

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
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 §§ 4, 101
Abs. 2

- Leitsätze: 1. Es bestehen keine Bedenken gegen die Regelung eines Sozialplanes, die einem von der Betriebsstillegung betroffenen Arbeitnehmer eine Abfindung nur dann gewährt, wenn ihm weder im eigenen noch in einem zum Konzern gehörenden Unternehmen ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann, der aber Abfindungen ausschließt, wenn der Arbeitnehmer ein zumutbares Umsetzungs- oder Versetzungsangebot ausschlägt und deshalb entlassen werden muß. Insbesondere wird das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 Abs. 1 GG) nicht verletzt. Im Sozialplan darf nach verschiedenen möglichen Nachteilen – Versetzung oder Entlassung – und nach der Vermeidbarkeit dieser Nachteile differenziert werden.
2. Soll nach einer solchen Betriebsvereinbarung eine paritätisch besetzte Personalkommission über die Zumutbarkeit eines Versetzungsangebotes entscheiden, und kommt es in der Personalkommission wegen einer Patt-Situation nicht zu einer Entscheidung, kann der Arbeitnehmer in einer Klage auf Abfindung die Frage der Zumutbarkeit zur Entscheidung des Arbeitsgerichts stellen.

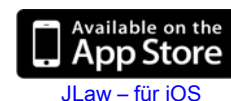
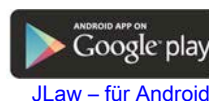
Aktenzeichen: 5 AZR 613/75

Urteil des BAG vom 8. Dezember 1976

LAG Berlin



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



5 AZR 613/75

7 Sa 13/75 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:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. August 1975 - 7 Sa 13/75 - 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 42 Jahre alte Kläger war bei der Beklagten bzw. bei deren Schwestergesellschaft seit 1. Juli 1948 tätig. Er war zunächst Lehrling. Nach der am 14. September 1951 abgelegten Facharbeiterprüfung als Blechschlosser wurde er als Ventilatorenschlosser, als Gruppenschlosser und als Vorarbeiter in der Schlosserei eingesetzt. Zuletzt verdiente der Kläger ca. 2.000,-- DM monatlich; eingruppiert war er in die Lohngruppe 7.

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

- 3 -

"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 jeweilig erklärte Angebot aus von ihm im einzelnen zu begründenden Tatsachen für unzumutbar, entscheidet die Personalkommission. Erachtet auch die Personalkommission 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.



- 4 -

...

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

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.

Die Beklagte bot dem Kläger bei der Firma B GmbH die Tätigkeit eines Fertigungskontrolleurs in der Abteilung Qualitätskontrolle an. Diese Tätigkeit ist mit einer Eingruppierung in die höhere Lohngruppe 8 verbunden. Der Kläger lehnte dieses Angebot am 25. Juni 1974 mit folgender Begründung ab:

"Betrifft: Übernahme zur Firma B

Sehr geehrte Herren!

Die mir von der Firma B angebotene Stellung als Fertigungskontrolleur ist im Gegensatz zu meiner vorausgegangenen Tätigkeit als nicht geeignet anzusehen. Ich war 26 Jahre in der Lüftungsindustrie tätig und möchte meine erworbenen Kenntnisse weiter verwenden, da auf diesem Gebiet große Nachfrage besteht.

Hochachtungsvoll

gez. P K "

In der nach dem Sozialplan vorgesehenen Personalkommission kam es am 23. Juli 1974 zu keiner Einigung: Zwei Mitglieder der Kommission hielten das Übernahmeangebot für zumutbar, zwei Mitglieder sprachen sich dagegen aus. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 25. Juli 1974 das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. September 1974. Nach Ausspruch dieser Kündigung bot die Beklagte dem Kläger noch zwei weitere Arbeitsplätze bei der Firma B an, und zwar den Arbeitsplatz eines Schlossers



- 5 -

im Maschinenbau und den eines Schlossers im Armaturenbau. Der Kläger lehnte auch diese Angebote als unzumutbar ab. Er nahm ab 1. Oktober 1974 anderweit ein Arbeitsverhältnis mit im wesentlichen gleichwertigen Arbeitsbedingungen auf.

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 14.300,-- DM. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihm keinen zumutbaren Arbeitsplatz angeboten. Seit 26 Jahren sei er im Bereich des Ventilatoren- und Apparatebaus mit Blechschlosserarbeiten beschäftigt; seine Tätigkeit und berufliche Qualifikation bezögen sich auf den Bereich Lüftungstechnik und dort wiederum auf die Feinblechverarbeitung. Bei der Firma B solle er als Fertigungskontrolleur im Kesselbau und in der Rohrbiegerei beschäftigt werden; das sei ein anderes Arbeitsgebiet. In den letzten 17 Jahren habe er auch als Vorarbeiter selbständig mit einer Gruppe von 10 bis 15 Mitarbeitern gearbeitet. In der neuen Tätigkeit müsse er wesentlich unselbständiger arbeiten. Außerdem habe er mit einerlohneinbuße rechnen müssen. Am neuen Arbeitsplatz hätte er nur 10,68 DM pro Stunde verdient, sein Stundenlohn bei der Beklagten habe durchschnittlich 11,36 DM betragen. Der bisherige Lohn sei ihm nach der Betriebsvereinbarung nur für neun Monate garantiert worden. Weiter hat der Kläger geltend gemacht, auch die beiden anderen Arbeitsplätze seien für ihn nicht zumutbar gewesen. Er wäre in niedrigere Lohngruppen eingestuft worden und hätte im Akkordlohn sowie im Schichtdienst arbeiten müssen. Beides sei bei der Beklagten nicht der Fall gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

