

Aktenzeichen: 6 AZR 859/95
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 30. Januar 1997
- 6 AZR 859/95 -

I. Arbeitsgericht
Magdeburg

Urteil vom 21. Juli 1994
- 3 Ca 1740/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 15. September 1995
- 9 (6) Sa 1073/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Abfindung bei Ablehnung eines Ersatzarbeitsplatzes

Gesetz:

Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992
(TV soziale Absicherung) § 2; EV Art. 20, Anlage I Kapitel
XIX Sachgebiet A Abschn. III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 1; KSchG § 1
Abs. 2; BGB § 242

Leitsätze:

1. Ob einem bisher in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer die Annahme eines anderen angebotenen Arbeitsplatzes nach § 2 Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung billigerweise deshalb nicht zugemutet werden kann, weil es sich dabei um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalles (Fortsetzung der Rechtsprechung des Senats aus dem Urteil vom 18. April 1996 - 6 AZR 607/95 - AP Nr. 14 zu § 4 TVG Rationalisierungsschutz).

2. Die Annahme einer Teilzeitbeschäftigung, die um 37,5 % unter der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten liegt, ist jedenfalls ohne das Hinzutreten weiterer Umstände einem bisher vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer dann nicht zumutbar, wenn das Gesamtarbeitsvolumen der Beschäftigten sich nur um 25 % verringert hat.

Hinweise des Senats:

Reinigungskraft, der nach Wegfall eines Viertels der Reinigungsarbeiten eine Reduzierung der Arbeitszeit von 40 auf 25 Stunden in der Woche angeboten wurde.



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



6 AZR 859/95

9 (6) Sa 1073/94 Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Januar 1997

U r t e i l

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 1997 durch den Vizepräsidenten Dr. Peifer, die Richter Dr. Freitag und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Armbrüster sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider
und Hinsch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom
15. September 1995 - 9 (6) Sa 1073/94 - aufge-
hoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 21. Juli
1994 - 3 Ca 1740/94 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und
der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin verlangt von der Beklagten wegen Beendigung
ihres Arbeitsverhältnisses eine Abfindung.

Die Klägerin war seit dem 23. Februar 1976 bei der Beklagten
und deren Rechtsvorgänger als Reinigungskraft mit einer wöchent-
lichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Sie bezog zuletzt
einen monatlichen Lohn von 2.291,70 DM brutto (= 1.629,65 DM
netto). Auf das Arbeitsverhältnis fanden aufgrund beiderseitiger
Tarifbindung und arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Tarif-
vertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vor-
schriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe -
(BMT-G-O) vom 10. Dezember 1990 und die zusätzlich abgeschlos-
senen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.



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



Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mit einem als Änderungskündigung bezeichneten Schreiben vom 11. Mai 1993 zum 31. Dezember 1993 und bot ihr gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 1. Januar 1994 hinaus mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden und einer Vergütung nach Lohngruppe 1 an. Die Klägerin lehnte dieses Angebot ab und schied mit Ablauf des 31. Dezember 1993 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Anlaß für die Änderung der Arbeitsbedingungen war, daß die Beklagte ihre Verwaltung zentralisiert hatte und in modernere Verwaltungsräume mit geringerem Reinigungsbedarf umgezogen war. Dies hatte den Bedarf an Reinigungskräften von 80 auf 60 Personen gesenkt.

Die Klägerin hat von der Beklagten erfolglos die Zahlung einer der Höhe nach unstreitigen Abfindung nach dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 (TV Soziale Absicherung) verlangt. Dort heißt es:

"Vorbemerkungen:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß bei erforderlichen Umstrukturierungen die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Qualifizierung der Arbeitnehmer unter Nutzung aller bestehenden Möglichkeiten Vorrang hat gegenüber Entlassungen und den damit verbundenen Maßnahmen zur sozialverträglichen Abfederung.

Soweit trotz der Zielsetzung ein weiterer Arbeitsplatzabbau im Rahmen der Umstrukturierung unvermeidlich ist, gilt folgendes:

...



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



§ 2

Abfindung

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt wird, weil

a) er wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist oder

b) ...

erhält eine Abfindung. ...

