

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

Gesetz: BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 2; GG Art. 12 Abs. 1;
 BGB §§ 242, 319 Abs. 1 Satz 2; ArbGG § 101 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

(siehe 5 AZR 613/75)

Aktenzeichen: 5 AZR 612/75

Urteil des BAG vom 8. Dezember 1976

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 612/75

7 Sa 31/75 Berlin

Verkündet am
8. Dezember 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Krebs für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. August 1975 - 7 Sa 31/75 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der 57 Jahre alte Kläger hat den Beruf eines Blechschlossers erlernt. Er war vom 5. Juli 1934 bei der Beklagten bzw. deren Schwestergesellschaft, der Firma T bis Sommer 1973 im Ventilatorenbau tätig. Nach Rückkehr aus seinem Urlaub wurde er 1973 auf einen Arbeitsplatz im Lager der Beklagten versetzt, wo er mit Warenannahme, Revision und Bereitstellung beschäftigt wurde. Der Kläger war mit dieser Versetzung einverstanden. Er erhielt zuletzt ein monatliches Arbeitsentgelt von ca. 1.800,-- DM brutto.

Die Beklagte wollte im Jahre 1974 ihre Produktion im Berliner Werk einstellen. Sie schloß am 6. Juni 1974 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. Weiter heißt es im Abschnitt "Interessenausgleich" dieser Betriebsvereinbarung:

"Die Beteiligten stimmen darin überein, daß der Inhalt dieses Vertrages vorrangig der Erhaltung von Arbeitsplätzen dient ...

Da zum gegenwärtigen Zeitpunkt in den Betriebsstätten der B GmbH Personalbedarf besteht, kann den betroffenen Mitarbeitern bei diesem Konzernunternehmen ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden.

Die Freisetzung der Mitarbeiter erfolgt schrittweise im Zuge des Auslaufens der Produktion und im Einklang mit den Übernahmemöglichkeiten und Erfordernissen der B GmbH bzw. nach Maßgabe der gesetzlichen Fristen bei eventuell erforderlichen Kündigungen."

"Zur Vermeidung von Härten bzw. zu deren Ausgleich" - dazu gehören "Versetzung zur B GmbH bzw. Umsetzung innerhalb BSH" und "Entlassungen" - wurde ein Sozial-

- 3 -



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



- 3 -

plan vereinbart. In diesem Teil der Betriebsvereinbarung heißt es u.a.:

"2. ...

Die Beteiligten werden gemeinsam alle Anstrengungen unternehmen, um eine höchstmögliche Zahl von Mitarbeitern zur B GmbH oder innerhalb der BSH AG zu versetzen bzw. umzusetzen ...

3. Bei der Übernahme der Arbeitnehmer durch ein Konzernunternehmen wird dem betroffenen Arbeitnehmer die Erhaltung seines sozialen Besitzstandes vom übernehmenden Betrieb schriftlich bestätigt. Ihm wird ferner schriftlich die Tarifgruppe und der Stunden- bzw. Monatsverdienst bestätigt. Ein angebotener Arbeitsplatz gilt als zumutbar, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Ein der Vorbildung und Berufserfahrung entsprechendes Aufgabengebiet wird angeboten,
die tarifliche Eingruppierung ist nicht niedriger als am bisherigen Arbeitsplatz,
die Wohnungsfrage kann zufriedenstellend gelöst werden.

Über die Zumutbarkeit entscheidet eine paritätisch zu besetzende Personalkommission. Die Entscheidung muß spätestens binnen 4 Wochen nach dem Versetzungsangebot getroffen sein.

Die Personalkommission wird wie folgt besetzt:

- 2 Vertreter der Arbeitgeberseite
- 2 Vertreter der Arbeitnehmerseite.

Hält ein Mitarbeiter das ihm jeweils erklärte Angebot aus von ihm im einzelnen zu begründenden Tatsachen für unzumutbar, entscheidet die Personalkommission. Erachtet auch die Personalkom-



- 4 -

mission seinen Einwand für berechtigt, ist das Versetzungsangebot als gescheitert anzusehen. Weist die Personalkommission seinen Einwand als unbegründet zurück, wird dem Mitarbeiter die Möglichkeit eingeräumt, den vorgesehenen Arbeitsplatz auf Kosten der Firma zu besichtigen. Hält der Mitarbeiter auch danach das Versetzungsangebot für unzumutbar oder lehnt er die Besichtigung ab, entscheidet die Personalkommission endgültig.

