

13. Sep. 1967

102

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

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Versicherungsgewerbe;
Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 1. April 1959 in der Fassung vom
1. Juli 1963 (TV): § 16

Leitsatz:

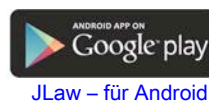
Bei der Entscheidung der Frage, ob einem Arbeitnehmer aus einem wichtigen Grunde die verlangte Sitzverlegung nicht zugemutet werden kann, sind die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen.

Aktenzeichen: 4 AZR 361/66

Urteil des BAG vom 13. September 1967 LAG Niedersachsen



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



102

AZR 361/66

(3) Sa 260/66 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

verkündet am
3. September 1967

Lez. Mißler,
angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. September 1967 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Ballerstedt und Adams für Recht erkannt:

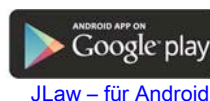
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. Juli 1966 - 6 (3) Sa 260/66 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. November 1961 bei der Beklagten als kaufmännischer Angestellter beschäftigt; sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 509,-- DM. Im Laufe des Jahres 1965 gab die Beklagte allen Arbeitnehmern bekannt, daß sie ab 1. Oktober 1965 ihren Sitz von H nach D verlegen werde; sie werde außer den Umzugskosten der Betriebsangehörigen auch die Kosten für die Beschaffung neuen Wohnraums in D tragen. Der Kläger erklärte Anfang August 1965, daß er nicht nach D ziehen wolle. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin am 4. August 1965 zum 30. September 1965 fristgemäß. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers in E war nicht möglich.

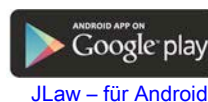
Der Kläger verlangt nach § 16 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe vom 11. April 1959 in der Fassung vom 1. Juli 1963 (TV) Zahlung von drei Monatsgehältern, weil er am alten Ort vom bisherigen Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werde und ihm die verlangte Sitzverlegung aus einem wichtigen Grunde nicht zuzumuten sei. Bei seinem monatlichen Einkommen von 404,-- DM netto sei er nicht in der Lage, die beim Umzug anfallenden zusätzlichen Kosten zu übernehmen. Zudem baue er mit seinen Eltern in S ein Haus. Sein Vater sei auch auf seine Hilfe bei der Führung des elterlichen Mühlenbetriebes angewiesen. Demgemäß hat der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.518,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 15. März 1966 zu zahlen. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

102

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Als Anspruchsgrundlage für die vom Kläger erhobene Klage auf Zahlung von 1. 518,-- DM kommt allein § 16 Ziff. 3 TV in Betracht.

Die Vorschrift lautet:

"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."

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."

Die tarifliche Vorschrift regelt 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. 2 der Tarifvorschrift insofern, als die Kündigung zum nächsten gesetzlich zulässigen Termin unbeschränkt möglich ist, dem Arbeitnehmer aber ein Abfindungsanspruch dann zusteht, wenn ihm aus einem wichtigen Grunde die verlangte Sitzverlegung nicht zugemutet und er zugleich am alten Ort vom bisherigen Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden kann (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Versicherungsgewerbe). Die Parteien streiten darüber, ob die Voraussetzungen für den geforderten Abfindungsanspruch - Fortzahlung der Gesamtbezüge an den Kläger über die Beendigung seines Dienstverhältnisses

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

hinaus noch auf weitere drei Monate - im gegebenen Fall vorliegen.

Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen der Voraussetzung für den Abfindungsanspruch verneint, weil die genannte Sitzverlegung dem Kläger nicht unzumutbar gewesen sei. Es führt hierzu aus, es seien durchaus wichtige Gründe denkbar, die schon das Verlassen des alten Ortes unzumutbar machten und dadurch der Bildung eines Umzugswillens beim Arbeitnehmer entgegenwirkten. Das ergebe sich aus dem von den Tarifvertragsparteien verwendeten Begriff des wichtigen Grundes. Dabei verweist das Landesarbeitsgericht auf das Gebiet des Rechts der außerordentlichen Kündigung, wo dieser Begriff mehrfach verwendet werde. Die Rechtsprechung habe dazu herausgearbeitet, daß es auf eine umfassende Erfassung aller Umstände des Einzelfalles sowohl auf seiten des Arbeitgebers wie auf seiten des Arbeitnehmers und auf die an dem Grundsatz von Treu und Glauben ausgerichtete Abwägung aller Umstände ankomme. Wenn die Tarifvertragsparteien, so führt das Berufungsgericht weiter aus, im vorliegenden Fall den Begriff des wichtigen Grundes außerhalb des Rechts der außerordentlichen Kündigung benutzt hätten, so könne das an diesen allgemein bekannten und auch den Tarifvertragsparteien bekannt gewesenen grundsätzlichen Anforderungen, die bei der Anwendung des Begriffs des wichtigen Grundes zu stellen seien, nichts ändern. Daß die Tarifvertragsparteien hiervon ausgegangen seien, finde auch seine Bestätigung darin, daß der Tarifvertrag im gleichen Zusammenhang "die Unzumutbarkeit" als Maßstab erwähne.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts greift die Revision als unrichtig an, weil es entgegen dem angefochtenen Urteil nicht auf eine Abwägung der beiderseitigen Interessen der Parteien an der Sitzverlegung ankomme. Das ist jedoch irrig.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht etwa, wie die Revision zu meinen scheint, den Begriff des wichtigen Grundes

