

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 112 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 25/76

Urteil des BAG vom 27. April 1977

LAG Berlin



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



Verkündet am
27. April 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Nitsche und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. November 1975 - 8 Sa 38/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der 1935 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Schwestergesellschaft seit 7. August 1953 (in den Vorakten lautet das Datum 23. März 1959) als Schweißer tätig. Er wurde bei der Beklagten ausschließlich als sog. Handschweißer beschäftigt. Er verdiente zuletzt ca. 1.600,-- DM brutto monatlich.

Im Jahre 1974 beabsichtigte die Beklagte, die Produktion in ihrem Berliner Werk einzustellen. Sie schloß am 6. Juni 1974 mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab, die einen Interessenausgleich und einen Sozialplan enthält. Die Beklagte und ihr Betriebsrat waren sich darüber einig, daß die Fertigung im Werk Berlin zum 30. September 1974 eingestellt werden sollte. Den von der Stilllegung betroffenen Arbeitnehmern sollte ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz bei der zum Konzern gehörenden Borsig GmbH angeboten werden. Wegen des weiteren Inhalts dieser Betriebsvereinbarung wird auf eine zu den Akten gereichte Abschrift verwiesen; ein Auszug ist auch in dem den Parteien bekannten Urteil des Senats vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - abgedruckt.

Die Beklagte bot dem Kläger einen Arbeitsplatz als UP-Schweißer an; dabei handelt es sich um ein mechanisiertes Schweißverfahren (Unterpulver-Schweißen) an einer Schweißmaschine. Streitig ist zwischen den Parteien, ob die Beklagte dem Kläger auch einen Arbeitsplatz als Handschweißer angeboten hat. Den angebotenen Arbeitsplatz als UP-Schweißer lehnte der Kläger mit Schreiben vom 15. Juli 1974 ab.

In der nach dem Sozialplan vorgesehenen Personalkommission kam es zu keiner Einigung. Als der Kläger bei seiner Auffassung blieb, kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 25. Juli 1974 das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1974.

Im vorliegenden Rechtsstreit hatte der Kläger zunächst in erster Linie die Unwirksamkeit der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht, hilfsweise hatte er die Abfindung in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 8.800,-- DM

- 3 -

gefordert. Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Klägers stattgegeben. Der Kläger hat daraufhin im Wege der Anschlußberufung allein die Abfindung gefordert, nachdem sich die Parteien im Berufungsverfahren geeinigt hatten, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten am 30. September 1974 beendet worden ist. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihm keinen zumutbaren Arbeitsplatz angeboten. Der Arbeitsplatz eines UP-Schweißers, so hat er im einzelnen behauptet, entspreche nicht der Vorbildung und Berufserfahrung eines Handschweißers. Für das mechanisierte Schweißverfahren seien weder theoretische Kenntnisse noch besondere Fertigkeiten erforderlich. Die Beklagte habe ihm keinen Arbeitsplatz als Handschweißer angeboten. Im übrigen seien alle angebotenen Arbeitsplätze auch deshalb nicht zumutbar, weil Schweißer bei der Fa. Borsig im Drei-Schicht-Betrieb arbeiten müßten. Er besitze für seine vierköpfige Familie (Ehefrau und zwei Kinder im Alter von damals acht und dreizehn Jahren) nur eine Zweizimmerwohnung. Eine Arbeit in drei Schichten würde zu unzumutbaren Einschränkungen der Familienangehörigen führen.

Der Kläger hat, soweit es für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung ist, beantragt,

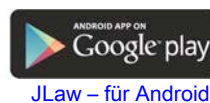
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.800,--
DM brutto = netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der angebotene Arbeitsplatz als UP-Schweißer sei zumutbar. Weiter hat die Beklagte behauptet, sie habe dem Kläger auch Arbeitsplätze als Handschweißer im Behälter- und Apparatebau angeboten. Der Kläger habe alle Arbeitsangebote wegen der geforderten Bereitschaft, auch Schichtarbeit zu leisten, abgelehnt. Der Kläger wäre allenfalls in einer Wechselschicht (Zwei-Schicht-Betrieb ohne Nachtschicht) eingesetzt worden.



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



In der Berufungsinstanz ist der Antrag des Klägers auf Zahlung einer Abfindung abgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt der Kläger diesen Zahlungsantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat alle Rechtsfragen zutreffend beurteilt.

1. Das gilt zunächst für die Frage, unter welchen Voraussetzungen die von der Stilllegung betroffenen Arbeitnehmer Abfindungen verlangen können, und was zu geschehen hat, wenn es in der Frage der Zumutbarkeit eines bei der Firma Borsig GmbH angebotenen Arbeitsplatzes wegen Stimmengleichheit in der Personalkommission zu keiner Entscheidung gekommen ist.

Das Berufungsgericht hat dazu ausgeführt, daß ein von der Betriebsschließung betroffener Arbeitnehmer die Abfindung nur beanspruchen könne, wenn eine Kündigung unvermeidlich war, weil die Beklagte keinen zumutbaren Arbeitsplatz im eigenen Betrieb oder bei der zum Konzern gehörenden Borsig GmbH anbieten konnte. Im Streitfall müsse deshalb das angerufene Gericht über die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzangebotes jedenfalls in den Fällen entscheiden, in denen es wegen der Stimmengleichheit in der Personalkommission zu keiner bindenden Entscheidung gekommen sei.

