

Aktenzeichen: 2 AZR 1054/79

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 15. Juli 1982

- 2 AZR 1054/79 -

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 27. März 1979

- 2 Ca 456/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 15. Juni 1979

- 9 Sa 666/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Wiedereinstellungszusage

Gesetz:

BGB §§ 133, 157; ZPO § 554 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



Verkündet am
15. Juli 1982

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 15. Juli 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Juni 1979 - 9 Sa 666/79 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war bis November 1973 als Sekretärin bei der Beklagten beschäftigt. Zum 2. November 1973 vereinbarten die Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, weil die Klägerin auf Wunsch der Beklagten gemeinsam mit ihrem damaligen Vorgesetzten, einem leitenden Mitarbeiter, in die Dienste der R in Essen trat. Im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden teilte ihr die Beklagte in einem Schreiben vom 2. November 1973 u.a. folgendes mit:

"Wie bereits mit Ihnen besprochen, werden Sie in absehbarer Zeit Aufgaben bei der R übernehmen.

.....
Wir sichern Ihnen ausdrücklich zu, daß Sie bei einem Ausscheiden bei der R nach angemessener Übergangszeit jederzeit wieder in unsere Dienste treten können. In diesem Falle wird die bisher bei uns verbrachte Dienstzeit und die R -Dienstzeit bei uns angerechnet. Wir räumen Ihnen hiermit einen entsprechenden Rechtsanspruch ein."

Mit Ablauf des 30. September 1978 endete das neue Arbeitsverhältnis der Klägerin. Anfang Oktober 1978 bat sie die Beklagte um Wiedereinstellung. Die Beklagte bot ihr die ab 1. Februar 1979 freiwerdende Stelle einer Abteilungssekretärin unter Eingruppierung in die Tarifgruppe 09 Stufe 16 des einschlägigen Gehaltstarifvertrages (GTV) an. Danach hätte sie ein Monatsgehalt von 2.727,-- DM brutto bezogen. Die Klägerin lehnte dieses Angebot ab und forderte von der Beklagten erfolglos eine Beschäftigung unter Berücksichtigung ihres letzten Monatsgehalts bei der R in Höhe von 3.925,-- DM, zumindest aber gegen Bezahlung nach der Tarifgruppe 11 Endstufe 16 GTV, in der sie bei Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten nunmehr eingruppiert wäre und gegenwärtig 3.081,-- DM brutto monatlich erhielte.

Mit der Klage verfolgt die Klägerin ihre Wiedereinstellung als Sekretärin unter Eingruppierung in die VergGr. 11 Endstufe 16, hilfsweise in die VergGr. 09 Endstufe 16 GTV weiter. Sie hat beantragt, die Beklagte zur Abgabe eines entsprechenden Vertragsangebots sowie zur Zahlung des Gehalts

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

für Februar 1979 in Höhe von 3.081,-- DM, hilfsweise 2.727,-- DM brutto an sie zu verurteilen.

Die Klägerin hat vorgetragen, aufgrund des Schreibens der Beklagten vom 2. November 1973 habe sie einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung zumindest zu den Bedingungen ihres früheren Arbeitsverhältnisses. Mit der in diesem Schreiben enthaltenen Klausel, ihre Wiedereinstellung könne bei einem Ausscheiden bei der R "nach angemessener Übergangszeit jederzeit" erfolgen, sei zum Ausdruck gebracht worden, daß sie zumindest eine bestimmte Zeit bei der R - verbracht haben müsse, dann aber im Falle eines Ausscheidens zu jedem beliebigen Zeitpunkt wieder zur Beklagten zurückkehren könne.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin habe bei sinn- und zweckgerechter Auslegung des Schreibens vom 2. November 1973 nach nahezu fünf Jahren seit ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen keinen Wiedereinstellungsanspruch mehr. Diese Zusage habe lediglich für eine angemessene Übergangszeit, insbesondere für eine Probezeit bei dem neuen Arbeitgeber, den arbeitsrechtlichen Status der Klägerin absichern sollen.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Klägerin aus der Zusage vom 2. November 1973 nach Ablauf von nahezu fünf Jahren seit ihrem Ausscheiden bei der Beklagten kein Wiedereinstellungsanspruch mehr zustehe, und dies im wesentlichen wie folgt begründet:

Beide Parteien stützten ihre Ansichten über den Inhalt der Wiedereinstellungszusage ausschließlich auf das Schreiben der Beklagten vom 2. November 1973. Die Wortfassung des allein entscheidenden ersten Satzes des zweiten Absatzes sei

- 4 -



- 4 -

nicht eindeutig, sondern lasse drei Auslegungsmöglichkeiten zu.

