

8. Nov. 1957

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

101

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB § 242; TOK § 10; BGB § 157

Leitsätze:

Zur betrieblichen Übung als Anspruchsgrundlage.

Trotz der Fassung des § 10 Satz 3 TOK (Tarifordnung für die deutschen Kulturochester) können die dieser Tarifordnung Unterworfenen einzelvertraglich Zuschüsse zugunsten des Arbeitnehmers vereinbaren.

Zur Möglichkeit einer Teilkündigung im Arbeitsverhältnis.

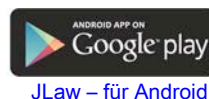
Aktenzeichen: 1 AZR 123/56

Urteil des BAG vom 8. November 1957

LAG Frankfurt/M.



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



AZR 123/56

II LA 474/55 (Frankfurt/M.)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 8. November 1957

Rechts. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1957 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Bührig und Wieland für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main,
Kammer II, vom 18. Januar 1956 - II LA 474/55 -
wird auf Kosten des beklagten Landes zurückge-
wiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit mehr als vier Jahren nach Ablauf der Probezeit Mitglied des Staatsorchesters W des beklagten Landes. Auf sein Dienstverhältnis finden die Vorschriften der Tarifordnung für die deutschen Kulturorchester (TOK) in der Fassung der Ergänzung und Abänderung vom 1. August 1939 (RABl. 1938 VI 597, 1939 VI 1345) Anwendung.

Mindestens seit 1922 erhielten die Orchestermmitglieder des Staatstheaters W: ohne Widerrufsvorbehalt eine sogenannte Doppeldienstentschädigung, wenn sie an einer zweiten Vorstellung innerhalb desselben Tages mitwirkten. Diese Doppeldienstentschädigung wurde zuletzt in Höhe von jeweils 5,-- DM für durchschnittlich insgesamt 30 Tage im Jahr gezahlt. In § 3 Nr. 3 des Tarif- und Normalvertrages vom 10. August 1928, der durch die TOK abgelöst wurde, war diese Doppeldienstentschädigung in der Weise verankert, daß dort ausdrücklich ein Sonderentgelt für die Mitwirkung bei einer zweiten Vorstellung bestimmt war. Die TOK regelt die Frage der Doppeldienstentschädigung nicht.

Erstmalig am 6. März 1953 wurde die Zahlung der Doppeldienstentschädigung an die Mitglieder des Staatsorchesters Wiesbaden durch den Rechnungshof des beklagten Landes beanstandet. Die Intendantur teilte dem Orchestervorstand damals diese Beanstandung mit, beließ es aber einstweilen bei der bisherigen Regelung. Mit Schreiben vom 26. Januar 1955, vor dessen Absendung der Betriebsrat bei dem Staatsorchester selbst nicht benachrichtigt war, teilte die Intendantur dem Orchestervorstand mit, die Zahlung der Doppeldienstentschädigung sei wiederum vom Rechnungshof beanstandet und als unzulässig erklärt worden. Sie finde auch in der TOK keine Stütze. Die Doppeldienstentschädigung könne ab sofort nicht mehr gezahlt werden. Der Orchestervorstand hat den Inhalt des Schreibens vom 26. Januar 1955 dem Kläger sogleich zur Kenntnis gebracht.

Der Kläger hat Klage erhoben und beantragt

festzustellen, daß die Erklärung des beklagten Landes vom 26. 1. 1955 rechtsunwirksam ist und daß das beklagte Land weiterhin verpflichtet ist,

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

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

dem Kläger Doppeldienstentschädigung für die Mitwirkung in einer zweiten am gleichen Tage stattfindenden Vorstellung zu gewähren.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

I. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf Gewohnheitsrecht stützen. Das Bestehen von Gewohnheitsrecht setzt den Rechtsgeltungswillen der dem Gewohnheitsrecht unterworfenen Gemeinschaft voraus, d.h. den Willen der Gemeinschaft, gerade auch eine Rechtsnorm als solche zu verwirklichen (Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil des bürgerlichen Rechts, 14. Aufl., Erster Halbband, S. 160). Wegen einer jahre- und jahrzehntelangen Übung allein, so notwendig für die Entstehung von Gewohnheitsrecht auch seine Manifestation sein mag, kann jedoch noch nicht sicher auf das Vorliegen eines Rechtsgeltungswillens geschlossen werden. So wird man bei der Übung, eine Doppeldienstentschädigung zu zahlen, zunächst an ein gewisses soziales Gefühl als den Grund für ihre Verwirklichung denken müssen. Eine derartige Übung kann jedoch kein Gewohnheitsrecht begründen (Enneccerus-Nipperdey, aaO). Sonstige Umstände, die für die Verwirklichung eines Rechtsgeltungswillens hinsichtlich der Übung bei dem Staatstheater W. sprechen könnten, sind aber nicht ersichtlich.

Gleichwohl ist der Anspruch des Klägers wegen der Übung hinsichtlich der Zahlung der Doppeldienstentschädigung begründet.

Die ständige Zahlung der fraglichen Beträge hat allerdings keine daraufhin gerichtete normative Regelung erzeugt. Eine sogenannte konkrete Ordnung des Betriebes mit der



Natur einer selbständigen Rechtsquelle ist zum mindesten heute nicht mehr anzuerkennen und wird auch allgemein nicht mehr anerkannt (Hueck, Festschrift für Heinrich Lehmann zum 80. Geburtstag, S. 634). Es hat aber das arbeitsvertragliche Verhältnis des Klägers eine auf Gewährung der Entschädigung gerichtete Gestaltung erfahren.

Da die Doppeldienstentschädigung mindestens seit 1922 ohne Widerrufsvorbehalt allen Orchestermitgliedern gezahlt wurde, verletzt der Arbeitgeber die das Arbeitsverhältnis insbesondere mit Rücksicht auf seinen vorwiegend personenrechtlichen Charakter beherrschenden Grundsätze von Treu und Glauben, wenn er ohne Rücksicht auf die langjährige Übung einseitig erklärt, er wolle in Zukunft eine solche Zahlung nicht mehr vornehmen. Auf Grund der jahrzehntelang erfolgten Zahlung im Bereich des Orchesters haben sich bei diesem ihm naturgemäß bekannten Sachverhalt sämtliche Arbeitnehmer dort nach aller Erfahrung darauf verlassen, daß die Zahlung auch weiterhin geleistet werde. Gerade mit Rücksicht auf die lange Dauer der Übung konnte sich das beklagte Land nicht von heute auf morgen von ihr durch einseitige Erklärung lossagen. Die Arbeitnehmer durften nämlich auch darauf vertrauen, daß die Zahlung fortgesetzt werde, weil sie, was den Arbeitnehmern selbst doch bekannt war, so lange Zeit gleichmäßig an alle Orchestermitglieder ständig und ohne jeden Vorbehalt erfolgte. Dieses Vertrauen verdient den Schutz des Gerichts, und die Handlung des Arbeitgebers, durch die jenes Vertrauen verletzt wird, entbehrt der Rechtswirksamkeit. Die betriebliche Übung geht hier jedenfalls über die Bedeutung einer betrieblichen Verkehrssitte hinaus (vgl. Hueck, aaO, S. 642). Es gilt vielmehr das gleiche, was für die Verwirkung eines Anspruchs anzunehmen ist. Dort ist durch das Verhalten des Gläubigers der Schuldner dazu veranlaßt, darauf zu vertrauen, daß der Gläubiger Ansprüche aus dem Rechtsverhältnis nicht mehr geltend machen wird, und dieses Vertrauen des Schuldners wird dadurch geschützt, daß dem gleichwohl geltend gemachten Anspruch des Gläubigers der von Amts wegen zu berücksichtigende Einwand der Verwirkung entgegensteht. Hier kann der Gläubiger darauf vertrauen,



daß der Schuldner eben wegen seiner gleichbleibenden vorbehaltlosen Praxis auch in Zukunft diese Praxis beibehalten wird.