...

8. Arbeitnehmer, denen infolge der Schließung gekündigt wird, erhalten folgende Abfindung:

Für jedes vollendete Dienstjahr
bis zu 5 Dienstjahren je

DM 350,--

Arbeitnehmer, die mehr als 5 anerkannte Dienstjahre bei der BSH geleistet haben, erhalten für jedes Dienstjahr

DM 550,--

Ist dieser Arbeitnehmer älter als 50 Jahre, dann erhöht sich die Summe für jedes geleistete Dienstjahr auf

DM 700,--.

Jedes angefangene Dienstjahr mit mehr als 6 Monaten gilt als volles Dienstjahr.

Stichtag für die Bemessung des Lebensalters ist der Tag des Ausscheidens."

Die Betriebsvereinbarung regelt auch, was zum sozialen Besitzstand gehört. Daneben erhalten die von einer Umsetzung betroffenen Arbeitnehmer eine zeitlich befristete Lohn- und Gehaltsgarantie. Wegen der Einzelheiten wird auf die zu den Akten gereichte Ablichtung der Betriebsvereinbarung verwiesen.

- 5 -

Die Beklagte bot dem Kläger drei Arbeitsplätze bei der Firma B GmbH an, und zwar einen Arbeitsplatz in der Abteilung Turbinenläuferbau, in der Abteilung Kugelhahnbau und in der Materialprüfung. Der Kläger lehnte dieses Angebot am 3. Juli 1974 mit der Begründung ab:

"Mein Beruf ist Blechschlosser, und das schon 40 Jahre."

In der nach dem Sozialplan vorgesehenen Personalkommission kam es am 23. Juli 1974 zu keiner Einigung: Die von der Arbeitgeberseite benannten Mitglieder dieser Kommission hielten das Übernahmeangebot für zumutbar, die von der Arbeitnehmerseite benannten Mitglieder sprachen sich dagegen aus. Am gleichen Tage besichtigte der Kläger die ihm angebotenen Arbeitsplätze in den Abteilungen "Kugelhahnbau" und "Materialprüfung". Die in diesen Abteilungen angebotenen Arbeitsplätze lehnte er mit Schreiben vom 27. August 1974 erneut als unzumutbar ab, da sie nicht seiner Berufsausbildung als Blechschlosser sowie seiner Berufserfahrung entsprächen. In der anschließenden Beratung der Personalkommission kam es wiederum zu keiner Entscheidung. Die Beklagte hatte inzwischen das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 21. August 1974 zum 31. Oktober 1974 gekündigt. Zu diesem Zeitpunkt schied der Kläger auch bei der Beklagten aus. Er hat die zunächst gegen die Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage zurückgenommen. Nunmehr verfolgt er nur noch den Antrag auf Zahlung einer Abfindung weiter.

Zu den angebotenen Arbeitsplätzen haben sich die Parteien wie folgt geäußert:

In der Abteilung "Turbinenläuferbau" sind unstreitig Arbeiten eines Blechschlossers auszuführen. Nur wird mit schwereren Blechen gearbeitet. Die Arbeit muß bei entsprechendem Arbeitsanfall im Zwei-Schicht-Betrieb geleistet werden.

Der Kläger hat dazu behauptet, die Beklagte habe dieses Arbeitsangebot nach der Besichtigung des Arbeitsplatzes

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



- 6 -

nicht mehr aufrechterhalten. Der für diese Abteilung zuständige Meister habe sich ausschließlich mit einem Arbeitskollegen unterhalten, der diesen Arbeitsplatz zu gleicher Zeit besichtigt habe. Dieser Meister habe ihm erklärt, ein Arbeitsplatz dieser Art sei für ihn nicht mehr vorhanden.

Im "Kugelhahnbau" werden normale schlosserische Arbeiten verlangt. Auch hier wird im Zwei-Schicht-Betrieb gearbeitet.

