

# Rechtsprechung

## Arbeitsrecht

### § 4 GVG; § 54 AGB.

**1. Ob Leitungsentscheidungen über Veränderungen der Arbeitsorganisation und des Arbeitsablaufs eines Betriebes sowie darauf beruhende Festlegungen über die Anzahl der benötigten Planstellen zweckmäßig sind, kann vom Gericht nicht überprüft werden.**

**2. Das Angebot eines Änderungsvertrags über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit vor einer Kündigung durch den Betrieb setzt nicht unbedingt voraus, daß die mit dem Änderungsvertrag angebotene Arbeit in jeder Hinsicht der bisher ausgeübten Tätigkeit entspricht.**

**Stadtgericht Berlin, Urteil vom 7. Juli 1978 — 111 BAB 48/78.**

Der Kläger war beim Verklagten als wissenschaftlicher Mitarbeiter für technisch-ökonomische Grundsatzfragen beschäftigt. Da die Planstelle des Klägers wegen Strukturänderungen nicht mehr im Stellenplan ab 1978 vorhanden war, wurde ihm vorgeschlagen, die Arbeitsaufgabe eines wissenschaftlichen Mitarbeiters in einer anderen Leiteinrichtung zu übernehmen.

Dieses Angebot eines Änderungsvertrags lehnte der Kläger ebenso ab wie zwei weitere ähnliche Angebote zur Übernahme einer anderen Arbeit im Betrieb. Auch den ihm angebotenen Überleitungsverträgen in zwei andere Betriebe stimmte der Kläger nicht zu.

Daraufhin kündigte der Verklagte das Arbeitsverhältnis mit vorheriger Zustimmung der BGL. Gegen diese Kündigung legte der Kläger bei der Konfliktkommission Einspruch ein, der zurückgewiesen wurde. Daraufhin erhob der Kläger Klage, die als unbegründet abgewiesen wurde. Hierzu führte das Gericht aus, daß der Verklagte bei der durchgeführten Strukturänderung und nach der Ablehnung der Änderungs- bzw. Überleitungsverträge durch den Kläger gemäß § 54 Abs. 2 AGB zum Ausspruch einer Kündigung berechtigt gewesen sei. Die Auffassung des Klägers, daß er derartigen Verträgen nur dann seine Zustimmung zu geben brauche, wenn ihm zumindest das bisherige Gehalt weitergezahlt werde, gehe fehl.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und beantragt, die Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären und den Verklagten zu verurteilen, ihm den entgangenen Arbeitsverdienst zu ersetzen.

Der Verklagte hat beantragt, die Berufung als unbegründet abzuweisen.

Die Berufung hatte keinen Erfolg.

#### *Aus der Begründung:*

Das Stadtbezirksgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Strukturänderung, die zur Streichung der Planstelle des Klägers führte, nicht der Nachprüfung durch das Gericht unterliegt. Veränderungen der Arbeitsorganisation und des Arbeitsablaufs sowie hierauf beruhende Festlegungen über die Anzahl der benötigten Planstellen sind als wirtschaftsleitende Tätigkeit der Betriebe und Einrichtungen von den Gerichten auf ihre Zweckmäßigkeit hin nicht überprüfbar (vgl. OG, Urteil vom 23. Juli 1976 - OAK 19/76 - [OGA Bd. 7 S. 148; NJ 1976, Heft 21, S. 660]).

Wie der Verklagte mit Recht vorgetragen hat, ist für die dem Kläger unterbreiteten Änderungsverträge zu berücksichtigen, daß der Verklagte kein Großbetrieb ist und daher nur begrenzte Möglichkeiten hat, Änderungsverträge der betreffenden Art anzubieten. Es hat sich jedoch bei den angebotenen Arbeitsaufgaben in jedem Falle um Arbeitsaufgaben gehandelt, die der Ausbildung und den Fähigkeiten des Klägers entsprechen.