Diese Rechtsauffassung entspricht der des Senates. Er hat sich bereits in zwei Urteilen vom 8. Dezember 1976 (5 AZR 612/75 und 5 AZR 613/75 - das zuletzt genannte Urteil wird demnächst in AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972 veröffentlicht werden) mit den hier zu entscheidenden Rechtsfragen befaßt. In den bereits abgeschlossenen Verfahren hatten ebenfalls Arbeitnehmer der Beklagten aufgrund derselben Betriebsvereinbarung Abfindungen mit der Begründung verlangt, der Anspruch auf Zahlung der Abfindung sei nicht davon abhängig, ob die Arbeitnehmer ein Arbeitsplatzangebot mit Recht als unzumutbar zurückgewiesen hätten; allein maß-



gebend sei die Tatsache, daß die Beklagte schließlich eine Kündigung ausgesprochen habe. Jedenfalls sei in den Fällen, in denen es in der Personalkommission wegen Stimmengleichheit nicht zu einer Entscheidung gekommen sei, kein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des Sozialplanes angeboten worden. Diese Auffassung hat der Senat als unrichtig zurückgewiesen. Er hat sich auf den Standpunkt gestellt, den das Berufungsgericht schon zuvor eingenommen hatte. An dieser Auffassung hält der Senat fest; auf die Begründung wird Bezug genommen. Die Revision hat nichts vorgetragen, was es erforderlich macht, auf diese Rechtsfragen erneut einzugehen.

2. Das führt dazu, daß nur noch darüber zu entscheiden ist, ob einer der angebotenen Arbeitsplätze zumutbar im Sinne der Betriebsvereinbarung war. Die Erwägungen des Berufungsgerichts dazu lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen.

a) Das Berufungsgericht läßt offen, ob der angebotene Arbeitsplatz eines UP-Schweißers im Hinblick auf Vor- bildung und Berufserfahrung des Klägers zumutbar war. Es stellt allein darauf ab, daß die Beklagte dem Kläger auch Arbeitsplätze als Handschweißer angeboten hat, und daß diese Arbeitsplätze auch zumutbar im Sinne der Betriebsvereinbarung waren.

Das Berufungsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, daß die Beklagte dem Kläger neben der erwähnten Maschinenarbeit auch Arbeitsplätze als Handschweißer angeboten hat, die damals für die Umsetzung von Arbeitnehmern, auch für den Kläger, bei der Firma Borsig zur Verfügung standen. Die Revision greift diese Feststellung nicht an. Sie geht irrtümlich davon aus, daß das Berufungsgericht bereits die maschinelle Schweißarbeit auf dem Arbeitsplatz eines UP-Schweißers für zumutbar gehalten haben. Das ist aber nicht der Fall.

b) Hauptstreitpunkt in diesem Verfahren ist die Frage, ob der Kläger das Arbeitsplatzangebot der Beklagten allein deshalb ablehnen durfte, weil er sich zur Schichtarbeit bereit erklären mußte.

In der bereits erwähnten Entscheidung vom 8. Dezember 1976 (5 AZR 613/75 - [zu 2 b der Gründe]) hat der Senat auch zu dieser Frage Stellung genommen. Der Umstand, daß Schichtarbeit zu leisten ist, gehört nicht zu den abschließend aufgeführten Kriterien, nach denen die Zumutbarkeit zu beurteilen ist. Daß in den einzelnen Bereichen der Firma Borsig zeitweise Schichtarbeit gefordert wurde, war den Parteien der Betriebsvereinbarung bekannt. Sie hätten dieses Merkmal, das für viele Arbeitnehmer von großer Bedeutung ist, in die Betriebsvereinbarung aufnehmen müssen, wenn jedem einzelnen Arbeitnehmer das Recht zur Verweigerung von Schichtarbeit eingeräumt werden sollte.

Es kann deshalb nur darum gehen, ob der Kläger berechtigt war, aus zwingenden persönlichen Gründen die Bereitschaft zur Schichtarbeit zu verweigern. Dazu war der Kläger trotz der dargelegten Gründe nicht berechtigt. Zunächst durfte er nicht jede Schichtarbeit verweigern sondern allenfalls im Hinblick auf die beengten Wohnverhältnisse die Arbeit in der Nachtschicht. Seine grundsätzliche Weigerung, überhaupt Schichtarbeit zu leisten, geht über das zulässige Maß hinaus. Es kommt hinzu, daß der Kläger keinen Versuch unternommen hat, von der Beklagten oder der Firma Borsig GmbH den Verzicht auf die Nachtschicht zu erreichen. Wenn die Beklagte auf der uneingeschränkten Bereitschaft von Nachtarbeit bestanden hätte, konnte dies den Kläger möglicherweise berechtigen, das Angebot abzulehnen. So blieb aber ungeklärt, ob und in welchem Umfang der Kläger überhaupt zur Nachtschicht herangezogen worden wäre. Die Firma Borsig GmbH konnte insoweit nichts Unbilliges von ihm verlangen.

c) Mit Recht ist das Berufungsgericht auch der Auffassung des Klägers entgegengetreten, daß er die angebotenen Arbeitsplätze verweigern dürfe, weil die Wohnungsfrage in seinem Falle nicht zufriedenstellend gelöst worden sei. Die Wohnungsfrage sollte - wie sich aus dem Zusammenhang der Regelung ergibt - nur bei einem Ortswechsel eine Rolle spielen. Hier



- 7 -

steht nicht die Wohnungsfrage der Zumutbarkeit entgegen sondern allenfalls die Auswirkungen der beengten Wohnverhältnisse auf die Frage, ob und in welchem Umfang Schichtarbeit zumutbar ist.

3. Nach alledem ist die Revision des Klägers unbegründet. Er hat den ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz eines Handschweißers ausgeschlagen und kann deshalb keine Abfindung verlangen.

gez.: Dr. Hilger

Nitsche

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Hirt

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](#)