Ein solcher Vertrauensschutz kommt nicht nur denjenigen Arbeitnehmern zugute, die seit Einführung jener Übung in Diensten des beklagten Landes bzw. seiner Rechtsvorgänger gestanden haben. Deshalb kommt es für die Entscheidung dieses Rechtsstreits nicht darauf an, ob der Kläger bereits seit 1922 zu den Mitgliedern des Staatsorchesters W. gehörte oder ob er erst zu irgendeinem späteren Zeitpunkt in das Orchester eingetreten ist. Auch derjenige Arbeitnehmer, der in einen Betrieb eintritt, in dem eine jahrelange vorbehaltlose Übung besteht, vertraut darauf und kann darauf vertrauen, daß die allgemein dort herrschende Übung ihm gegenüber ebenfalls angewendet wird (Hueck, Festschrift für Heinrich Lehmann zum 80. Geburtstag, S. 638). Wie sich der Arbeitnehmer eine solche Übung entgegenhalten lassen muß, die in dem Betrieb besteht, in den er eintritt, sofern sie sich zu seinen Ungunsten auswirkt (BAG 1, 241), so muß das auch von einer solchen Übung gelten, die ihm Vorteile bringt. Daß eine entsprechende allgemeine und vorbehaltlose Übung selbst besteht, ist erfahrungsgemäß dem später eintretenden Arbeitnehmer entweder bereits bei seinem Eintritt in den Betrieb bekannt, oder er erfährt es doch kurze Zeit nachher. Im übrigen würde es schon genügen, wenn der einzelne Arbeitnehmer auch nur für seine Person über vier Jahre lang im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung die ständige und vorbehaltlose Gewährung einer Leistung ihm gegenüber erfährt. Dann vertraut er und darf er vertrauen, daß die Leistung auch in Zukunft fortgesetzt wird.

Ohne Bedeutung ist es auch, ob das beklagte Land bzw. sein Rechtsvorgänger die Zahlung der Doppeldienstentschädigung vornahmen, weil sie vielleicht irrtümlicherweise annahmen, hierzu kraft einer diesbezüglichen Norm verpflichtet zu sein. Auch wenn man diesen Vortrag des Revisionsklägers als zutreffend unterstellt, so ist den Arbeitnehmern gegenüber doch nur in Erscheinung getreten, daß eine ständige und vorbehaltlose Zahlung Brauch wurde. Dann aber ist bei der Bedeutung von Treu und Glauben gerade für das wesentlich



- 6 -

personal bestimmte Arbeitsverhältnis die Bindung des Arbeitgebers eingetreten (vgl. Hueck, Festschrift für Heinrich Lehmann zum 80. Geburtstag, S. 638).

Hat hiernach der Kläger bereits auf Grund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten betrieblichen Übung einen vertraglichen Anspruch auf Fortzahlung der Doppeldienstentschädigung erworben, so kommt hinzu, daß der Kläger einen solchen Anspruch auch auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend machen kann. Das gilt sowohl für den Fall, daß er von Anfang an zu den Mitgliedern des W Staatsorchesters gehörte, wie auch für den Fall, daß er erst später in das Orchester eingetreten ist. Bei der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes selbst geht es nicht darum, daß der Arbeitnehmer wegen der bestehenden allgemeinen Übung darauf vertrauen darf, sie werde auch ihm gegenüber angewandt werden, sondern darum, daß die Gewährung der Leistung an alle anderen überhaupt in Frage kommenden Arbeitnehmer unmittelbar deswegen schon auch den inhaltlich gleichen Anspruch des dritten Arbeitnehmers begründet (Hueck, Festschrift für Heinrich Lehmann zum 80. Geburtstag, S. 643). Im vorliegenden Fall ist eine ständige und vorbehaltlose Zahlung der Doppeldienstentschädigung an die Orchestermitglieder schlechthin unbestritten stets vorgenommen worden. Daß der Grundsatz der Gleichbehandlung deswegen nicht zum Zuge komme, weil das beklagte Land oder schon seine Vorgänger allen neu eintretenden Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von ihnen bei Abschluß des Dienstvertrages eindeutig zu erkennen gegeben hätten, sie sollten von jener Übung nicht ergriffen werden, braucht nicht geprüft zu werden. Es ist nicht vorgetragen worden, daß eine solche Mitteilung erfolgte. Demgemäß erübrigt sich insbesondere eine Untersuchung dazu, ob ein solches Vorgehen - das einen Anspruch auf der Grundlage des Vertrauensschutzes nicht zur Entstehung bringt - auch eine unterschiedliche Behandlung gegenüber den schon früher im Dienst stehenden Orchestermitgliedern rechtfertigt. Irgendwelche sonstigen Gründe für eine besondere Behandlung des Klägers hat das beklagte Land ebenfalls nicht vorgebracht. Sein angeblicher Irrtum hinsichtlich einer normativen Verpflichtung bei seiner an den

