

12. Nov 1965

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

Gesetz: TVG § 1; Tarifvertrag für das Private Versicherungs-
gewerbe vom 1. April 1959 in der Fassung vom 1. März
1962 (TV): § 16

Leitsatz:

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Ab-
findung bei Sitzverlegung (§ 16 Ziffer 3 Absatz 2 TV)
setzt voraus, daß das Arbeitsverhältnis durch Kündi-
gung des Arbeitgebers beendet worden ist.

Aktenzeichen: 4 AZR 314/64

Urteil des BAG vom 12. November 1965

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 314/64

3 Sa 14/64 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Urteilsformel zugestellt
am 12. November 1965

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. November 1965
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Martel und Dr. Neumann sowie die Bundesar-
beitsrichter Dr. Zahn und Prieschl für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 17. Juli 1964 – 3 Sa 14/64 – aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 25. März 1964
– 6 Ca 471/63 – wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten des Beru-
fungs- und Revisionsverfahrens.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin war bei der Beklagten am 1. April 1962 in deren Schadenbüro Süd in S als Angestellte eingestellt worden. In der Zeit vom 29. Januar 1963 bis 22. Februar 1963 war sie zur Hauptverwaltung der Beklagten in B abgeordnet. Am 5. Februar 1963 teilte die Beklagte der Klägerin mit, das in S befindliche Schadenbüro werde nach K verlegt. Sie bot der Klägerin deshalb die Weiterbeschäftigung in K an. Außerdem stellte sie der Klägerin am 14. Februar 1963 eine vorzeitige Gehaltserhöhung, den Ersatz der in K entstehenden Fahrtkosten sowie die Übernahme einer Kreditverbindlichkeit der Klägerin in Aussicht. Die Klägerin lehnte es jedoch ab, ihr Dienstverhältnis in K fortzusetzen. Darauf teilte ihr die Beklagte am 18. Februar 1963 mit, sie habe von ihrer Erklärung, die Beklagte am 31. März 1963 zu verlassen, zustimmend Kenntnis genommen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 31. März 1963.

Unter Berufung auf § 16 Ziffer 3 Abs. 2 des zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrages für das Private Versicherungsgewerbe vom 1. April 1959 in der Fassung vom 1. März 1962 (MTV) hat die Klägerin Zahlung von drei Monatsgehältern im Gesamtbetrag von 1.467,- DM brutto begehrt. Zur Begründung hat sie vorgetragen, ihr könne nicht zugemutet werden, nach K zu ziehen. Sie wohne bei ihrer Mutter, ihrem Stiefvater und der Schwester ihrer Mutter in St bei S. Ihre Mutter und ihre Tante seien Eigentümerinnen des von ihnen bewohnten Hauses und hätten sie - die Klägerin - durch Erbvertrag zur Erbin der Letztversterbenden eingesetzt. Wegen der verhältnismäßig geringen Einkünfte ihres Stiefvaters müsse sie 100,- DM monatlich für die Erhaltung des Hauses aufwenden. Da ihre Tante nur eine Rente von 108,- DM im Monat erhalte, gewähre sie dieser einen Zuschuß von 50,- DM, der als



- 3 -

steuerfreie Sonderausgabe anerkannt sei. Außerdem besitze sie einen Schäferhund, den sie nicht mit nach K nehmen könne.

Die Beklagte hat um Klagabweisung gebeten. Sie hat ausgeführt, die Klägerin habe keinen wichtigen Grund, die verlangte Sitzverlegung nach K nicht mitzumachen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte Erfolg.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung von drei Monatsgehältern in Höhe von insgesamt 1.467,- DM. Schon nach ihrem eigenen Vortrag sind die Voraussetzungen des § 16 Ziffer 3 MTV, der als Grundlage für das Klagebegehren allein in Betracht kommt, nicht gegeben. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht die in der Vorschrift enthaltenen allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriffe des wichtigen Grundes und der Zumutbarkeit rechtsfehlerfrei angewandt hat oder nicht. Denn die Tarifnorm ist aus anderen Gründen nicht erfüllt.

§ 16 Ziffer 3 MTV, der das Kündigungsrecht des Arbeitgebers sowie dessen Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung im Falle einer Sitzverlegung regelt, hat folgenden Wortlaut:

"Das Kündigungsrecht darf seitens des Arbeitgebers erst nach einer sechsmonatigen Schutzfrist ausgeübt werden, es sei denn, daß der Arbeitnehmer die Sitzverlegung nicht mitmachen will. Die Schutzfrist beginnt am Tage des Umzugs der Unternehmung.

- 4 -



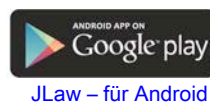
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Kann einem Arbeitnehmer aus einem wichtigen Grunde die verlangte Sitzverlegung nicht zugemutet werden und kann er am alten Ort vom bisherigen Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden, so ist ohne Einhaltung der im Abs. 1 festgelegten Schutzfrist die Kündigung zum nächsten gesetzlich zulässigen Termin möglich. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer seine Gesamtbezüge über die Beendigung seines Dienstverhältnisses hinaus noch auf weitere drei Monate".