Der Kläger hat behauptet, an dem angebotenen Arbeitsplatz würden nur Arbeiten eines Hilfsschlossers verrichtet, das sei mit der anspruchsvolleren handwerklichen Tätigkeit eines Blechslossers nicht vergleichbar.

Auch in der "Materialprüfstelle" wird normale schlosserische Tätigkeit verlangt. Hier wird in einer Schicht gearbeitet.

Der Kläger hat behauptet, er wäre vorwiegend mit Hobeln, Drehen und Fräsen beschäftigt worden, es habe sich um reine Maschinenarbeit gehandelt.

Die Beklagte hat behauptet, die vom Kläger verlangten Tätigkeiten – Entgraten, Kanten befeilen, Ecken runden, Stempeln, Anreißen, Körnen, Bohren usw. – seien Bestandteil jedes schlosserischen Berufsbildes, auch das eines Blechslossers. Nach einer Einarbeitung wäre der Kläger sicher in der Lage gewesen, die verlangten Arbeiten zu verrichten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Berufungsgericht hat dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hat die Auffassung vertreten, alle drei dem Kläger angebotenen Arbeitsplätze seien zumutbar gewesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

- 7 -



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



Entscheidungsgründe:

Dem Kläger stünde keine Abfindung nach Nr. 8 der Betriebsvereinbarung zu, wenn er zumutbare Versetzungsangebote ausgeschlagen hätte. Ob die angebotenen Arbeitsplätze zumutbar waren, kann der Senat noch nicht abschließend beurteilen. Dem Berufungsgericht sind bei dieser Prüfung Rechtsfehler unterlaufen, die eine Zurückverweisung des Rechtsstreits erforderlich machen.

1. Der Senat stimmt zunächst der Auffassung des Berufungsgerichts zu, der Kläger könne die Abfindung nur beanspruchen, wenn die Beklagte ihm einen zumutbaren Arbeitsplatz weder im eigenen Unternehmen noch bei der zum Konzern gehörenden B GmbH anbieten konnte, und wenn deshalb eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unvermeidlich war.

a) Der Revision ist zwar zuzugeben, daß sich diese weitere Voraussetzung für den Anspruch auf eine Abfindung nicht unmittelbar aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung ergibt. Die Betriebsvereinbarung läßt offen, ob jede vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung den Anspruch auf die Abfindung auslösen soll, oder ob es sich um eine unvermeidbare Kündigung nach Scheitern aller Versetzungs- und Umsetzungsversuche handeln muß.

Der Wortlaut allein kann in einem solchen Fall nicht entscheidend sein. Maßgebend sind vielmehr der Zusammenhang, in dem die Vereinbarung über die Zahlung einer Abfindung steht; auch kommt es auf Sinn und Zweck dieser Regelung an. Für die Auslegung der Betriebsvereinbarung gilt insoweit nichts anderes als für die Auslegung eines Tarifvertrages (BAG AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972 [Bl. 2] m.w.N.; zur Auslegung des Tarifvertrages vgl. noch BAG 18, 278 [282 ff.] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung [zu II der Gründe]; BAG AP Nr. 122 zu § 1 TVG Auslegung [Bl. 2 R]).



- 8 -

b) Sowohl Gesamtzusammenhang wie auch Sinn und Zweck der Regelung sprechen dafür, dem Arbeitnehmer die Abfindung nur zuzubilligen, wenn eine Umsetzung oder Versetzung nicht möglich ist und deshalb der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen muß.