- 7 -



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



JLaw – für Android

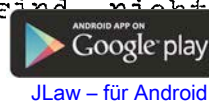


JLaw – für iOS

gesamten Kreis der Orchestermitglieder gewährten Leistung ist nun einmal nicht in Erscheinung getreten.

Die früher geltenden Vorschriften über den Lohnstop haben den Anspruch nicht berührt. Nach dem Lohnstop war - grundsätzlich - eine Erhöhung der bereits geltenden Lohn- und Gehaltssätze und sonstiger regelmäßiger Zuwendungen verboten (siehe insbesondere § 1 Zweiter KLDB RGBI. 1939, I, S. 2028). Die Zahlung der Doppeldienstentschädigung war jedoch im W Staatsorchester schon viele Jahre vor der Anordnung des Lohnstops als regelmäßige Zuwendung üblich gewesen. Es widersprach ihm deshalb nicht, daß denjenigen Arbeitnehmern, die nachher in das Orchester eintraten, die Doppeldienstentschädigung ebenso bezahlt wurde wie den älteren Mitgliedern. Die Lohnstopbestimmungen stellten auf die Zahlungen ab, wie sie in bestimmten Verhältnissen üblich waren, haben aber an diesen Zahlungen selbst nichts geändert.

Da es sich bei dem Anspruch auf die Doppeldienstentschädigung um einen solchen aus dem Dienstvertrag, nicht aber aus tariflichen Bestimmungen handelt, ist der den Orchestermitgliedern erwachsene Anspruch auch nicht durch das Inkrafttreten der TOK in Fortfall gekommen. Es bedarf vorliegend keiner Prüfung, ob die durch Tarifordnungen normierten Arbeitsbedingungen ausschließlich Mindestbedingungen waren und sind oder ob es zulässig war, im einzelnen Falle durch Tarifordnungen zwingend ferner Höchstbedingungen festzusetzen. Auch wenn letztere Möglichkeit zu bejahen gewesen wäre, so bliebe das doch ohne Einfluß auf die Entscheidung des vorliegenden Prozesses. Denn selbst dann, wenn man in der Doppeldienstentschädigung eine Zulage der Art sehen will, wie sie in § 10 TOK als nach dieser tariflichen Bestimmung nicht zu gewähren genannt sind - es ist immerhin denkbar, jene Zahlung auch als besondere Vergütung für eine besondere Leistung zu werten, und es erscheint möglich, Zahlungen dieses Charakters § 10 TOK von vornherein nicht zu unterstellen -, so würde aus dieser Vorschrift doch nicht der Wegfall des klägerischen Anspruchs folgen. Wenn in § 10 Satz 3 TOK gesagt ist, es dürften Zulagen, die in TOK selbst nicht erwähnt sind, nicht gewährt werden,



