

Aktenzeichen: 5 AZR 901/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 18. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 112; BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 901/78

23 (10) Sa 1810/77 Düsseldorf

Verkündet am
18. Februar 1981

gez. Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

- 2 -



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



- 2 -

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Fischer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerinnen gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Juli 1978 - 23 (10) Sa 1810/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerinnen haben die Kosten der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Der Rechtsvorgänger der Klägerinnen war im Betrieb der Beklagten zu 1) 26 Jahre lang, zuletzt als Richtmeister beschäftigt. Die Beklagte zu 2) ist die persönlich haftende Gesellschafterin, die Beklagten zu 3) und 4) sind Kommanditisten der Beklagten zu 1).

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Rechtsvorgänger der Klägerinnen und der Beklagten zu 1) endete im Zusammenhang mit der Stilllegung des Betriebs der Beklagten zu 1) zum 30. Juni 1976. Zuvor war am 7./12. April 1976 zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Beklagten zu 1) ein Sozialplan aufgestellt worden. Dieser sah vor, daß die Mitarbeiter entweder vom Unternehmen des Krupp-Konzerns übernommen würden oder Abfindungen erhielten, wenn die Übernahme nicht möglich oder nicht zumutbar war. In Abschnitt I unter Ziff. 4 enthält der Sozialplan folgende Regelung:

"Sollte sich innerhalb von 12 Monaten wider Erwarten herausstellen, daß der von dem Mitarbeiter eingenommene Arbeitsplatz aus persönlichen oder betrieblichen Gründen objektiv nicht zumutbar ist, können weitere Versetzungen erfolgen. Kann auch dann kein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden, so kann das Unternehmen eine Kündigung aussprechen. Der Mitarbeiter erhält in diesem Fall die Leistungen, die nach dem Sozialplan für Ausscheidende vorgesehen

- 3 -



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



- 3 -

sind. Im Zweifelsfall entscheidet die paritätische Kommission."

In einer Protokollnotiz vom 16. März 1976 hatten der Betriebsrat und die Geschäftsführung der Beklagten zu 1) die Kriterien für die Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes unter anderem wie folgt festgelegt:

"Die Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes in einem anderen Unternehmen des Krupp-Konzerns muß in funktioneller, materieller, regionaler und sozialer Hinsicht gegeben sein.

a) Die funktionelle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Qualifikation des Mitarbeiters entsprechen (Ausbildung, Erfahrung und bisherige Tätigkeit).

(....)

b) Die materielle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn mit dem Einkommen am neuen Arbeitsplatz nach erfolgter Einarbeitung das Einkommen des bisherigen Arbeitsplatzes (Monatseinkommen bzw. Stundenlohn) objektiv erreichbar ist.

c)

d) Die soziale Unzumutbarkeit ist dann gegeben, wenn besondere Umstände vorliegen, die die Annahme des neuen Arbeitsplatzes als sozialen Härtefall erscheinen lassen (gesundheitliche Beeinträchtigungen, Wechselschicht oder familiäre Verhältnisse)."

Mit Schreiben vom 22. April 1976 bot die Beklagte zu 4) dem Rechtsvorgänger der Klägerinnen an, ihn als Richtmeister für die Abteilung Montage in ihre Dienste zu übernehmen. In dem Vertragsangebot heißt es weiter:

"Es bleibt vorbehalten, Ihnen im Rahmen unseres Unternehmens auch eine andere Ihrer Vorbildung und Ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit je nach den Erfordernissen zu übertragen.

Etwaige mündliche Nebenabreden im Zusammenhang mit dieser Dienstvereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Bestätigung."

Der Rechtsvorgänger der Klägerinnen erklärte sich am 11. Mai 1976 durch seine Unterschrift auf dem Vertragsangebot mit dem Inhalt des Vertrages einverstanden, brachte jedoch handschriftlich den Zusatz an: "Unter Vorbehalt E -Maschinen".

- 4 -



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



Am 1. Juli 1976 nahm der Rechtsvorgänger der Klägerinnen bei der Beklagten zu 4) die Arbeit auf.