Es sei denkbar, daß sich die Worte "nach angemessener Übergangszeit", wie die Klägerin annehme, allein auf die Tätigkeit bei dem neuen Arbeitgeber bezögen, die Klägerin somit erst nach einer bestimmten Zeit ihrer Tätigkeit bei der R ein Rückkehrrecht haben sollte. Gegen eine solche Bleibeverpflichtung der Klägerin spreche, daß sie im Interesse der Beklagten zu einem freiwilligen Arbeitgeberwechsel habe veranlaßt werden sollen und ein Verbleiben bei der R zudem unter Umständen, insbesondere in den ersten sechs Monaten des neuen Arbeitsverhältnisses, für die Klägerin gar nicht durchsetzbar gewesen sei.

Die umstrittene Klausel könne ferner bedeuten, daß der Klägerin zwar ein zeitlich unbegrenztes Rückkehrrecht eingeräumt werden, dieses aber für sie erst nach angemessener Zeit realisierbar sein sollte, um der Beklagten ausreichende Zeit zu ihrer Wiedereingliederung in den Betrieb zu geben. Diese Auslegungsmöglichkeit werde von keiner der Parteien für denkbar gehalten.

Schließlich könne der Begriff "angemessene Übergangszeit" auch allein in Beziehung zu dem Arbeitsplatzwechsel der Klägerin zur R stehen, so daß die jederzeitige Rückkehr zur Beklagten nur innerhalb eines bestimmten Zeitabschnittes nach ihrem Ausscheiden bei der Beklagten möglich sein sollte. Nur diese Auslegung werde den erklärten Absichten der Parteien und der beiderseitigen Interessenlage gerecht. Schon die Wahl des Wortes "Übergangszeit" spreche dafür, daß ein für die Klägerin und nicht für die Beklagte maßgeblicher Zeitraum umschrieben werden sollte. Berücksichtige man noch, daß der Arbeitgeberwechsel einem Wunsch der Beklagten entsprochen habe, so rechtfertige dies den Schluß, daß der Klägerin gleichsam ein Wahlrecht habe eingeräumt werden sollen, innerhalb einer angemessenen Eingewöhnungszeit bei dem neuen Arbeitgeber ihre Entscheidung ohne Rechtsnachteil wieder rückgängig zu machen. Die Parteien hätten

- 5 -



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



- 5 -

die mit jedem Arbeitgeberwechsel für den Arbeitnehmer verbundenen Risiken auffangen wollen. Diese könnten in einem von der R veranlaßten Arbeitsplatzverlust und andererseits darin begründet sein, daß der Klägerin der neue Arbeitsplatz nicht zusagte, wobei ihr für ihre Entscheidung kein starrer Zeitraum vorgegeben werden sollte.

Der nach dieser Auslegung der Klägerin für eine Wiedereinstellung eingeräumte Zeitraum sei aber nach einer Beschäftigungszeit von nahezu fünf Jahren bei dem neuen Arbeitgeber in jedem Falle längst überschritten gewesen. Der Klägerin habe somit schon dem Grunde nach kein vertraglicher Wiedereinstellungsanspruch mehr zugestanden.

