nicht rechtzeitig gestellt hat.

2) Für die Zeit von Oktober bis Dezember 1972 bestand jedoch für den Kläger noch nicht die Möglichkeit, ein vorgezogenes Altersruhegeld zu beziehen, da das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 erst am 1. Januar 1973 in Kraft getreten ist. Das Landesarbeitsgericht weist den Anspruch des Klägers auch für diesen Zeitraum mit Rücksicht darauf zurück, daß die Stationierungsstreitkräfte mit dem Angebot einer Beschäftigung als Gartenarbeiter der Lohngruppe A 2/3 ihrer Verpflichtung tarifgerecht nachgekommen seien, dem Kläger eine anderweitige zumutbare Verwendung anzubieten (§ 2 Ziff. 3 TV SozSich). Der Kläger habe nicht dargetan, daß er auf einem seinem früheren gleichwertigen Arbeitsplatz der Stationierungsstreitkräfte habe weiterbeschäftigt werden können; es habe nicht geprüft werden können, ob das Angebot, den Kläger in B als Gartenarbeiter zu verwenden, nicht zumutbar gewesen wäre.

Das Landesarbeitsgericht hat damit den Kläger deshalb mit der Klage abgewiesen, weil er nicht ausreichend dargetan habe, daß ihm eine vorhandene freie Stelle in der gleichen Lohngruppe hätte angeboten werden können; insbesondere hat das Landesarbeitsgericht damit ohne Berücksichtigung des Beweisangebotes der Beklagten nicht festgestellt, daß der Vortrag der Beklagten

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



- 6 -

- 6 -

zutreffe, eine freie Stelle der gleichen Lohngruppe sei nicht vorhanden gewesen und hätte deshalb dem Kläger nicht angeboten werden können. Das Landesarbeitsgericht macht vielmehr nur Rechtsausführungen dazu, daß die Stationierungsstreitkräfte mit dem Angebot der niedrigeren Lohngruppe eine Verpflichtung erfüllt hätten, weil der Kläger demgegenüber nichts über einen bestimmten gleichwertigen Arbeitsplatz dargetan habe. Damit hat das Landesarbeitsgericht aber dem Kläger die Darlegungs- und Beweislast dafür auferlegt, daß eine anderweitige Verwendung in derselben Lohngruppe möglich und somit das Angebot einer Beschäftigung in einer niedrigeren Lohngruppe unzumutbar gewesen sei. Dem kann jedoch aus Rechtsgründen nicht gefolgt werden.

Zwar ist dem Landesarbeitsgericht darin zuzustimmen, daß auf Billigkeitserwägungen in Bezug auf Alter und Arbeitsort nach der Regelung von § 2 Ziff. 3 TV SozSich nicht abgestellt werden kann. Dort wird vielmehr tarifvertraglich definiert, was als "anderweitige zumutbare Verwendung" im Geltungsbereich des TVAL II anzusehen ist. Das ist jede anderweitige Verwendung im Sinne des § 1 Ziff. 3 ff. des Kündigungsschutz-Tarifvertrages vom 16. Dezember 1966. Da nur auf § 1 Ziff. 3 ff. und nicht auf Ziff. 2 des Kündigungsschutz-Tarifvertrages Bezug genommen worden ist, muß der Kläger auch als zumutbar eine anderweitige Verwendung außerhalb des Einzugsbereiches seines Beschäftigungsortes bei den Stationierungsstreitkräften hinnehmen, weil eine solche an sich vernünftige Beschränkung auf den Einzugsbereich nur in § 1 Ziff. 2, nicht aber in § 1 Ziff. 3 Kündigungsschutz-Tarifvertrag vorgesehen ist.

Entgegen der Auffassung des Klägers kann auch nicht schon aus der Bezugnahme auf § 1 Ziff. 3 ff. des Kündigungsschutz-Tarifvertrages gefolgert werden, daß damit die Beweislastregel des Kündigungsschutz-Tarifvertrages mit übernommen worden sei. Dafür fehlt jeglicher Anhaltspunkt. Vielmehr ist § 1 Ziff. 3 ff. Kündigungsschutz-Tarifvertrag nur insoweit in Bezug genommen, als damit definiert werden soll, welche anderweitige Verwendung zumutbar ist und in welchen Lohngruppen diese Verwendung erfolgen muß.

Demgemäß ist aber § 2 Ziff. 3 Satz 2 TV SozSich so zu lesen, daß dort steht: "Als zumutbar gilt jede anderweitige Verwendung auf vorhandenen freien Stellen in der gleichen Lohngruppe

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



- 7 -

oder - falls solche nicht vorhanden sind - in einer niedrigeren Lohngruppe."

