

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 608/76

Urteil des BAG vom 27. April 1977

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 608/76

4 Sa 36/75 Berlin

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 27. Juli 1976 - 4 Sa 36/75 - 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 !



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



Tatbestand:

Der 1922 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 4. Oktober 1937 als Blechschlosser tätig. Er wurde zuletzt, nämlich ab Oktober 1973, bei der Beklagten als Vorzeichner und Anreißer beschäftigt und verdiente zuletzt etwa 1.500,-- 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 Arbeitsplätze als Vorzeichner in der Abteilung Apparatebau, als Anreißer in der Abteilung Maschinenbau und bei Montagearbeiten für den Kompressorenbau an. Der Kläger lehnte diese Arbeitsplätze mit der Begründung ab, er werde auf ihnen nicht mit seiner Vorbildung und Berufserfahrung entsprechenden Aufgaben beschäftigt. Die zu bearbeitenden Bleche würden im Schwermaschinenbau verwendet, während er bisher nur erheblich dünnere Bleche bearbeitet habe. Die Firma Borsig habe von ihm gefordert, daß er alle Zeichnungen bis zu den kompliziertesten einwandfrei lesen müsse. Dazu sei er nach seiner Berufserfahrung nicht in der Lage. Außerdem hat der Kläger geltend gemacht, daß bei der Firma Borsig alle anfallenden Arbeiten ausschließlich im Akkord vergeben würden, und daß im Schichtdienst gearbeitet werde; das sei ihm nicht zuzumuten. Die Beklagte kündigte deshalb das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 7. August 1974 zum 31. Oktober 1974.



- 3 -

In der nach dem Sozialplan vorgesehenen Personalkommission kam es am 27. August 1974 zu keiner Entscheidung darüber, ob die angebotenen Arbeitsplätze im Sinne der Betriebsvereinbarung zumutbar waren oder nicht.

Im vorliegenden Rechtsstreit hatte der Kläger zunächst die Unwirksamkeit der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht. Diesen Klageantrag hat er bereits in der ersten Instanz zurückgenommen. Er verfolgt jetzt den ebenfalls von Anfang an erhobenen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 25.900,--DM allein weiter.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die angebotenen Arbeitsplätze eines Vorzeichners und Anreißers seien zumutbar. Sie müßten mit dem Aufgabengebiet verglichen werden, das der Kläger zuletzt bei der Beklagten ausgefüllt habe. Vorzeichnen und Anreißen seien Fertigkeiten, die bei einem Blechschlosser vorausgesetzt werden könnten. Die Firma Borşig GmbH habe den Kläger als besonders qualifiziert angesehen. Für die Einarbeitung habe der Kläger Hilfestellung durch einen Meister erwarten können. Vom Kläger werde auch keine körperlich schwerere Arbeit als bisher verlangt. Die dickeren Bleche würden mit Kränen bewegt. Die Arbeiten würden nicht im Akkord entlohnt. Im übrigen sei dem Kläger zuzumuten, erst den in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Arbeitsversuch zu unternehmen, bevor er endgültig die angebotenen Arbeitsplätze ablehne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Berufungsgericht hat auf die Berufung der Beklagten dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

- 4 -



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 Senats. 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 maßgebend 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 Auffassungen 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 der angebotene Arbeitsplatz zumutbar im Sinne der Betriebsvereinbarung war. Das Berufungsgericht hat diese Frage für den angebotenen Arbeitsplatz eines Vorzeichners im Apparatebau bejaht. Seine Erwägungen lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen.

a) Zu Recht geht das Berufungsgericht davon aus, daß über die Zumutbarkeit nur nach den in der Betriebsvereinbarung genannten Kriterien entschieden werden darf. Diese Kriterien sind in der Betriebsvereinbarung abschließend aufgezählt. Auch das hat der Senat bereits im Urteil vom 8. Dezember 1976 (5 AZR 613/75 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972 [zu 2 b der Gründe]) gesagt

b) Der Arbeitsplatz als Vorzeichner war unter Berücksichtigung der in der Betriebsvereinbarung genannten Kriterien zumutbar. Streitig ist zwischen den Parteien nur, ob die erste Voraussetzung erfüllt ist, wonach "ein der Vorbildung und Berufserfahrung entsprechendes Aufgabengebiet ... angeboten" werden muß. Das ist hier der Fall. Der Kläger besaß als gelernter Blechschlosser die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Vorbildung; Blechschlosser werden im Vorzeichnen und Anreißen ausgebildet. Dem Kläger mag es zwar an spezieller Berufserfahrung gefehlt haben. Er kann sich jedoch darauf nicht berufen, da er ein Jahr zuvor bei der Beklagten Aufgaben dieser Art freiwillig und auf Dauer übernommen hatte. Dann durfte die Beklagte ihm auch vergleichbare Arbeiten dieser Art bei der Firma Borsig GmbH anbieten.



Daß der Kläger bei der Firma Borsig dickere Bleche hätte bearbeiten müssen, macht das Angebot nicht unzumutbar. Dem Kläger standen nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts für den Transport des schwereren Materials Hilfsmittel zur Verfügung.

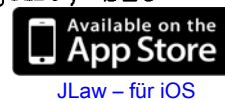
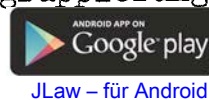
Schließlich konnte der Kläger auch nicht von vornherein davon ausgehen, daß die Firma Borsig GmbH zu hohe Anforderungen stellen würde. Sie erwartete zwar von ihm, daß er nach einer Einarbeitungszeit Zeichnungen jeder Art lesen konnte. Sie bot ihm aber andererseits weitgehende Hilfestellung bei der Einarbeitung in die bisher ungewohnte Tätigkeit an. Wenn dadurch nicht alle Bedenken hinsichtlich der Anforderungen auszuräumen waren, hätte der Kläger den in Nr. 6 des Sozialplans vorgesehenen Arbeitsversuch unternehmen müssen, bevor er endgültig das Angebot als unzumutbar ablehnte. Erst dieser Arbeitsversuch konnte Aufschluß darüber bringen, ob die Bedenken des Klägers begründet waren oder nicht. Schlug er fehl, hätte der Kläger immer noch die Möglichkeit gehabt, die Unzumutbarkeit dieses Angebotes geltend zu machen und Leistungen aus dem Sozialplan zu fordern. Ihm stand auch die Klage zum Arbeitsgericht offen, wenn hierüber keine Einigung in der Personalkommission zustande kam.

c) Der Senat hält auch daran fest, daß die von dem Kläger verlangte Bereitschaft zur Schichtarbeit das Angebot nicht unzumutbar machte. Der Umstand, daß am angebotenen Arbeitsplatz Schichtarbeit zu leisten ist, gehört nicht zu den abschließend aufgeführten Kriterien, nach denen die Zumutbarkeit zu beurteilen ist. Daß dem Kläger aus besonderen Gründen Schichtarbeit nicht zugemutet werden könnte, ist nicht dargelegt worden.

d) Das Arbeitsplatzangebot der Beklagten war auch nicht deshalb unzumutbar, weil der Kläger auf dem neuen Arbeitsplatz im Akkord hätte arbeiten müssen. Die Entlohnung spielt bei der Frage der Zumutbarkeit nur insoweit eine Rolle, wie es um die tarifliche Eingruppierung geht; sie



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



- 7 -

darf nicht niedriger sein als am bisherigen Arbeitsplatz.
Daß dies der Fall gewesen wäre, hat der Kläger nicht geltend gemacht.

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

gez.: Dr.Hilger

Nitsche

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Hirt