Die Betriebsvereinbarung will vorrangig den von der Betriebsstillegung betroffenen Arbeitnehmern Arbeitsplätze erhalten. Das wird ausdrücklich an mehreren Stellen der Betriebsvereinbarung gesagt. Von daher muß die Kündigung von vornherein als das letzte Mittel erscheinen, zu dem der Arbeitgeber nur greifen darf, wenn es keine Versetzungs- und Umsetzungsmöglichkeiten gibt, oder wenn er zwar Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten kann, der Arbeitnehmer aber diese zumutbaren Versetzungs- und Umsetzungsangebote ausschlägt. Unter dem übergeordneten Gesichtspunkt, daß mit der Betriebsvereinbarung Nachteile ausgeglichen oder gemindert werden sollen, die dem Arbeitnehmer infolge der geplanten Betriebsstillegung entstehen, können beide Fallgruppen nicht gleichbehandelt werden. Im ersten Fall verliert der Arbeitnehmer ohne sein Zutun endgültig seinen Arbeitsplatz. Die Abfindung in Geld ist der einzig mögliche Ausgleich für diesen entstandenen Nachteil. Im zweiten Fall hängt es nur vom Arbeitnehmer ab, ob er den angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz annehmen und unter voller Wahrung des sozialen Besitzstandes weiterbeschäftigt werden will. Scheidet er trotzdem aus, beruht der Verlust des Arbeitsplatzes - aus der Sicht der Betriebsvereinbarung - nicht unmittelbar auf der Betriebsstillegung, sondern auf seinem eigenen Entschluß. Die Betriebsstillegung selbst hätte nur eine Umsetzung oder Versetzung zur Folge gehabt, immer unterstellt, ein zumutbarer Arbeitsplatz habe zur Verfügung gestanden. Damit entfällt der innere Grund, auch dieser Arbeitnehmergruppe eine Abfindung für den nicht notwendigen Verlust des Arbeitsplatzes - noch dazu in gleicher Höhe - zu gewähren. Ausgleichsbedürftig sind im Sinne von

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



- 9 -

§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bei diesen Arbeitnehmern nur die mit der Versetzung bzw. Umsetzung verbundenen Nachteile - etwa Einarbeitungsschwierigkeiten oder Umzugskosten -, nicht aber der Verlust des Arbeitsplatzes selbst.

c) Gegen diese Regelung bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Das Grundrecht des Klägers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 Abs. 1 GG) wird nicht verletzt. Der Kläger wird nicht zu einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber gezwungen (vgl. zu einer ähnlichen Problematik bei § 613 a BGB das Urteil des Senats vom 2. Oktober 1974 - 5 AZR 504/73 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 613 a BGB [zu III 2 b der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Beklagte hat dem Kläger über die Firma B GmbH nur einen neuen Arbeitsplatz angeboten; der Kläger konnte sich für die Annahme oder Ablehnung entscheiden.

Der Senat verkennt nicht, daß bei dieser Entscheidung die Frage der Abfindung eine Rolle spielen kann. Das allein macht die Regelung aber nicht verfassungswidrig. Der Sozialplan soll die mit der Betriebsstillegung verbundenen Nachteile ausgleichen oder mildern. Dabei durften die Parteien der Betriebsvereinbarung den bei Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes eintretenden Nachteil anders bewerten als den durch unvermeidbares Ausscheiden bedingten Verlust. Sie konnten sich sagen, daß ein Arbeitnehmer, der bei voller Garantie des sozialen Besitzstandes aus eigenem Entschluß auf zumutbare Umsetzungsmöglichkeiten verzichtet, dafür auch seine wirtschaftlichen Gründe hat. In einem nach § 112 Abs. 1 Satz 2 vereinbarten Sozialplan dürfen die Parteien jedenfalls nach Schwere der möglichen Nachteile und nach der Vermeidbarkeit dieser Nachteile differenzieren.

2. Damit kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits darauf an, ob die Beklagte dem Kläger einen zumutbaren Arbeitsplatz angeboten hat.



- 10 -

a) Dem Berufungsgericht ist darin zuzustimmen, daß die Gerichte für Arbeitssachen über die Frage der Zumutbarkeit zumindest dann zu entscheiden haben, wenn die Personalkommission keine Entscheidung getroffen hat.