II. Zu Unrecht hält die Beklagte und Revisionsbeklagte die Revision für unzulässig, weil in der Revisionsbegründung lediglich die Auslegung der Wiedereinstellungszusage der Beklagten beanstandet werde, aber keine Rechtsfehler aufgezeigt würden, auf die die Auslegung einer atypischen Willenserklärung allein durch das Revisionsgericht nachgeprüft werden könne. Die Revisionsklägerin hat im einzelnen die Gründe dargelegt, die das angefochtene Urteil nach ihrer Ansicht als unrichtig erscheinen lassen. Damit genügt die Revisionsbegründung jedoch dem Erfordernis einer sorgfältigen, über ihren Umfang und Inhalt keinen Zweifel lassenden Begründung, die nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO auch bei sachlichrechtlichen Revisionsangriffen vorgeschrieben ist (BAG Urteil vom 20. Februar 1963 - 4 AZR 69/62 - AP Nr. 17 zu § 611 BGB Akkordlohn). Ob die in dieser Form begründete Ansicht der Revisionsklägerin auch richtig ist, im vorliegenden Fall also revisible Auslegungsfehler aufgezeigt werden, ist dagegen eine Frage der Begründetheit der Revision. Wenn in der Revisionsbegründung einleitend davon gesprochen wird, das Schreiben der Beklagten sei so auszulegen, wie es die Klägerin nach Treu und Glauben und der Verkehrsauffassung habe verstehen müssen, und das Berufungsgericht habe die hierbei zu würdigenden konkreten Umstände nicht genügend

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

- 6 -



- 6 -

berücksichtigt, so sind damit die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) hinreichend deutlich als verletzte Rechtsnorm bezeichnet. Damit ist auch der Formvorschrift des § 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a ZPO Genüge getan; es ist nicht erforderlich, die verletzte Rechtsnorm unter Anführung der Gesetzesparagraphen zu bezeichnen (BAG 1, 36, 38 ff. = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation, zu I der Gründe).

III. Sachlich ist die Revision jedoch unbegründet. Die ausführliche und abgewogene Auslegung der Wiedereinstellungszusage durch das Berufungsgericht enthält keine revisiblen Rechtsfehler.

1. Die Beklagte wollte der Klägerin unter den Bedingungen ihres Schreibens vom 2. November 1973 einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung einräumen. Diese Annahme des Berufungsgerichts entspricht dem Wortlaut des Schreibens und wird in der Revisionsinstanz auch von der Beklagten und Revisionsbeklagten nicht mehr in Frage gestellt.

2. Die Beklagte weist mit Recht darauf hin, daß die Auslegung ihrer Wiedereinstellungszusage durch das Berufungsgericht in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar ist. Es handelt sich um die Auslegung einer atypischen Willenserklärung, die vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung widerspruchsfrei ist, keine wesentlichen Umstände unberücksichtigt läßt und nicht gegen Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (vgl. BAG 5, 260, 263 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG, zu 2 der Gründe).

3. Dem Berufungsgericht sind jedoch keine derartigen Rechtsfehler unterlaufen.

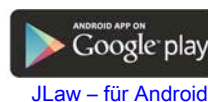
a) Die Revision führt zunächst an, der Arbeitsplatzwechsel sei auf ausdrücklichen Wunsch der Beklagten erfolgt. Da es sich hierbei um ein außergewöhnliches Entgegenkommen der Klägerin gehandelt habe, habe die Klägerin davon ausgehen dürfen, mit der Wiedereinstellungszusage habe auch dieses Entgegenkommen honoriert werden sollen. Ferner habe ihr die

- 7 -

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



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



- 7 -

Beklagte ausdrücklich einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung eingeräumt. Das Schreiben enthalte somit ein außergewöhnlich weitgehendes Angebot gegenüber einem ausgeschiedenen Mitarbeiter, das nicht so ausgelegt werden könne, wie dies unter "normalen Umständen" den Interessen der Beklagten entsprochen hätte.

Damit hat die Revision jedoch keinen Auslegungsfehler des Berufungsgerichts aufgezeigt. Auch das Berufungsgericht geht von einem Rechtsanspruch der Klägerin auf Wiedereinstellung aus. Es berücksichtigt ferner ausdrücklich auch in seinen Darlegungen zu den in Betracht gezogenen Auslegungsmöglichkeiten (Entscheidungsgründe S. 15), daß der Arbeitgeberwechsel einem Wunsch der Beklagten entsprochen habe. Wenn es aus diesem für die Auslegung sicher wesentlichen Umstand nicht die von der Klägerin für richtig gehaltene Schlußfolgerung zur Bestimmung des Inhalts der Zusage gezogen hat, so liegt darin kein Verstoß gegen Auslegungsgrundsätze für atypische Willenserklärungen. Diese verpflichten das Berufungsgericht nur, alle wesentlichen Umstände mit vertretbaren Überlegungen in seine Würdigung einzubeziehen.