...

(5) Eine Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines anderen angebotenen Arbeitsplatzes, es sei denn, daß ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann) erfolgt ist ...

..."

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr Abfindungsanspruch sei nicht nach § 2 Abs. 5 TV soziale Absicherung ausgeschlossen. Die Annahme des Angebots auf Weiterbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nur 25 Stunden sei ihr nicht zumutbar gewesen, weil sich dadurch ihr Nettolohn von monatlich 1.629,65 DM auf monatlich 1.017,36 DM verringert und die Dauer des Arbeitswegs wegen ungünstigerer Verkehrsverbindungen erheblich erhöht hätten.

Die Klägerin hat beantragt,

die beklagte Stadt zu verurteilen, an sie 9.739,73 DM netto zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 25. April 1994 zu zahlen.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Klägerin sei nicht wegen mangelnden Bedarfs nach den Bestimmungen des Einigungsvertrages gekündigt worden. Damit scheide ein Anspruch auf Abfindung nach § 2 Abs. 1 Buchst. a TV soziale Absicherung aus. Außerdem sei der Anspruch ausgeschlossen, weil die Klägerin den ihr angebotenen und nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten zumutbaren Teilzeitarbeitsplatz abgelehnt habe. Nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung komme es für die Zumutbarkeit des anderen Arbeitsplatzes ausschließlich auf die - hier außer Zweifel stehenden - arbeitsplatzbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers an. Die Anzahl der Arbeitsstunden und die Höhe des Verdienstes hätten außer Betracht zu bleiben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Abfindung stehe die Bestimmung des § 2 Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung entgegen. Die Kündigung sei aus einem von der Klägerin zu vertretenden Grund erfolgt. Der Klägerin sei der ihr angebotene Arbeitsplatz als Reinigungskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten zumutbar gewesen. Der Tarifwortlaut erkenne eine mit dem angebotenen Arbeitsplatz zusammenhängende Änderung der Arbeitsbedingungen sowie familiäre oder sonstige persönliche Verhältnisse des Arbeitnehmers nicht als Ablehnungsgründe an. Da die Klägerin den Ersatzarbeitsplatz ausschließlich wegen des geringeren Lohns und wegen eines erhöhten Arbeitswegeaufwands abgelehnt habe, sei der Anspruch ausgeschlossen.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.

II. Die Klage ist begründet. Der Klägerin steht gegen die Beklagte ein tariflicher Abfindungsanspruch in der unstreitigen Höhe von 9.739,73 DM netto zu.

1. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV soziale Absicherung erhält ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt wird, weil er wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist, eine Abfindung. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen dieser Bestimmung bejaht.



a) Die Klägerin ist gekündigt worden, weil sie im Sinne dieser Bestimmung wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar war.

Nach Art. 20 Abs. 1 EV gelten für die Rechtsverhältnisse der Angehörigen des öffentlichen Dienstes zum Zeitpunkt des Beitritts der neuen Bundesländer die in der Anl. I zum EV vereinbarten Regelungen. Die Klägerin gehörte am 3. Oktober 1990 dem öffentlichen Dienst im Beitrittsgebiet an. Damit galten für die Kündigung der Klägerin durch die Beklagte die Kündigungsregelungen des Einigungsvertrages. Hierzu gehörte im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vom 11. Mai 1993 auch die Regelung der Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 1 EV, denn durch das Gesetz zur Verlängerung der Kündigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung nach dem Einigungsvertrag vom 20. August 1992 (BGBl. I, 1546) war diese ursprünglich auf zwei Jahre nach dem Wirksamwerden des Beitritts befristete Kündigungsregelung bis zum 31. Dezember 1993 verlängert worden, und zwar wirksam (vgl. BAG Urteil vom 27. Juni 1996 - 8 AZR 1024/94 - AP Nr. 61 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

b) Im Kündigungsschreiben vom 11. Mai 1993 hat die Beklagte zwar keinen Kündigungsgrund bezeichnet. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beruhte die Kündigung auf dem teilweisen Wegfall des Reinigungsbedarfs, der durch die Zentralisierung der Verwaltung und den Umzug in modernere Verwaltungsräume entstanden war und zu einer Reduzierung der Rei-