Es spricht viel dafür, daß der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht auch dann anrufen kann, wenn die Personalkommission zwar mit Mehrheit oder sogar einstimmig eine Entscheidung getroffen hat, der Arbeitnehmer diese Entscheidung aber nicht für richtig hält. Im Arbeitsrecht und in der Arbeitsgerichtsbarkeit sind Schiedsverträge weitgehend ausgeschlossen (vgl. §§ 4, 101 Abs. 2 ArbGG). Noch ungeklärt ist die Frage, inwieweit die Arbeitsgerichtsbarkeit durch einen Schiedsgutachtervertrag ausgeschlossen werden kann, d.h. durch eine Regelung, wonach ein Dritter oder eine Kommission feststellt, ob ein Tatbestandsmerkmal einer Norm gegeben bzw. nicht gegeben ist (vgl. hierzu BAG 5, 38 [40 ff.] = AP Nr. 27 zu § 3 TOA [zu I der Gründe] mit weiteren Nachweisen; Grunsky, ArbGG, § 4 RdNr. 4). Die Problematik wird hier deutlich. Die Parteien der Betriebsvereinbarung haben der Personalkommission ein Schiedsgutachten über die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes übertragen. Dies ist zugleich die zentrale Frage des Rechtsstreits. Es erscheint deshalb bedenklich, die Arbeitsgerichte durch eine Bindung an die Entscheidung der Personalkommission insoweit auszuschalten.

Die Frage kann hier jedoch offenbleiben. Die Parteien der Betriebsvereinbarung haben in Fällen der vorliegenden Art, in denen es zu keiner Entscheidung in der Personalkommission gekommen ist, der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht die Entscheidung über die Frage der Zumutbarkeit entziehen wollen. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß sie von der in § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB vorgezeichneten Regelung abweichen wollten. Danach haben die Gerichte auch zu entscheiden, wenn ein Dritter, der eine Leistung nach billigem Ermessen zu bestimmen hat, diese Entscheidung nicht treffen kann oder will.

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



Zwar geht es im vorliegenden Fall nicht um die Bestimmung einer Leistung. Die Entscheidung über die Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes ist aber dieser Bestimmung durchaus vergleichbar.

Vor allem enthält die Betriebsvereinbarung keine positiven Regelungen über Rechtsfolgen für den Fall, daß sich in der Personalkommission keine Mehrheit für die eine oder andere Auffassung findet. Ausdrücklich geregelt sind die Folgen nur für die Fälle, in denen die Personalkommission den Einwand des Arbeitnehmers, der angebotene Arbeitsplatz sei unzumutbar, für berechtigt erachtet oder als unbegründet zurückweist. Andererseits haben die Parteien der Betriebsvereinbarung die Möglichkeit einer Patt-Situation in der Kommission vorausgesehen. Sie haben nach Ansicht des Senats die Personalkommission bewußt mit einer gleichen Zahl von Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besetzt. Der Vorteil dieser Besetzung liegt darin, daß der Entscheidung der Kommission eine größere Autorität zukommt, wenn sie sich einstimmig oder doch mehrheitlich äußert. Der durch die Entscheidung materiell betroffene Teil wird sie eher respektieren, wenn ihr auch Interessenvertreter seiner Seite zugestimmt haben. Die nahezu zwangsläufige Folge einer solchen Zusammensetzung ist aber die, daß die Frage der Zumutbarkeit offen bleibt, wenn sich keine Mehrheit bildet. Entgegen der Ansicht der Revision kann nicht angenommen werden, daß dann automatisch die Frage der Zumutbarkeit zugunsten des Arbeitnehmers entschieden sei. Hätten die Parteien der Betriebsvereinbarung eine solche Rechtsfolge gewollt, hätten sie dies deutlicher zum Ausdruck bringen müssen.

Schließlich weist die Betriebsvereinbarung an anderer Stelle ausdrücklich darauf hin, daß der betroffene Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht erheben kann. Nach Nr. 6 der Betriebsvereinbarung im Abschnitt "Sozialplan" ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts auch nach Auffassung der Parteien der Betriebsvereinbarung dann erfor-