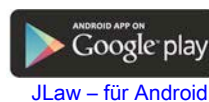
Hiernach setzt der von der Klägerin erhobene Anspruch auf Zahlung von drei Monatsbezügen neben der Unzumutbarkeit des Mitmachens der Sitzverlegung und der Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung am alten Ort auch die Kündigung durch den Arbeitgeber voraus. Das ergibt sich sowohl aus dem Wortlaut als auch aus dem Sinn und Zweck der Tarifnorm.

Im Rahmen des § 16 MTV wird unter Ziffer 3 Abs. 1 das Kündigungsrecht erstmals erwähnt. Dieses Recht steht - wie die Vorschrift ausdrücklich bestimmt - dem Arbeitgeber zu. Es darf erst nach einer sechsmonatigen Schutzfrist ausgeübt werden, es sei denn, daß der Arbeitnehmer die Sitzverlegung nicht mitmachen will. Wenn im Anschluß an diese Regelung § 16 Ziffer 3 Abs. 2 MTV die Kündigung ohne Einhaltung der Schutzfrist zum nächsten gesetzlich zulässigen Termin unter bestimmten Voraussetzungen gestattet, so ist damit nur die arbeitgeberseitige Kündigung gemeint. Die "Kündigung" gemäß Absatz 2 (aaO) bezieht sich auf das nach § 16 Ziffer 3 Abs. 1 MTV dem Arbeitgeber zustehende Kündigungsrecht. Von der Kündigung gemäß Abs. 2 ist nämlich unmittelbar nach dem in Abs. 1 geregelten Kündigungsrecht des Arbeitgebers die Rede, ohne daß etwa vorher in § 16 Ziffer 1 und Ziffer 2 MTV eine Kündigung des Arbeitnehmers erwähnt wäre. Abgesehen davon wird die Zulässigkeit der Kündigung gemäß § 16 Ziffer 3 Abs. 1 MTV von der Einhaltung einer sechsmonatigen Schutzfrist abhängig gemacht, während diese Voraussetzung für die von Abs. 2 (aaO) erfaßte Kündigung nach dem Wortlaut der Tarifbestim-



mung nicht vorzuliegen braucht. Da die Beachtung der Schutzfrist gemäß Abs. 1 nur dem Arbeitgeber obliegt, kann bei der Kündigung nach § 16 Ziffer 3 Abs. 2 MTV gleichermaßen nur der Arbeitgeber von der Einhaltung der Schutzfrist befreit worden sein. § 16 Ziffer 3 MTV regelt mithin drei Fälle einer arbeitgeberseitigen Kündigung: Macht der Arbeitnehmer die Sitzverlegung mit, so kann ihm vor Ablauf von sechs Monaten seit dem Umzug des Unternehmens gar nicht gekündigt werden; lehnt der Arbeitnehmer es ab, die Sitzverlegung mitzumachen, so kann ohne Einhaltung dieser Schutzfrist unter Beachtung der allgemeinen tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt werden. Das gilt auch für den Fall des Abs. 3 der Tarifvorschrift insofern, als die Kündigung zum nächsten gesetzlich zulässigen Termin unbeschränkt möglich ist, dem Arbeitnehmer aber ein Abfindungsanspruch zusteht. Keiner der drei Fälle regelt die Frage einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitnehmers oder durch gegenseitiges Einverständnis.

Diese sich aus dem Wortlaut ergebende Auslegung entspricht auch dem Sinn und Zweck der Tarifnorm. Die dem Arbeitnehmer als Folge der Kündigung durch den Arbeitgeber zu leistende Zahlung von drei Monatsbezügen über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus stellt einen Ausgleich dafür dar, daß der Arbeitnehmer bei einer Sitzverlegung seinen Arbeitsplatz am alten Ort verliert und ihm die verlangte Weiterbeschäftigung am neuen Betriebssitz nicht zugemutet werden kann. Eine derartige Abfindung erscheint nach dem Tarif aber nur dann gerechtfertigt, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwangsweise, d. h. durch Kündigung des Arbeitgebers herbeigeführt wird. Die Verlegung der Arbeitsstätte an einen anderen Ort zwingt den Arbeitnehmer nicht, sein Arbeitsverhältnis zu kündigen. Denn er schuldet seine Leistung an dem bisherigen Arbeitsplatz und hat sie auch dort anzubieten. Dies könnte er ohne Kün-



digung des Arbeitgebers selbst nach der Sitzverlegung tun. Kündigt der Arbeitnehmer jedoch oder erklärt er sich mit einer vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden, so läßt er selbst erkennen, daß er von sich aus auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses keinen Wert legt. Für einen solchen Fall gewährt die Vorschrift des § 16 Ziffer 3 MTV keinen Anspruch auf Fortzahlung von drei Monatsbezügen nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

Nach dem eigenen Vortrag der Klägerin hat die Beklagte nicht gekündigt. Vielmehr hat die Klägerin selbst ihre Tätigkeit bei der Beklagten zum 31. März 1963 aufgeben wollen. Für den Klageanspruch fehlt deshalb die nach der Tarifnorm erforderliche Voraussetzung der Kündigung durch den Arbeitgeber. Die Revision der Beklagten mußte daher zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung führen. Der Ausspruch über die Kosten folgt aus §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Martel

Dr. Neumann

Dr. Zahn

Prieschl



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