Die mit den Überleitungsverträgen angebotenen Arbeitsaufgaben entsprachen gleichfalls der beruflichen Ausbildung des Klägers und seinen bisher ausgeübten Tätigkeiten und wären auch in Hinsicht auf das zu zahlende Gehalt annehmbar. Daß die Entlohnung zum Teil unterhalb der bisherigen lag, führt nach Auffassung des Senats nicht zwingend zu der Einschätzung, daß die entsprechenden Tätigkeiten unzumutbar seien. Dem Kläger kann nicht darin gefolgt werden, daß die Zumutbarkeit einer anderen Tätigkeit unabdingbar zumindest die gleiche Entlohnung wie bisher voraussetzt. Selbstverständlich ist anzustreben, negative Auswirkungen auf die Entlohnung möglichst zu vermeiden, doch kann aus objektiven Gründen die Aufrechterhaltung der bisherigen Entlohnungsbedingungen nicht in allen Fällen garantiert werden.

In dieser Hinsicht ist auch beachtlich, daß der Verklagte die Änderungsverträge langfristig angeboten hat. Hierdurch hatte der Kläger die Möglichkeit, sich auf die veränderten Verhältnisse einzustellen und ggf. von späteren günstigeren Angeboten anderer Betriebe Gebrauch zu machen.

Was die materiellen Forderungen des Klägers betrifft, so hätten sie unabhängig davon, ob die Kündigung rechtsunwirksam war, keinen Erfolg haben können. Der Kläger hat bisher keinen finanziellen Nachteil erlitten. Auf Grund seiner Arbeitsunfähigkeit bezieht er seit dem ersten Arbeitstag nach Ablauf seiner Kündigungsfrist Krankengeld. Das hätte er auch bezogen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt worden wäre.

### § 9 Urlaubs VO,

**Personengebundener Urlaub anstelle von Treueurlaub, auf den nach der UrlaubsVO kein Anspruch mehr besteht, kann nur dann gewährt werden, wenn der Treueurlaub spätestens ab 1978 gewährt wurde.**

**BG Dresden, Urteil vom 6. März 1979 - 7 BAB 19/79.**

Die Verklagte ist seit dem 1. September 1973 beim Verklagten beschäftigt. Ihr Urlaubsanspruch für das Jahr 1973 betrug 20 Werktagen, die sich aus einem Grundurlaub von 12 Tagen, einem arbeitsbedingten Zusatzurlaub von 7 Tagen und einem Treueurlaub von einem Tag zusammensetzten. Für das Urlaubsjahr 1979 legte der Kläger 20 Arbeitstage für die Verklagte fest, die aus 18 Tagen Grundurlaub, einem Tag arbeitsbedingten Zusatzurlaub und einem Tag personengebundenen Urlaub errechnet wurden.

Die Verklagte vertrat die Meinung, daß ihr ein Jahresurlaub von 21 Arbeitstagen zusteht, weil sie einen personengebundenen Urlaub für weggefallenen Treueurlaub von 2 Tagen für 5jährige Betriebszugehörigkeit zu beanspruchen habe. Die Konfliktkommission hat auf Antrag der Verklagten entschieden, daß bei der Festlegung des Erholungsurlaubs zwei Tage Treueurlaub zu berücksichtigen sind.

Das Kreisgericht hat auf Einspruch des Klägers den Beschluß der Konfliktkommission aufgehoben und die Forderung der Verklagten abgewiesen. Die von der Verklagten gegen dieses Urteil eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg.

#### *Aus der Begründung:*

Grundlage für die Höhe des Urlaubsanspruchs der Verklagten war die bis zum 31. Dezember 1978 für sie geltende Regelung des Erholungsurlaubs im Rahmenkollektivvertrag (RKV). Nach Abschn. I Ziff. 5.3. dieses RKV wurde im Betrieb des Klägers für mehrjährige ununterbrochene Tätigkeit folgender Zusatzurlaub gewährt:

nach mehr als 3 Jahren Beschäftigungsdauer — 1 Tag,

nach mehr als 5 Jahren Beschäftigungsdauer — 2 Tage und