- 12 -

derlich, wenn eine Seite den sich an das Arbeitsangebot anschließenden Arbeitsversuch als mißglückt bezeichnet, wenn darüber aber weder eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch eine Mehrheitsentscheidung in der Personalkommission zustande kommt. Mit der hier zu beurteilenden Frage, ob bei Stimmengleichheit in der Personalkommission das Arbeitsangebot als unzumutbar gilt, oder ob wegen fehlender Feststellung die Arbeitsgerichte angerufen werden müssen, wenn der Arbeitnehmer die Abfindung verlangt, besteht ein innerer Zusammenhang. In beiden Fällen ist darüber zu entscheiden, ob der neue Arbeitsplatz zumutbar ist oder nicht. In dem einen Fall muß die Entscheidung vor der Versetzung - bei einem Angebot des Arbeitsplatzes - getroffen werden, im anderen Falle nach einem Arbeitsversuch. Daraus zieht der Senat den Schluß, daß es die Parteien der Betriebsvereinbarung als selbstverständlich angesehen haben, daß der betroffene Arbeitnehmer auch im ersten Fall - bei Abgabe eines Arbeitsplatzangebotes - die Arbeitsgerichte anrufen muß, wenn er sich weder mit seinem Arbeitgeber über die Zumutbarkeit des Arbeitsangebotes einigen kann noch eine Mehrheitsentscheidung in der Personalkommission hierüber zustande kommt.

Die Revision will dem entgegenhalten, der Arbeitnehmer stehe schlechter, wenn sich die Personalkommission nicht für die eine oder andere Auffassung entscheiden könne. Er könne dann nicht den angebotenen Arbeitsplatz auf Kosten der Beklagten besichtigen, wenn sein Einwand nicht mit Mehrheit zurückgewiesen wurde. Sie zieht daraus den Schluß, daß sich ein so benachteiligter Arbeitnehmer auf Unzumutbarkeit des Angebotes berufen könne. Die von der Revision angenommene Voraussetzung trifft aber nicht zu. Die Betriebsvereinbarung kann auch in diesem Punkt nicht im Sinne der Revision ausgelegt werden. Wenn die Betriebsvereinbarung einem Arbeitnehmer das Recht auf Besichtigung des Arbeitsplatzes ausdrücklich für den Fall zubilligt,

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



daß die Personalkommission seinen Einwand als unzumutbar zurückweist, muß dies erst recht gelten, wenn sie keine Entscheidung trifft.

b) Dem Berufungsgericht ist weiter darin beizupflichten, daß über die Zumutbarkeit grundsätzlich nur nach den in der Betriebsvereinbarung genannten Kriterien entschieden werden darf. Ohne eine abschließende Aufzählung der Kriterien müßten in jedem Einzelfall alle Umstände die für oder gegen die Zumutbarkeit sprechen könnten, geprüft und abgewogen werden. Das wäre bei einem Massentatbestand, wie er bei einer durch Betriebsstillegung bedingten Umsetzungs- oder Versetzungsaktion vorliegt, ein höchst unpraktisches Verfahren. Bei einer Versetzung im Einzelfall ist das anders. Auch der Anlaß, aus dem die Zumutbarkeitsprüfung angestellt wird, darf nicht übersehen werden: Es geht um einen Nachteilsausgleich infolge Betriebsstillegung. Dem betroffenen Arbeitnehmer soll ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, um eine Entlassung zu vermeiden. Auf diesem Hintergrund ist verständlich, daß nicht jeder Gesichtspunkt, der für den betroffenen Arbeitnehmer im Einzelfall wichtig erscheinen kann, in die Zumutbarkeitsprüfung aufgenommen wird.

Davon unberührt bleibt erforderlich, auch bei Abgabe von Versetzungsangeboten Treu und Glauben zu beachten (§ 242 BGB). Im Einzelfall kann das dazu führen, daß ein nach den generellen Kriterien als zumutbar geltender Arbeitsplatz doch nicht angeboten werden darf, etwa weil offensichtlich ist, daß der Arbeitnehmer den körperlichen oder geistigen Anforderungen am neuen Arbeitsplatz nicht gewachsen sein wird. Die Betriebsvereinbarung selbst geht davon aus, daß sich solche Gesichtspunkte im Einzelfall während des Arbeitsversuches, der einem Arbeitsangebot folgt, ergeben können. Beide Seiten können während dieses Arbeitsversuches geltend machen, daß der Arbeitnehmer für den neuen Arbeitsplatz nicht geeignet ist. Wenn das der Fall ist, gilt der Arbeitsversuch als gescheitert. Der Ar-



beitnehmer kann dann die Abfindung nach dem Sozialplan verlangen (vgl. Nr. 6 der Betriebsvereinbarung im Abschnitt "Sozialplan").