so sind nämlich damit nur solche gemeint, die kraft tarifrechtlicher Normen vorgesehen sind, nicht aber solche, die im Einzelarbeitsvertrag ihre Grundlage haben. Dem Gedanken des sozialen Schutzes, der gerade auch durch die Einrichtung des Tarifrechtes verwirklicht werden soll, entspricht es, daß zum mindesten in aller Regel die Tarifordnungen ebenfalls stets nur Mindestbedingungen enthielten (vgl. Nipperdey, Festschrift für Herschel, S. 11). Durch die positiven Bestimmungen der §§ 29, 32 AOG, 18 Abs. 2 AOGÖ, also durch Vorschriften der damals geltenden Arbeitsverfassungsgesetze, die ihrerseits die Grundlage für den Erlaß von Tarifordnungen bildeten, war jener Gedanke für die Zeit der Geltung dieser Gesetze zudem ausdrücklich ausgesprochen. Dann musste aber, sofern Tarifordnungen überhaupt Höchstbedingungen vorsehen konnten, deren Ergehen völlig eindeutig und klar ausgesprochen werden. Bei der Fassung der Präambel zur TOK, wonach deren Vorschriften rechtsverbindliche Mindestbedingungen sind, über die der Arbeitgeber insoweit hinausgehen kann, als er hierzu durch Gesetz oder besondere Anordnung befugt ist, einerseits und der Normierung des § 10 Satz 3 TOK andererseits muß jedoch angenommen werden, daß einzelvertraglich begründete Zulagen unberührt blieben und nach wie vor auch abgemacht werden konnten. Da die Formulierung der Präambel der TOK "nach dem Gesetz" sehr weit ist und den Abschluß von günstigeren Einzelabreden auf der Grundlage des Satzes von der Vertragsfreiheit mitumfassen könnte, ist jene Fassung selbst nicht eindeutig genug, um in den Vorschriften der TOK mit völliger Sicherheit Höchstbedingungen sehen zu können, die lediglich in ganz besonderen Fällen überschritten werden dürften.

Besteht hiernach ein vertraglicher Anspruch auf die Doppeldienstentschädigung, so wird ein solcher Anspruch auch durch die Ansicht des Rechnungshofs des beklagten Landes nicht beeinträchtigt. Bei der Stellungnahme des Rechnungshofs handelt es sich lediglich um einen internen Verwaltungsvorgang, der Dritten gegenüber keinerlei rechtsbegründende oder rechtsändernde Wirkung zu zeitigen

vertraglichen Verpflichtungen des beklagten Landes gegenüber seinen Arbeitnehmern nicht berühren.

II. Das Landesarbeitsgericht hat in der schriftlichen Erklärung des beklagten Landes vom 26. Januar 1955 eine Teilkündigung gesehen, die bestimmt gewesen sei, den Anspruch auf Zahlung der Doppeldienstentschädigung, unter Aufrechterhaltung des zwischen den Parteien bestehenden Dienstvertragsverhältnisses im übrigen, zu beseitigen. Damit stellt der Vorderrichter ein tatsächliches Geschehen und den Inhalt dieses Geschehens, also ebenfalls eine Tatsache, fest. Auslegungsfehler oder Verstöße gegen Denkgesetze sind hierbei nicht zu erkennen.

Die Fragen, ob die Teilkündigung dem Kläger ordnungsmäßig zugegangen ist und ob der Kläger gegen eine solche Teilkündigung nach den Fristen und in den Formen des Kündigungsschutzgesetzes angehen musste, bedarf keiner Prüfung. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist nämlich die in der Erklärung vom 26. Januar 1955 liegende Teilkündigung unstatthaft.

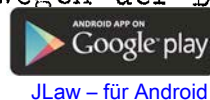
Zwar ist eine Teilkündigung nicht in allen Fällen unzulässig. Ihre Zulässigkeit ist, wenigstens grundsätzlich, einmal dann zu bejahen, wenn sie sich auf einzelne Bestandteile eines Vertragsverhältnisses bezieht, hinsichtlich derer die Teillösbarkeit oder der Widerruf ausdrücklich vereinbart oder vorbehalten ist (RAG ARS 13, 302 /304/3057; RAG ARS 29, 352 /3547). Ferner ist eine Teilkündigung, jedenfalls wieder grundsätzlich, statthaft, wenn ein Gesamtvertragsverhältnis sich aus mehreren Teilverträgen zusammensetzt und diese Teilverträge selbst nach dem Gesamtbild des Vertrages jeweils für sich als nach dem Vertrag selbständig lösbar angesprochen sind oder von vornherein eindeutig als selbständig lösbar aufgefasst werden müssen (RAG ARS 12, 519 /5217). Die Zulässigkeit der Teilkündigung in allen diesen Fällen ergibt sich bereits aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Darüber hinaus sind aber durchaus auch Fälle denkbar, in denen erst eine nach § 157 BGB vorzunehmende Vertragsauslegung zu der Folgerung führt, daß die Möglichkeit der Teilkündigung oder auch