Mit Schreiben vom 8. November 1976, gerichtet an die Beklagte zu 1) zur Weiterleitung an die paritätische Kommission, schlug der Rechtsvorgänger der Klägerinnen die einverständliche Auflösung des mit der Beklagten zu 4) geschlossenen Arbeitsvertrages vor und machte Rechte aus dem Sozialplan geltend, weil die ihm übertragenen Arbeiten nach seiner Auffassung teilweise unzumutbar gewesen seien. Mit Schreiben vom 28. Dezember 1976 kündigte der Rechtsvorgänger der Klägerinnen das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1977. Am 29. März 1977 übersandte ihm die Beklagte zu 4) eine Entscheidung der paritätischen Kommission vom 11. Februar 1977, in der es u.a. heißt:

"Aufgrund der uns vorliegenden Aufstellung über den Einsatz von Herrn L können wir eine funktionale Unzumutbarkeit, wie sie für die Anwendung des Sozialplanes notwendig wäre, nicht anerkennen, da Herr L überwiegend in seinem Berufsbild eingesetzt worden war."

Mit der Klage hat der Rechtsvorgänger der Klägerinnen eine Abfindung nach dem Sozialplan verlangt, mit der Behauptung, der ihm von der Beklagten zu 4) angebotene Arbeitsplatz sei unzumutbar gewesen, weil er berufs- und funktionsfremd eingesetzt worden sei. Während seiner Tätigkeit bei der Beklagten zu 1) sei er ausschließlich im Brecherbau und in der Brechermontage als Richtmeister in vorgesetzter Dienststellung tätig gewesen. Von der Beklagten zu 4) sei er in der Zeit vom 2. Juli bis 6. Juli, vom 4. August bis 11. August, vom 23. August bis 24. August und vom 14. Oktober bis 15. Oktober 1976 beim Umbau und bei der Wartung von Bühnenmaschinen eingesetzt worden. Diese Arbeiten seien unzumutbar gewesen, obwohl sie seiner Ausbildung entsprochen hätten.

Vom 2. November bis 3. November 1976 sei er mit dem Auswechseln von Gitterrosten an einem Hochofen betraut worden; dies komme einer Hilfsarbeitertätigkeit gleich. Da er hierbei nicht als Richtmeister, sondern als Schlosser beschäftigt worden sei, habe er die Arbeit abgelehnt und die Baustelle verlassen. Auch die Reparaturarbeiten an einer Brücke vom 5. November bis 21. November 1976 seien in erheblichem Maße



unzumutbar gewesen, weil er wiederum als Schlosser verwendet worden sei und zum anderen solche Hochmontagearbeiten noch nie ausgeführt habe und auch nicht schwindelfrei gewesen sei. Hinzu komme, daß er bei diesen Arbeiten keine weisungsbe-rechtigte oder aufsichtsführende Funktion gehabt habe.

Der Rechtsvorgänger der Klägerinnen hat beantragt,
die Beklagten zu 1) bis 4) als Gesamtschuldner
zu verurteilen, an ihn 22.412,65 DM als Abfindung
zu zahlen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Sie haben die Auffassung vertreten, der Arbeitsplatz des vormaligen Klägers bei der Beklagten zu 4) sei zumutbar gewesen. Sein Einsatz bei den Stahlbaumontagearbeiten vom 2. bis 3. November und 5. bis 21. November 1976 sei erforderlich gewesen, um ihn seinerzeit mangels anderer Möglichkeiten überhaupt be-schäftigen zu können. Als gelerntem Maschinenschlosser seien dem vormaligen Kläger die Arbeiten an der Bühnenmaschinerie nicht berufsfremd gewesen. Er habe diesem Einsatz auch nie widersprochen, sondern seine Bereitschaft erklärt, alle an-fallenden Maschinenbauarbeiten auszuführen. Er habe auch bei der Beklagten zu 1) zwischen den einzelnen Montageein-sätzen anderweitige Arbeiten ausführen müssen. Darüber hinaus habe er sich auch in dem Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 4) ausdrücklich zur Ausführung anderer zumutbarer Arbeiten verpflichtet.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Nach dem Tod des vormaligen Klägers am 1. Sep-tember 1979 verfolgen die Klägerinnen mit der Revision den ursprünglichen Zahlungsantrag weiter, während die Beklagten um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, aus dem Sozialplan vom 7./12. April 1976 ergebe sich kein Abfindungsanspruch des vormaligen Klägers gegen die Beklagte zu 1) und damit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