Am Beispiel der Schichtarbeit kann der Umfang der Zumutbarkeitsprüfung verdeutlicht werden: die Arbeitnehmer können im allgemeinen nicht geltend machen, Schichtarbeit sei ihnen nicht zuzumuten. Der Umstand, daß Schichtarbeit zu leisten ist, gehört nicht zu den abschließend aufgeführten Kriterien, nach denen die Zumutbarkeit zu beurteilen ist. Trotzdem kann ein einzelner Arbeitnehmer geltend machen, daß ihm - etwa aus zwingenden gesundheitlichen Gründen - Schichtarbeit nicht möglich ist. Dafür trägt er dann die Darlegungs- und Beweislast. Gelingt ihm der Nachweis, scheidet das mit Schichtarbeit verbundene Arbeitsplatzangebot aus. Dabei wird sich in der Regel erst im Laufe des in Nr. 6 der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Arbeitsversuchs herausstellen, ob triftige Gründe gegen die Zumutbarkeit sprechen. Grundsätzlich kann deshalb der Arbeitnehmer auf einen solchen Versuch verwiesen werden, wenn der Arbeitsplatz nach allgemeinen Kriterien als zumutbar zu gelten hat.

3. Die Erwägungen des Berufungsgerichts zur Frage der Zumutbarkeit sind nicht frei von Rechtsfehlern.

a) Das Berufungsgericht hat bei der Prüfung, ob die in der Materialprüfstelle und im Kugelhahnbau angebotenen Arbeitsplätze ein der Vorbildung und Berufserfahrung des Klägers entsprechendes Aufgabengebiet boten (vgl. Nr. 3 der Betriebsvereinbarung), abstrakt nur darauf abgestellt, welche Arbeiten von einem Blechschlosser und einem Maschinenschlosser erwartet werden können. Es kommt zu dem Schluß, daß es sich bei diesen Berufen um "eng verwandte Tätigkeiten" handelt.

Mit dieser Feststellung durfte sich das Berufungsgericht im vorliegenden Fall nicht zufrieden geben. Zu vergleichen sind im Grundsatz die Aufgaben der angebotenen

Arbeitsplätze mit den Aufgaben, die der Arbeitnehmer zuletzt im Betrieb der Beklagten zu erfüllen hatte. Das war im vorliegenden Fall der Arbeitsplatz des Klägers in der Lagerverwaltung; das Berufungsgericht hat übersehen, daß der Kläger im Jahr vor der Betriebsstillegung nicht mehr als Blechschlosser beschäftigt wurde. Es hängt wesentlich von den Gründen für diese zuvor erfolgte Umsetzung ab, ob die langjährige Tätigkeit als Blechschlosser noch in den Vergleich der Aufgabengebiete einbezogen werden darf; dazu sagt das Berufungsgericht nichts. Es sind verschiedene Fallgestaltungen denkbar: Wenn sich die Umsetzung als beruflicher Aufstieg darstellt, müßte auch das neue Angebot dieser erweiterten Berufserfahrung Rechnung tragen. Ein Vergleich nur mit den bis Mitte 1973 ausgeübten Tätigkeiten wäre fehlerhaft. Das gleiche gilt für den Fall, daß der Kläger aus Gründen einer altersbedingten Leistungsmin- derung in das Lager versetzt wurde. Wäre das der Fall, müß- te auch dieser Umstand bei einem Versetzungsangebot berück- sichtigt werden. Dem Kläger durfte kein Arbeitsplatz ange- boten werden, dessen Anforderungen er mit großer Wahr- scheinlichkeit nicht gewachsen wäre. Andererseits sind Gründe für die Umsetzung im Jahre 1973 denkbar, die es nicht verbieten, auf die jahrzehntelange Tätigkeit eines Blechschlossers bei einem Vergleich der Aufgabengebiete zurückzugreifen, etwa wenn der Kläger aus Gründen versetzt worden wäre, die durch sein Verhalten bedingt waren.