nigungskräfte von 80 auf 60 Personen geführt hatte. Damit war die Kündigung gemäß §§ 133, 157 BGB unter dem Gesichtspunkt der damaligen Rechtslage als eine Kündigung wegen mangelnden Bedarfs im Sinne § 2 Abs. 1 Buchst. a TV Soziale Absicherung und nicht als eine betriebsbedingte Kündigung i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG anzusehen. Dafür spricht auch, daß sich die Beklagte in ihrer Erwiderung auf den TV Soziale Absicherung eingelassen hat.

Der Fall gibt dem Senat keinen Anlaß zur Prüfung der Frage, ob entgegen der Kritik des Schrifttums (vgl. Kothe, AuR 1996, 124; Meist, ZTR 1996, 13) an der im Urteil vom 10. November 1994 (- 6 AZR 427/94 - AP Nr. 19 zu § 1 TVG Tarifverträge: DDR) geäußerten Auffassung festzuhalten ist, wonach bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen gemäß § 1 Abs. 2 KSchG eine Abfindung nach § 2 Abs. 1 Buchst. a TV soziale Absicherung nicht verlangt werden kann.

2. Dem Anspruch der Klägerin auf Abfindung steht die Bestimmung in § 2 Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung nicht entgegen. Danach steht eine Abfindung nicht zu, wenn die Kündigung aus einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden Grund erfolgt ist. Nach dem der Bestimmung beigefügten Klammerzusatz ist "z.B." die "Ablehnung eines anderen angebotenen Arbeitsplatzes", als zu vertretender Grund anzusehen, "es sei denn, daß ihm (dem Arbeitnehmer) die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann". So liegt der Fall



hier. Der Klägerin war es nicht zumutbar, den angebotenen Teilzeitarbeitsplatz anzunehmen. Dies ergibt eine Abwägung der beiderseitigen Interessen nach den Grundsätzen des § 242 BGB.

a) Zwar entsprach der angebotene Teilzeitarbeitsplatz mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden den Kenntnissen und Fähigkeiten der Klägerin, die die gleiche Tätigkeit bisher mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ausgeübt hatte.

Auf persönliche oder familiäre Gründe konnte die Klägerin die Ablehnung des Ersatzarbeitsplatzes nicht stützen. Der erkennende Senat verweist insoweit zur Vermeidung von Wiederholungen auf seine Urteile vom 26. Oktober 1995 (- 6 AZR 928/94 - AP Nr. 23 zu § 1 TVG Tarifverträge: DDR) und vom 18. April 1996 (- 6 AZR 607/95 - AP Nr. 14 zu § 4 TVG Rationalisierungsschutz). Soweit die Klägerin geltend macht, sie hätte bei Annahme des angebotenen Teilzeitarbeitsverhältnisses einen erhöhten Wegezeitaufwand gehabt, ist ihr Vortrag daher unerheblich. Der Senat hat in der Entscheidung vom 26. Oktober 1995 (aaO) sogar einen Umzug der Arbeitnehmerin als zumutbar angesehen.

b) Der Ersatzarbeitsplatz muß im Verhältnis zu dem bisherigen Arbeitsplatz nicht gleichwertig sein. Er kann auch eine Teilzeitbeschäftigung zum Gegenstand haben (vgl. Senatsurteile vom 1. November 1994 - 6 AZR 571/94 - nicht veröffentlicht; vom 9. August 1995 - 6 AZR 133/95 - nicht veröffentlicht und vom 18. April 1996 - 6 AZR 607/95 - aaO; Spohner/Steinherr/Dillinger, MTArb/O, Teil



