

3. Bz.

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

Gesetz: ADO zu § 17 TO.A, Nr. 4; ADO zu § 16 TO.A,
Nr. 1 - 9

Leitsatz:

Nr. 4 ADO zu § 17 TO.A in Verbindung mit Nr. 1 - 9 ADO
zu § 16 TO.A legt eine allgemeine Ordnung für die Ge-
währung von Übergangsgeld bei Verheiratung fest, die
für alle der TO.A unterliegenden Verwaltungen und Be-
triebe grundsätzlich verbindlich ist.

Der einzelne Dienstherr darf von dieser Regel ab-
weichen, wenn er den Willen hierzu ausdrücklich und
mit Geltung für alle Angestellten seiner Verwaltung
oder seines Betriebes bekanntgegeben hat. Die Ab-
weichung ist zulässig, soweit sie durch besondere,
auf Seiten des Dienstherrn eingetretene, sachlich
anerkennenswerte Gründe getragen wird (Bestätigung
von AP Nr. 1 zu § 17 TO.A).

Aktenzeichen: 4 AZR 373/56

Urteil des BAG vom 3. Dezember 1958

LAG Mainz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4. AZR 373/56

1 Sa 78/56 Mainz

Urteilsformel zuge-
stellt am

3. Dezember 1958

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 21. November 1958
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundes-
arbeitsrichter Karpf und Dr. Zwerenz für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 19. Juni
1956 - 1 Sa 78/56 - wird auf Kosten der Be-
klagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin war vom 24. Juni 1948 bis 31. August 1955 als Stenotypistin bei der Beklagten beschäftigt. Sie wurde zuletzt nach VergGr. VII TO.A entlohnt und erhielt ein Bruttogehalt von 376,23 DM. Nach vorheriger Kündigung löste die Klägerin im Einvernehmen mit der Beklagten ihr Arbeitsverhältnis zum 31. August 1955. Diese gewährte ihr ein Übergangsgeld von 900,-- DM.

Die Klägerin ist der Ansicht, sie habe bei 13 anrechnungsfähigen Dienstjahren Anspruch auf ein Übergangsgeld von 1.212,90 DM. Die Beklagte habe auch mehreren weiblichen Angestellten, die vor ihr ebenfalls wegen Verheiratung ausgeschieden seien, ein volles Übergangsgeld gezahlt. Sie könne daher die Klägerin nicht mit einem willkürlich gekürzten Betrag abfinden. Die Klägerin hat von der Beklagten Zahlung von 312,90 DM verlangt.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie beruft sich auf die Unzulässigkeit des Rechtswegs und führt weiter aus, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Übergangsgeld. Die Beklagte habe auch stets nur an solche weibliche Angestellte Übergangsgeld gezahlt, die bei ihrer Verheiratung auf Veranlassung der Beklagten gekündigt hätten. Da aber infolge der Veränderung der Arbeitsmarktlage ein Mangel an geeigneten Ersatzkräften eingetreten sei, sehe sie seit 1955 von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Verheiratung ab. Weibliche Angestellte, die von sich aus bei der Eheschließung kündigten, erhielten kein Übergangsgeld.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr mit Urteil vom 19. Juni 1956 stattgegeben.

Die Beklagte erstrebt mit der zugelassenen Revision weiterhin die Abweisung der Klage, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Wenn das Berufungsgericht von der Weitergeltung der hier als Klagegrundlage in Betracht kommenden Bestimmungen der Nr. 4 ADO zu § 17 TO.A in Verbindung mit den Nrn. 1 - 9 ADO zu § 16 TO.A über die Gewährung von Übergangsgeld bei Verheiratung weiblicher Angestellten ausgeht, und wenn es weiter trotz der Vorschrift der Nr. 8 ADO zu § 16 TO.A den Rechtsweg für die erhobene Klage als gegeben ansieht, so sind entgegen der Auffassung der Revision Bedenken nicht zu erheben. Das angefochtene Urteil steht vielmehr insoweit im Einklang mit den Entscheidungen des Senats vom 11. Mai 1957 - 4 AZR 190/55 - (AP Nr. 1 zu § 16 TO.A) und vom 27. November 1957 - 4 AZR 257/56 - (AF Nr. 1 zu § 17 TO.A). Zur Vermeidung von Wiederholungen sei daher auf die dort zu diesen Fragen gemachten Ausführungen verwiesen.

Hingegen kann die auch von der Beklagten vertretene Ansicht des Landesarbeitsgerichts keine Billigung finden, die Klägerin könne sich zur Begründung der Klage auf Nr. 4 ADO zu § 17 TO.A nicht berufen, weil die in dieser Vorschrift in Bezug genommene Nr. 1 Abs. 7 ADO zu § 16 TO.A erkennen lasse, daß die ADO einen Rechtsanspruch auf Übergangsgeld nicht gewähren wolle.