Daraus ergibt sich aber, daß nach der tariflichen Definition der Zumutbarkeit einer anderen Beschäftigung in § 2 Ziff. 3 TV SozSich grundsätzlich im Regelfall nur die anderweitige Verwendung in der gleichen Lohngruppe als zumutbar angesehen wird. Eine solche Stelle ist dem Kläger unstreitig nicht angeboten worden. Die Stationierungsstreitkräfte haben dem Kläger vielmehr nur eine Stelle in einer niedrigeren Lohngruppe angeboten und damit von der Ersetzungsbefugnis Gebrauch gemacht, wonach auch eine Stelle in einer niedrigeren Lohngruppe angeboten werden kann. Das hat aber zur Voraussetzung, daß eine Stelle in der gleichen Lohngruppe nicht vorhanden ist. Diese Voraussetzung ist unter den Parteien umstritten. Der Kläger hat bestritten, daß keine Stelle in der gleichen Lohngruppe vorhanden war; in der Berufungsinstanz konnte er sich hierfür auch noch auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts stützen, die er sich damit zu eigen gemacht hat. Unter diesen Umständen aber mußte die Beklagte und nicht der Kläger dartun und beweisen, daß eine andere freie Stelle in der gleichen Lohngruppe nicht vorhanden war. Abgesehen davon, daß für eine solche Beweislastverteilung schon die Sachnähe und Praktikabilität spricht, weil nicht der Kläger, sondern nur die Beklagte bzw. die Stationierungsstreitkräfte übersehen können, ob und inwieweit freie Stellen vorhanden sind, zumal sich die Angebotsmöglichkeit freier Stellen auf den gesamten räumlichen Bereich der britischen Stationierungsstreitkräfte erstreckt, ergibt sich dies auch aus der tariflichen Regelung unmittelbar. Danach gilt als zumutbar grundsätzlich nur das Angebot einer vorhandenen freien Stelle in der gleichen Lohngruppe; die Ersetzungsbefugnis ist mit dem Angebot einer Stelle in einer niedrigeren Lohngruppe als Einschränkung geregelt. Die Parenthese "falls solche nicht vorhanden sind" kann nämlich nicht anders gelesen werden, als eine Einwendung, die auch wie folgt ausgedrückt werden könnte: "es sei denn, daß Stellen in der gleichen Lohngruppe nicht vorhanden sind". Daraus wird klar, daß derjenige dartun und beweisen muß, daß solche Stellen nicht vorhanden sind, der sich darauf beruft, daß das Angebot einer Stelle in der gleichen

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



- 8 -

Lohngruppe nicht möglich war und deshalb das Angebot in der niedrigeren Lohngruppe ausreicht. Das ist aber vorliegend die Beklagte, die hierfür auch Beweis angetreten hat. Nachdem der Kläger sich darauf berufen hatte, daß die angebotene Stelle für ihn nicht zumutbar sei, weil man ihm eine Stelle in der gleichen Lohngruppe hätte anbieten müssen, mußte die Beklagte dartun und notfalls beweisen, daß das Angebot in der niedrigeren Lohngruppe zumutbar war, weil eine Stelle in der gleichen Lohngruppe nicht vorhanden gewesen ist.

Das Landesarbeitsgericht wird also den von der Beklagten für ihre Behauptung, freie Stellen in der gleichen Lohngruppe seien nicht vorhanden gewesen, angebotenen Beweis erheben müssen. Sollte sich dabei herausstellen, daß dieser Nachweis nicht erbracht werden kann und deshalb die dem Kläger in B angebotene Stellung nicht zumutbar war, wird das Landesarbeitsgericht zur Höhe der vom Kläger geltend gemachten Forderung auch noch zu berücksichtigen haben, daß für die Bemessungsgrundlage der Überbrückungsbeihilfe nach § 4 Ziff. 3 Buchst. b TV SozSich die gesetzlichen Lohnabzüge insgesamt zu berücksichtigen sind und nicht nur, wie bereits geschehen, die Lohn- und Kirchensteuerbeträge, sondern auch die Sozialversicherungsbeiträge abgesetzt werden müssen. Außerdem muß sich der Kläger nach § 5 TV SozSich andere Leistungen anrechnen lassen, insbesondere das Übergangsgeld in Höhe von 522,90 DM und gegebenenfalls auch die Leistungen aus der Gruppenversicherung in Höhe von 2419,-- DM, falls es sich dabei um Leistungen aus sonstigen öffentlichen Mitteln handelt, wie die Beklagte behauptet hat.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez. Dr. Poelmann Dr. Feller Dr. Neumann
 Dr. Sohler Schmidt



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