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



- 6 -

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeit eines Fertigungskontrolleurs sei dem Kläger zumutbar gewesen. Die Stellung sei so selbständig wie die eines Vorarbeiters. Das höhere Sozialprestige komme in der höheren Lohngruppe zum Ausdruck. Der Kläger habe auch nicht den Versuch unternommen, die angebotene andere Arbeit aufzunehmen. Der Kläger sei vielmehr nur daran interessiert, die Abfindungssumme aus dem Sozialplan zu erhalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

1. Der Senat stimmt 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 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 ist 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]).

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,



- 8 -

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 § 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 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 nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG 1972 vereinbarte Sozialplan hat die mit der Betriebsstillegung verbundenen Nachteile auszugleichen oder zu mindern. Dabei durften die Parteien der Betriebsvereinbarung nach der Schwere der möglichen Nachteile und nach der Vermeidbarkeit dieser Nachteile differenzieren. Sie durften deshalb hier den bei Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes eintre-



tenden 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 Umsetzungs- oder Versetzungsmöglichkeiten verzichtet, dafür auch seine wirtschaftlichen Gründe hat.

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

a) Über die Frage der Zumutbarkeit haben die Gerichte für Arbeitssachen zumindest dann zu entscheiden, wenn die Personalkommission hierzu 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 damit aber nicht einverstanden ist. 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 jedoch hier offenbleiben. Die Parteien der Betriebsvereinbarung haben in Fällen der vorliegenden Art, in denen es zu keiner Entscheidung in der Personal-



- 10 -

kommission 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 zu entscheiden, wenn ein Dritter, der eine Leistung nach billigem Ermessen zu bestimmen hat, diese Entscheidung nicht treffen kann oder will. 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 dies 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 erforderlich, 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 Betriebs-



vereinbarung 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, 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 ergeben können, der einem Arbeitsangebot folgen kann. 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 Arbeitnehmer 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.

c) Im vorliegenden Fall lassen die Erwägungen des Berufungsgerichts zur Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes in der Fertigungskontrolle einen Rechtsfehler nicht erkennen.

Die tarifliche Eingruppierung des angebotenen Arbeitsplatzes ist nicht niedriger als am bisherigen Arbeitsplatz. Der Kläger hat im Berufungsverfahren eingeräumt, daß er am neuen Arbeitsplatz Lohn nach einer höheren Tarifgruppe erhalten hätte. Sein weiterer Einwand geht nur dahin, er hätte trotz der höheren Eingruppierung einen geringeren Stundenlohn erzielt. Darauf kommt es letztlich nicht an. Der Kläger hat überdies seine Behauptung nicht näher erläutert.



- 14 -

Der angebotene Arbeitsplatz entsprach auch der bisherigen Vorbildung und Berufserfahrung. Der Kläger besaß die für den neuen Arbeitsplatz erforderlichen Fachkenntnisse. Das hat das Berufungsgericht ohne Rechtsfehler festgestellt, indem es auf die nahe Verwandtschaft der Berufe eines Blechschlossers und eines Maschinenschlossers hingewiesen hat. In beiden Berufen werden während der Ausbildung die gleichen Grundkenntnisse vermittelt. Es mag sein, daß dem Kläger für den Beruf eines Maschinenschlossers eine spezielle Berufserfahrung fehlt. Diese Berufserfahrung ist aber zumindest teilweise ersetzbar durch ein nicht unerhebliches Maß an gemeinsamer Vorbildung. Nach der in der Berufsbezeichnung "Kontrolleur" zum Ausdruck kommenden Beschreibung der Anforderungen am neuen Arbeitsplatz wurde vom Kläger mehr Fachwissen als handwerkliche Tätigkeit gefordert.

Der Kläger kann den angebotenen Arbeitsplatz auch nicht mit der Begründung ablehnen, er sei bei der Beklagten Vorgesetzter einer Arbeitsgruppe gewesen, während er am neuen Arbeitsplatz keine Mitarbeiter anzuleiten habe. Ein solcher Gesichtspunkt darf nach dem oben Gesagten nur im Zusammenhang mit Vorbildung und Berufserfahrung berücksichtigt werden. Im vorliegenden Fall kann sich der Kläger auf ein vergleichsweise höheres Sozialprestige am bisherigen Arbeitsplatz nicht berufen. Zwar mag Vorgesetzteneigenschaft im allgemeinen ein höheres Sozialprestige begründen. Das wird aber ausgeglichen durch das Angebot eines Arbeitsplatzes mit höherer Verantwortung und daraus sich ergebender höherer tariflicher Eingruppierung. Die Bewertung eines Arbeitsplatzes kommt in ihrer tariflichen Eingruppierung zum Ausdruck.

3. Nach allem ist die Revision des Klägers unbegründet. Er hat den ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz eines Fertigungskontrolleurs ausgeschlagen. Darauf, ob

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



- 15 -

auch die übrigen Arbeitsplätze zumutbar waren, kommt es nicht an; dem Kläger steht jedenfalls die verlangte Abfindung nicht zu.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Wagner

Krebs