muß. Wenn Verträge so auszulegen sind, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern, so gehört bei dieser allgemeinen Fassung der Auslegungsnorm zum auslegungsfähigen Inhalt des Vertrages u.a., ob gewisse Vertragsteile bei Weiterbestehen der übrigen Vertragsteile eben selbständig und für sich lösbar sind oder nicht. Es kommt darauf an, in welcher Beziehung die einzelnen Regelungen des Vertragsinhalts zueinander stehen.

Hier ist aber nun weder ausdrücklich noch sonstwie erkennbar eindeutig vereinbart, daß eine Teilkündigung hinsichtlich der Doppeldienstentschädigung möglich sein soll. Es kann aber auch keine Rede davon sein, daß eine Auslegung nach § 157 BGB zu diesem Ergebnis führe.

Was die Verpflichtung zur Zahlung der Doppeldienstentschädigung betrifft, so ist nämlich zu berücksichtigen, daß diese stets dann gewährt wird, wenn das Orchester an demselben Tage zweimal spielen muß. Selbst wenn die Doppeltätigkeit an dem einen Tag durch erhöhte Freizeit an einem anderen Tag ausgeglichen werden sollte, verbleibt doch für das einzelne Orchestermitglied eine höhere Belastung deshalb, weil es an einem einzigen Tage und damit doch stets kurz hintereinander mehr als einmal zu spielen hat. Dann aber ist die Gewährung der Doppeldienstentschädigung entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ein den Vertrag prägendes Merkmal. Sie stellt sich als erhöhte Vergütung für erhöhten Arbeitsaufwand dar und entspricht deshalb dem Gedanken einer allgemeinen Lohngerechtigkeit. Da nichts dafür hervorgetreten ist, daß die fragliche Zahlung unabhängig von dem rechtlichen Schicksal des übrigen Vertrags besonders behandelt werden sollte, insbesondere auch, daß der Anspruch des Klägers auf sie beseitigt werden könnte, ohne daß dadurch der Arbeitsvertrag im übrigen berührt werde, ist bei der Bedeutung einer allgemeinen Lohngerechtigkeit im Arbeitsverhältnis seine diesbezügliche inhaltliche Bestimmung ein wesentliches Kennzeichen desselben als Gesamterscheinung. Auf die Höhe der Vergütung im einzelnen Fall kommt es hierbei nicht an. Entscheidend ist vielmehr, daß es sich bei der Doppeldienstentschädigung um ein zusätzliches Entgelt für eine gegenüber der normalen zusätzlichen Leistung handelt. Wenn aber wegen der Doppeldienst-



entschädigung eine Teilkündigung nicht möglich war, hätte der Anspruch auf sie nur im Wege einer Gesamt- oder Änderungskündigung beseitigt werden können. Eine solche liegt jedoch nicht vor, so daß auch nicht zu untersuchen ist, ob sie nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes überhaupt wirksam erklärt werden konnte.

Da dem Schreiben des beklagten Landes vom 26. Januar 1955 keine rechtliche Bedeutung zukommt, besteht die Verpflichtung des beklagten Landes zur Zahlung der Doppel-dienstentschädigung nach wie vor. Infolge der Unwirksamkeit der Teilkündigung kommt es auf die vom Landesarbeitsgericht weiter erörterten Rechtsfragen, insbesondere auch in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht, nicht an. Vielmehr ist bereits aus jenem Grunde dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis beizutreten.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

E. Bührig

Wieland