IV 1.2 TV soziale Absicherung MTA-O S. 6). Der Wortlaut des Klammerzusatzes "Ablehnung eines anderen angebotenen Arbeitsplatzes ..." umfaßt auch den Teilzeitarbeitsplatz und schließt ihn somit als Ersatzarbeitsplatz nicht aus. Dies hat der Senat im Urteil vom 18. April 1996 (aaO) auch aus Sinn und Zweck des Tarifvertrags geschlossen, indem er auf dessen Vorbemerkungen verwiesen hat, die den Grundsatz enthalten, daß Beschäftigungsmöglichkeiten eindeutig Vorrang gegenüber Entlassungen haben. Dies hat auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

c) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts kann für die Beurteilung der Zumutbarkeit des der Klägerin angebotenen Teilzeitarbeitsplatzes allerdings nicht auf die Zumutbarkeit-Anordnung der Bundesanstalt für Arbeit zurückgegriffen werden. Diese verfolgt, wie sich aus ihrer Präambel ergibt, arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen. Demgegenüber geht es bei der Beurteilung des Ausschußtatbestandes nach § 2 Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung um eine einzelfallbezogene Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers.

3. Ob der angebotene Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer zumutbar ist, richtet sich nach Treu und Glauben (§ 242 BGB; vgl. Senatsurteil vom 18. April 1996, aaO; Spohner/Steinherr/Dillinger, aaO, S. 6). Es sind die beiderseitigen berechtigten Interessen zu wahren. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen nach seinem Arbeitszeitvolumen nicht mehr hinnehmbaren Teilzeitarbeitsplatz an, so kann er sich nicht auf den Ausschußtatbestand des § 2



Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung berufen. So verhält es sich vorliegend.

Im Urteil vom 18. April 1996 (aaO) hat der erkennende Senat die Annahme einer Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers als grundsätzlich nicht unzumutbar angesehen und für die Entscheidung des dortigen Einzelfalls zugunsten des Arbeitgebers darauf abgestellt, daß ein Vollzeitarbeitsplatz nicht zur Verfügung stand und die Klägerin in den Gesprächen über ihre weitere Verwendung darauf hingewiesen worden war, daß beim Ausscheiden einer Kollegin eine Stelle zur Verfügung stehen würde. Unter diesen Umständen hat es der Senat als der dortigen Klägerin nicht unzumutbar angesehen, das Arbeitsverhältnis trotz einer um 25 % geminderten Bruttovergütung fortzusetzen. Im vorliegenden Fall liegen die Dinge jedoch anders.

Das Angebot der Beklagten mutete der Klägerin eine Verringerung ihres Arbeitsvolumens von 40 auf 25 Stunden in der Woche und damit um 37,5 % auf 62,5 % zu. Ob die Annahme einer Teilzeitbeschäftigung dieses Umfangs im Sinne des in § 2 Abs. 5 Buchst. a TV soziale Absicherung genannten Klammerbeispiels noch als "Arbeitsplatz" dem Arbeitnehmer billigerweise zugemutet werden kann, braucht nicht allgemein entschieden zu werden. Im vorliegenden Fall sprechen die Umstände gegen die Zumutbarkeit.



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



Die Umorganisationen im Betrieb der Beklagten hatten zur Verringerung der Reinigungsarbeiten in einem Umfang geführt, der die Senkung der Zahl der Reinigungskräfte von 80 auf 60 rechtfertigte. Das Arbeitsvolumen aller Reinigungskräfte zusammen genommen war somit um 25 % gesunken. Ob dies ausgereicht hätte, der Klägerin ohne Betrachtung der näheren Umstände eine Reduzierung ihrer Beschäftigung um diesen Prozentsatz zuzumuten, braucht nicht entschieden zu werden. Das durch die Umorganisationen erreichte Einsparvolumen von 25 % der Reinigungskräfte rechtfertigte für sich allein jedenfalls nicht, der Klägerin als Ersatzarbeitsplatz eine Teilzeitbeschäftigung anzubieten, die eine Herabsetzung ihrer bisherigen Arbeitszeit um 37,5 % und damit auch eine entsprechende Lohnminderung bedeutete. Tatsachen, die eine Einbuße dieses Ausmaßes im Hinblick auf den nur 25 %igen Rückgang des Gesamtarbeitsvolumens als verhältnismäßig und damit für die Klägerin zumutbar erscheinen ließen, sind nicht festgestellt und von der insoweit darlegungspflichtigen Beklagten auch nicht vorgetragen worden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Freitag

Dr. Armbrüster

Schneider

Hinsch



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