auch keine etwa mögliche Mithaftung der übrigen Beklagten. Vom Wortlaut her könne Abschnitt I Ziff. 4 des Sozialplans im vorliegenden Fall nicht angewendet werden; selbst wenn man diese Bestimmung grundsätzlich auch auf Fälle der eigenen Kündigung des Arbeitnehmers ausdehne, sei es bedenklich, eine entsprechende Anwendung auch dann vorzunehmen, wenn - wie vorliegend - der Arbeitnehmer bereits vor einer Entscheidung der paritätischen Kommission über die Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes selbst gekündigt habe. Darüber hinaus sei aber auch der Arbeitsplatz des vormaligen Klägers bei der Beklagten zu 4) sowohl nach den Vertragsbedingungen als auch nach der tatsächlichen Durchführung als zumutbar anzusehen, wobei offenbleiben könne, ob die Entscheidung der paritätischen Kommission bereits die Nachprüfung der Frage der Zumutbarkeit durch die Arbeitsgerichte verbiete.

Die gegen diese rechtliche Würdigung erhobenen Angriffe der Revision sind nicht begründet.

II.1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß als Anspruchsgrundlage für eine Abfindung nach dem Sozialplan allein die Bestimmung des Abschnittes I Ziff. 4 in Betracht kommt. Hierin ist der Fall geregelt, daß ein Arbeitnehmer den von der Beklagten zu 4) angebotenen Arbeitsplatz zunächst annimmt und sich erst später herausstellt, daß dieser Arbeitsplatz aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht zumutbar ist. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es daher vorrangig darauf an, ob der Arbeitsplatz des vormaligen Klägers bei der Beklagten zu 4) ihm im Sinne des Sozialplans zumutbar war.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitsplatz des vormaligen Klägers bei der Beklagten zu 4) zu Recht als zumutbar angesehen.

a) Bei dem Begriff der Zumutbarkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung vom Revisionsgericht nur begrenzt daraufhin nachgeprüft werden kann, ob dieser Rechtsbegriff verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände

- 7 -



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



bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vgl. AP Nr. 1 zu § 19 SchwbG [unter II 3 der Gründe]; AP Nr. 1 zu § 74 BetrVG 1972 [zu II 2 d der Gründe]). Der Tatsacheninstanz ist damit ein weiterer Beurteilungsspielraum bei der Anwendung des Rechtsbegriffs der Zumutbarkeit eingeräumt.

b) Die Erwägungen des Berufungsgerichts zur Zumutbarkeit lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß für die Frage der Zumutbarkeit nach den von den Parteien der Betriebsvereinbarung in der Protokollnotiz festgelegten Kriterien zu entscheiden ist. Nach Abschnitt 1 Ziff. 1 des Sozialplans wird den Mitarbeitern, die von Unternehmen des Krupp-Konzerns übernommen werden, ein zumutbarer Arbeitsplatz entsprechend der Protokollnotiz vom 16. März 1976 angeboten. Die Parteien des Sozialplans haben sich damit für die Festlegung der Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes auf bestimmte Kriterien beschränkt. Das ist auch sachgerecht, weil sonst in jedem Einzelfall alle Umstände, die für oder gegen die Zumutbarkeit sprechen könnten, geprüft und abgewogen werden müßten. Das wäre bei einem Massentatbestand, wie er bei einer durch Betriebsstillegung bedingten Umsetzungsaktion vorliegt, ein höchst unpraktikables Verfahren (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972 [zu 2 b der Gründe]). Es trifft daher nicht zu, wenn die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe die Zumutbarkeit nach undefinierbaren Kriterien beurteilt. Das Berufungsurteil hat bei der Zumutbarkeitsprüfung auf die Kriterien in der Person des vormaligen Klägers und die Gegebenheiten seines bisherigen Arbeitsverhältnisses abgestellt. Auf einer solchen Gegenüberstellung der alten mit den neuen Arbeitsplätzen basieren gerade die Kriterien für die Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes nach der Protokollnotiz.