- 5 -



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

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

aus dem Kündigungsrecht unmittelbar auf den vorliegenden Fall angewendet, sondern nur entsprechend. Dabei sind maßgeblich die vom Kläger vorgebrachten Umstände, die der ihm zugemuteten Sitzverlegung entgegenstehen könnten, vom Berufungsurteil beachtet worden. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch ausgeführt, daß die Interessen der Beklagten bei der Abwägung, ob dem Kläger die Sitzverlegung zugemutet werden könne, nicht außer Betracht zu lassen sind. Denn die Sitzverlegung muß nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 16 Ziff. 3 Abs. 2 TV vom Arbeitnehmer "verlangt" worden sein. Daraus ergibt sich, daß beim Arbeitgeber ein Interesse vorausgesetzt wird, daß der Arbeitnehmer die Sitzverlegung mitmacht, z.B. um über eine eingearbeitete Arbeitskraft am neuen Ort weiterverfügen zu können.

Im Übrigen ist mit dem Landesarbeitsgericht mangels gegenteiliger Anhaltspunkte davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien, wenn sie schon einen allgemein bekannten und auch sonst vom Gesetz verwendeten Begriff wie den des wichtigen Grundes in eine Tarifvorschrift aufnehmen, diesen auch in dem Sinne verstanden wissen wollen, in dem er regelmäßig gebraucht wird. Das bedeutet hier, daß ein wichtiger Grund immer dann vorliegt, wenn nach Abwägung sämtlicher und folglich der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers die Sitzverlegung dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann. Hinzu kommt, daß der Tarifvertrag nicht nur vom wichtigen Grund spricht, sondern zusätzlich, wenn auch überflüssigerweise als tarifliches Merkmal fordert, daß die verlangte Sitzverlegung dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann. Durch diese Verwendung der Begriffe des "wichtigen Grundes" und der "Zumutbarkeit" wird das von der Revision verneinte Erfordernis der Interessenabwägung noch besonders deutlich unterstrichen.

Dem Kläger ist allerdings zuzugeben, daß entgegen der Auffassung der Beklagten der Arbeitnehmer nicht zunächst den Willen haben muß, die Sitzverlegung mitzumachen. Es geht nicht an, vom Arbeitnehmer aus formellen Gründen etwas zu verlangen, was ihm in Wahrheit nicht zugemutet werden kann. Es steht



- 6 -

vielmehr im freien Willen des Arbeitnehmers, ob er an der Sitzverlegung teilnehmen will oder nicht. Lediglich der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge auf die Dauer von drei Monaten (Abfindungsanspruch) hängt davon ab, ob es dem Arbeitnehmer aus wichtigem Grunde unzumutbar ist, an der Sitzverlegung teilzunehmen. Das hat aber das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraums beim Kläger verneint, ohne daß ihm hierbei revisionsrechtlich beachtliche Fehler unterlaufen wären. Angriffe gegen die vom angefochtenen Urteil getroffenen, seiner Abwägung zugrunde liegenden Feststellungen sind seitens der Revision nicht erhoben worden.

Wenn das angefochtene Urteil in den Entscheidungsgründen bei der Abwägung der Interessen beider Parteien nicht nochmals ausdrücklich darauf eingeht, daß das Einkommen des Klägers monatlich 404,-- DM netto beträgt, und daß dieser deshalb meint, die zusätzlichen Umzugskosten nicht tragen zu können, so hat es diesen Gesichtspunkt nicht etwa übersehen. Das entsprechende Vorbringen des Klägers ist im Tatbestand ausdrücklich wiedergegeben worden, so daß der gesamte Inhalt der Verhandlung und damit auch die Einkommensverhältnisse des Klägers durch das Berufungsgericht mangels gegenteiliger Anhaltspunkte als berücksichtigt angesehen werden müssen.

Aber selbst dann, wenn man die Rechtsauffassung des Klägers teilen würde, nämlich daß eine Abwägung der Interessen der Parteien hinsichtlich der Frage, ob die Sitzverlegung dem Kläger zugemutet werden kann oder nicht, nicht vorzunehmen sei, weil nur die Interessen des Klägers zu berücksichtigen seien, würde die Entscheidung im Ergebnis nicht anders lauten können. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich ohne Berücksichtigung der Interessen der Beklagten das Vorliegen eines wichtigen Grundes hier schon deswegen verneint, weil die vom Kläger vorgebrachten, der Sitzverlegung entgegenstehenden Umstände, insbesondere der Hilfe im väterlichen Betrieb und beim Hausbau in F., keinen wichtigen Grund darstellten, der dem Kläger die Sitzverlegung unzumutbar mache. Damit hat das Landesarbeitsgericht

- 7 -



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



102

- 7 -

nur die vom Kläger vorgebrachten Umstände gewürdigt und ist schon hierbei zu dem Ergebnis gekommen, daß die tariflichen Voraussetzungen für die Fortzahlung des Gehalts auf die Dauer von drei Monaten nicht gegeben sind, ohne daß es erforderlich war, auf die von der Beklagten vorgebrachten Gründe für eine Sitzverlegung noch einzugehen. Da die Abwägung allein der vom Kläger vorgebrachten Gründe, die dessen Ansicht nach für die Unzumutbarkeit der Sitzverlegung sprechen, keine Verletzung von Denk- und Erfahrungssätzen aufweist, der Kläger aber durch die Nichtberücksichtigung der Interessen der Beklagten nicht beschwert ist, ist auch aus diesem Grunde die Revision unbegründet.

Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann Dr. Auffarth Dr. Neumann

Ballerstedt

Adams

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)