

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 691/75

Urteil des BAG vom 27. April 1977 LAG Berlin



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



5 AZR 691/75

4 Sa 32/75 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 30. September 1975 - 4 Sa 32/75 - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der 39 Jahre alte Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit Juli 1953 als angelernter Maschinenarbeiter in den Bereichen Blechzuschnitt, Stanzerei und Ringbau tätig. Er verdiente zuletzt etwa 1.300,-- 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 Rohrbieger im Behälter- und Apparatebau und als Maschinenarbeiter an einer Bohrmaschine oder an einer anderen Maschine nach Wahl an. Der Kläger lehnte diese Angebote ab: Die Tätigkeit als Rohrbieger erfordere Kenntnisse aus dem Schmiedehandwerk, die er nicht habe. Bei den angebotenen Maschinenarbeiten handle es sich um ausgesprochene Schlosserarbeiten, für die er ebenfalls nicht über die notwendigen Kenntnisse verfügt habe. Schließlich sei maßgebend, daß ihm Schichtarbeit nicht zuzumuten sei. Seine Frau sei vormittags als Verkäuferin und abends zwischen 18.00 und 22.00 Uhr in einem Reisebüro tätig; die zehnjährige Tochter könne nicht allein bleiben.

In der nach dem Sozialplan vorgesehenen Personalkommission kam es zu keiner Einigung. Daraufhin kündigte die Beklagte am 25. Juli 1974 das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1974.

- 3 -



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



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 von Anfang an erhobenen Hilfsantrag auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 11.550,-- DM allein weiter.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die angebotenen Arbeitsplätze seien zumutbar. Der Kläger sei bislang als Abkanter und Nippler beschäftigt worden. Seine Berufserfahrung als angelernter Maschinenarbeiter reiche aus, um sich in kürzester Zeit an einem der angebotenen Arbeitsplätze einzuarbeiten. Im übrigen sei dem Kläger zuzumuten, erst den in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Arbeitsversuch zu unternehmen, bevor er endgültig die angebotenen Arbeitsplätze ausschlage.

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 Zahlungsanspruch 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 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 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 der angebotene Arbeitsplatz zumutbar im Sinne der Betriebsvereinbarung war. Das Berufungsgericht hat dies für den angebotenen Arbeitsplatz eines Maschinenarbeiters an einer Bohrmaschine oder an einer anderen Maschine nach Wahl bejaht. Seine Erwägungen lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen.



a) Das Berufungsgericht durfte den Einwand des Klägers, er werde am neuen Arbeitsplatz überfordert, für unbeachtlich erklären. Der Kläger hat dies allein damit begründet, daß von ihm auf den angebotenen Arbeitsplätzen Schlosserarbeiten verlangt würden. Das reicht nicht aus. Der Kläger war angelernter Maschinenarbeiter. Für seine Tätigkeit wird keine Ausbildung als Facharbeiter verlangt; Maschinenarbeiter können Maschinen nach einer Anlernzeit bedienen. Wenn das im vorliegenden Fall anders gewesen sein sollte, hätte der Kläger dies näher darlegen müssen, zumals die Beklagte ihm Arbeit an einer Maschine nach eigener Wahl angeboten hatte.

Den Kläger traf insoweit die Darlegungslast. Die Betriebsvereinbarung sieht vor, daß der Arbeitnehmer gegenüber der Personalkommission die Tatsachen angeben muß, die nach seiner Ansicht das Angebot unzumutbar machen. Was gegenüber der Personalkommission gilt, gilt ebenso im anschließenden arbeitsgerichtlichen Verfahren, wenn es - wie hier - zu keiner Entscheidung in der Personalkommission über die Zumutbarkeit des Angebotes gekommen ist. Eine solche Verteilung der Darlegungslast ist auch sachlich geboten. Nur der betroffene Arbeitnehmer ist in der Lage, die in seiner Person liegenden Einwendungen vorzubringen.

Der Kläger konnte nicht ohne weiteres davon ausgehen, daß die Firma Borsig GmbH zu hohe Anforderungen stellen würde. Wenn er befürchtete, er könne den Anforderungen am neuen Arbeitsplatz nicht gerecht werden, hätte er 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 dieser Arbeitsversuch 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.



b) Der Senat hält auch daran fest, daß die vom Kläger verlangte Bereitschaft zur Schichtarbeit das Angebot nicht unzumutbar macht. Seine Auffassung hat der Senat in der bereits erwähnten Entscheidung vom 8. Dezember 1976 (5 AZR 613/75 - [zu 2 b der Gründe]) näher begründet. Die vom Kläger in diesem Verfahren vorgebrachten Gründe rechtfertigen keine andere Beurteilung; die vorgetragenen Schwierigkeiten sind nicht außergewöhnlich groß. Der Kläger hat zudem nicht näher begründet, warum nur die Eltern für die Beaufsichtigung des zehnjährigen Kindes in Frage kommen.

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

gez.: Dr. Hilger

Nitsche

Dr. Heither

Dr. Hirt

Dr. Seidensticker



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