c) Nach der Protokollnotiz muß der angebotene Arbeitsplatz in funktioneller, materieller, regionaler und sozialer Hinsicht zumutbar sein. Gesichtspunkte für eine regionale oder materielle Unzumutbarkeit sind vom vormaligen Kläger nicht vorgetragen worden. Entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung hat das Landesarbeitsgericht wesentliche Erfordernisse der



funktionellen und sozialen Zumutbarkeit nicht verkannt.

aa) Die funktionelle Zumutbarkeit ist nach Ziff. a der Protokollnotiz dann gegeben, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Qualifikation des Mitarbeiters entsprechen. Der vormalige Kläger war bei der Beklagten zu 1) als Richtmeister ausschließlich im Brecherbau und in der Brechermontage tätig. Richtmeister ist die insbesondere im Eisenkonstruktionsbau, im Maschinen- und Transportanlagenbau vorkommende Bezeichnung für einen Eisenkonstruktionsschlosser in gehobener Stellung (Molle, Wörterbuch der Berufs- und Berufstätigkeitsbezeichnungen 1975). Nach Ziff. 1 seines Arbeitsvertrages mit der Beklagten zu 4) ist der vormalige Kläger als "Richtmeister für die Abteilung Montage" übernommen worden. Da funktionell ein Unterschied nicht besteht, ergibt sich nichts für eine Unzumutbarkeit.

bb) Der Hinweis der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Frage eines möglichen Verlustes an sozialem Prestige unbeachtet gelassen, geht ebenfalls fehl. Die soziale Unzumutbarkeit ist nach der Protokollnotiz dann gegeben, wenn besondere Umstände vorliegen, die die Annahme des neuen Arbeitsplatzes als sozialen Härtefall erscheinen lassen, wie gesundheitliche Beeinträchtigungen, Wechselschicht oder familiäre Verhältnisse. Solche Umstände sind nicht ersichtlich.

d) Der Auffassung der Revision, der Arbeitsplatz des vormaligen Klägers sei auch deshalb unzumutbar, weil er in der Zeit vom 2. November bis 3. November mit dem Auswechseln von Gitterrosten an einem Hochofen und in der Zeit vom 5. November bis 21. November 1976 mit Reparaturarbeiten an einer Brücke beauftragt worden sei, kann ebenfalls nicht gefolgt werden. Wenn dem vormaligen Kläger eine nach seinem Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 4) unterwertige und deshalb unzumutbare Arbeit zugewiesen worden ist, ist das keine Frage der Zumutbarkeit nach dem Sozialplan. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, daß ein Verstoß gegen einzelvertragliche Vereinbarungen nur entsprechende Vertragsansprüche auslösen, nicht aber die Beurteilung der Zumutbarkeit nach dem Sozialplan beeinflussen konnte. Dem früheren Kläger war es unbenommen,



sich gegen die Zuweisung unterwertiger Tätigkeiten nach Maßgabe des Arbeitsvertrages zu wehren. Dies hat er hinsichtlich der Arbeit an dem Hochofen auch erfolgreich getan; denn die Beklagte zu 4) hat ihm nicht vorgeworfen, daß er seine Vertragspflichten verletzt habe.

3. Da ein Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan bereits deshalb nicht gegeben ist, weil der Arbeitsplatz des vormaligen Klägers bei der Beklagten zu 4) weder aus persönlichen noch aus betrieblichen Gründen als unzumutbar anzusehen ist, kann dahingestellt bleiben, ob der Abfindungsanspruch auch dann besteht, wenn nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer selbst das Arbeitsverhältnis kündigt. Ferner bedarf es keiner Erörterung, ob der vormalige Kläger, der seinen Arbeitsplatz für unzumutbar im Sinne des Abschnittes I Ziff. 4 des Sozialplans hielt, zunächst die Entscheidung der paritätischen Kommission abwarten mußte, bevor er selbst kündigte. Aus diesem Grunde kann auch dahinstehen, ob die paritätische Kommission vorliegend in der richtigen Besetzung und unverzüglich entschieden hat und inwieweit die Entscheidung der paritätischen Kommission von den Gerichten für Arbeitssachen überprüft werden kann.

gez.: Dr. Thomas Griebeling Michels-Holl
Döring Fischer