Das Berufungsgericht wird daher den Gründen für die Umsetzung im Jahre 1973 nachzugehen und danach erneut über die Vergleichbarkeit der Aufgabengebiete in bezug auf Vor- bildung und Berufserfahrung zu entscheiden haben.

b) Dabei wird das Berufungsgericht auch darauf zu ach- ten haben, daß nicht nur die Vorbildung allein, sondern auch die im Beruf erworbene Erfahrung angemessen berück- sichtigt wird. Zwar kann Berufserfahrung auch durch ein großes Maß an gemeinsamer Vorbildung ersetzt werden (vgl. das in der Parallelsache K ./. BSH verkündete Urteil



- 16 -

des Senats vom 8. Dezember 1976 - 5 AZR 613/75 - [zu 2 c der Gründe]). Der abstrakte Vergleich der in den betreffenden Berufen geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse ist aber nur die eine Seite. Die konkreten Anforderungen am bisherigen und am angebotenen Arbeitsplatz sind ebenso wichtig für den Vergleich beider Aufgabengebiete. So hat der Kläger im vorliegenden Fall geltend gemacht, am neuen Arbeitsplatz in der Materialprüfstelle und im Kugelhahnbau hätte die Firma B GmbH von ihm nur einfache Tätigkeiten verlangt, die man nur einem Hilfsschlosser, nicht aber einem qualifizierten und berufserfahrenen Schlosser übertragen dürfe. Dieser Einwand kann berechtigt sein. Er wird durch die Ausführungen des Berufungsgerichts zur engen Verwandtschaft der Berufe eines Blechschlossers und eines Maschinenschlossers nicht widerlegt. Vielmehr sind tatsächliche Feststellungen über konkrete Anforderungen an den angebotenen Arbeitsplätzen erforderlich. Dabei bietet die Bewertung des Arbeitsplatzes durch die Tarifvertragsparteien einen wichtigen Anhaltspunkt. Diese Bewertung kommt in der tariflichen Eingruppierung zum Ausdruck. Eine gleichhohe Bewertung spricht für eine gleich qualifizierte Anforderung. Maßgebend ist allerdings nur die Bewertung des Arbeitsplatzes; soweit Eingruppierungen auch nach Merkmalen erfolgen, die an die Person des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers geknüpft sind, haben sie außer Betracht zu bleiben.

c) Vergleichbar in den Anforderungen in bezug auf Vorbildung und Berufserfahrung war, soweit sich das nach dem zu a) Gesagten überhaupt feststellen läßt, nur der Arbeitsplatz eines Blechschlossers im Turbinenläuferbau.

Auch hier kann der Senat aber nicht abschließend entscheiden. Die Revision hat mit Recht geltend gemacht, das Berufungsgericht habe keine Feststellungen darüber getroffen, ob die Beklagte bzw. die Firma B GmbH ihr Versetzungsangebot auch nach der Besichtigung des Arbeitsplatzes aufrechterhalten hat. Der Kläger hatte behauptet, unmit-

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



- 17 -

telbar nach der Besichtigung wäre der Arbeitsplatz mit einem Arbeitskollegen besetzt worden. Wenn das der Fall war, müßte dieses Versetzungsangebot außer Betracht bleiben, es sei denn, die Beklagte hätte den Kläger innerhalb einer angemessenen Frist vergeblich aufgefordert, sich über Annahme oder Ablehnung dieses Arbeitsplatzes zu äußern. Auffallend ist in diesem Zusammenhang jedenfalls, daß sich die schriftliche Ablehnung des Klägers vom 27. August 1974 nur auf die Arbeitsplätze im Kugelhahnbau und in der Materialprüfstelle bezog. Nach dem Akteninhalt hat die Beklagte auch nichts getan, um vom Kläger eine Erklärung zum Angebot eines Arbeitsplatzes im Turbinenläuferbau zu erhalten. Das könnte dafür sprechen, daß die Darstellung des Klägers richtig ist.

4. Das Berufungsgericht wird in dem angegebenen Umfang noch weitere tatsächliche Feststellungen zu treffen haben. Der Rechtsstreit muß deshalb an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Wagner

Krebs