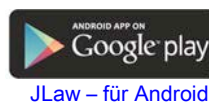
b) Die Revision führt weiter aus, das in der Wiedereinstellungszusage zum Ausdruck gebrachte Entgegenkommen der Beklagten zeige, daß die Beklagte ihre Arbeitskraft hoch eingeschätzt habe. Deshalb liege die Annahme nahe, sie habe sich auch noch nach längerer Zeit ihrer Arbeitskraft versichern wollen. Schließlich enthalte die Auslegung des Berufungsgerichts einen nur schwer überbrückbaren Widerspruch zwischen den in dem Schreiben der Beklagten enthaltenen Satzteilen "nach angemessener Übergangszeit" und "jederzeit". Deshalb kämen nur die beiden ersten der vom Berufungsgericht erwogenen Auslegungsmöglichkeiten in Betracht, von denen die erste, von der Klägerin vertretene den beiderseitigen Interessen der Parteien am ehesten entspreche.

Auch diese Rügen sind erfolglos. Das Berufungsgericht

- 8 -



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



- 8 -

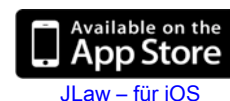
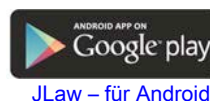
hat sich eingehend mit dem möglichen Bedeutungszusammenhang der beiden in dem Schreiben verwendeten Zeitbegriffe auseinandergesetzt (Entscheidungsgründe S. 14). Es hat auch die beiden von der Revision für denkbar erachteten Auslegungsmöglichkeiten erwogen. Entgegen der Meinung der Revision ist aber auch der vom Berufungsgericht für richtig gehaltene Inhalt der Zusage möglich, der Klägerin sei ein Rückkehrrecht eingeräumt worden, das sie nur gegen die üblicherweise mit einem Arbeitsplatzwechsel verbundenen Risiken und deshalb nur für einen begrenzten, mit dem Begriff "angemessen" umschriebenen Zeitraum absichern sollte, das innerhalb dieses Zeitraums aber dann "jederzeit" sollte ausgeübt werden können. Das Berufungsgericht hat hierfür weiter zutreffend auf den in dem Schreiben verwendeten Begriff "Übergangszeit" abgehoben, der auch für die Bestimmung eines vom Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses an zu berechnenden begrenzten Zeitraums spricht. Wenn sich das Berufungsgericht dann unter Berücksichtigung des Wortlauts, der in Betracht kommenden Interessen der Parteien und aller, auch der von der Revision angesprochenen Umstände für die letztgenannte Auslegungsmöglichkeit entschieden hat, so hat es sich bei dieser Bestimmung des Erklärungsinhalts im Rahmen des ihm zustehenden, vom Revisionsgericht nicht nachprüfbaren tatrichterlichen Ermessens gehalten. Dem Revisionsgericht steht die Nachprüfung einer atypischen Willenserklärung nur dahin offen, ob die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung möglich, nicht aber, ob sie auch zwingend ist (BAG Urteil vom 30. September 1958 - 2 AZR 356/56 - AP Nr. 7 zu § 550 ZPO).

c) Es ist schließlich auch nicht revisionsrechtlich zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht einen Zeitraum von nahezu fünf Jahren seit dem Ausscheiden der Klägerin bei der Beklagten nicht mehr als "angemessenen Übergangszeitraum" im Sinne der von ihm vorgenommenen Auslegung der Wiedereinstellungszusage angesehen hat. Insoweit erhebt auch die Revision keine Rügen.

- 9 -



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



- 9 -

IV. Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97
Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Hauenschild

Dr. Kirchner



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)