Wie der Senat bereits im Urteil vom 27. November 1957 zum Ausdruck gebracht hat, begründet die sich mit der Gewährung von Übergangsgeld befassende, ins einzelne gehende Regelung der auch im Rahmen von Nr. 4 ADO zu § 17 TO.A anwendbaren Nrn. 1 - 9 ADO zu § 16 TO.A eine allgemeine Ordnung, die für alle der TO.A unterliegenden Verwaltungen und Betriebe als grundsätzlich verbindlich anzusehen ist. Aufgabe dieser Regelung ist es, zwar nicht schlechthin, aber doch grundsätzlich zu verhindern, daß die Angestellten innerhalb des Geltungsbereichs der TO.A von den einzelnen Dienstherrn in diesem Punkte unterschiedlich behandelt werden. Sie ist in ihrer Bedeutung einer betrieblichen Übung vergleichbar, die für die in Rede stehenden Verwaltungen und Betriebe von der ADO sozusagen vorweggenommen wird und



- 4 -

zur Entfaltung einer Rechtswirkung nicht erst der praktischen Durchführung in der einzelnen Verwaltung oder dem einzelnen Betrieb bedarf, weil ihre Beobachtung durch die ADO bindend festgelegt ist.

Wenn die Ansicht vertreten wird, die ADO habe mit ihrer Regelung der Gewährung von Übergangsgeld eine den öffentlichen Dienstherrn bindende Ordnung nicht schaffen wollen (so Neumann-Duesberg in Anm. zu AP Nr. 1 zu § 17 TO.A), so bleibt dabei unbeachtet, daß die das Übergangsgeld betreffenden Bestimmungen der ADO staatlich gesetzte und darum den öffentlichen Dienstherrn verpflichtende Rechtsvorschriften sind. Denn es ist nicht einzusehen, warum die als Rechtsverordnung erlassene ADO die bis in alle Einzelheiten gehende Regelung aufgenommen hat, wenn sie ihr nur den Charakter von unverbindlichen Richtlinien geben wollte, deren ganze oder teilweise Anwendung oder Nichtanwendung in das freie Belieben des einzelnen Dienstherrn gestellt sein sollte.

Das läßt sich zwingend auch nicht aus Nr. 1 Abs. 7 ADO zu § 16 TO.A entnehmen. Zwar ist zuzugeben, daß diese Vorschrift ihrem Wortlaut nach einen Rechtsanspruch des Angestellten auf Übergangsgeld ausschließt und damit dessen Gewährung dem Dienstherrn zu überlassen scheint. Es unterliegt auch keinem Zweifel, daß in einem Arbeitsverhältnis mit einem öffentlichen Dienstherrn, das fraglos privatrechtlicher Natur ist, in gleicher Weise wie in einem solchen mit einem privaten Arbeitgeber Rechtsansprüche des Arbeitnehmers schlechthin für jeden Fall ausgeschlossen werden können. Eine solche Bedeutung ist aber Nr. 1 Abs. 7 ADO zu § 16 TO.A nicht beizulegen. Es darf nämlich nicht übersehen werden, daß diese Vorschrift unverkennbar in einem inneren Zusammenhang mit Nr. 8 ADO zu § 16 TO.A steht. Sie bildete die Ergänzung zu dem darin bestimmten Ausschluß des Rechtswegs. Beide Vorschriften sollten zusammen ursprünglich sicherstellen, daß die Gewährung eines Übergangsgeldes, das nach dem Willen der ADO bei Vorliegen der aufgestellten Voraussetzungen bindend vorgesehen war,

- 5 -



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

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

einer ausschließlich verwaltungs- bzw. betriebsinternen Behandlung unterlag. Nr. 8 ADO zu § 16 TO.A ist, soweit sie den Ausschluß des Rechtswegs betrifft, gegenstandslos. Daher kann die nunmehr isoliert stehende Nr. 1 Abs. 7 ADO zu § 16 TO.A sich nicht dahin auswirken, daß der einzelne Dienstherr die Regelung der ADO überhaupt nicht mehr zu beachten braucht, indem er nach freiem Belieben ein Übergangsgeld ganz, teilweise oder überhaupt nicht gewährt. Von der Bedeutung der Regelung der ADO als einer gleichsam vorweggenommenen Übung ausgehend, ist Nr. 1 Abs. 7 ADO zu § 16 TO.A dahin auszulegen, daß der einzelne Dienstherr nur insoweit von der Bindung an die Regel der ADO befreit ist, ein Rechtsanspruch auf Übergangsgeld nach dieser Dienstordnung gegen ihn also nur dann ausgeschlossen ist, wenn er zulässigerweise von der Regelung der ADO abweicht. Das setzt nach der Rechtsprechung des Senats aber voraus, daß der Dienstherr seinen Willen zur Abweichung ausdrücklich und mit Geltung für alle Angestellten seiner Verwaltung oder seines Betriebes erklärt hat und weiter, daß die Abweichung durch besondere, auf seiner Seite eingetretene, sachlich anerkennenswerte Gründe getragen ist. Sind diese Voraussetzungen aber nicht gegeben, so ist der Dienstherr gehalten, die Regelung der ADO über die Gewährung von Übergangsgeld als verbindlich zu betrachten und gegenüber seinen Angestellten zu beachten.

Das ist hier der Fall. Es kann dahinstehen, ob bereits eine Abweichung von der Regel der Nr. 4 ADO zu § 17 TO.A darin zu finden ist, daß die Beklagte nach ihrem Vortrag die Zahlung von Übergangsgeld von vornherein schon auf Fälle beschränkt hatte, in denen weibliche Angestellte bei ihrer Verheiratung auf Veranlassung der Beklagten selbst gekündigt hatten. Wenn man insoweit eine Abweichung bejahen will, verdient sie ebensowenig Beachtung wie die Abweichung von der ADO, die darin liegt, daß die Beklagte, weil sie wegen Mangels an geeigneten Ersatzkräften von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Verheiratung ihrer weiblichen Angestellten nunmehr Abstand nehmen will, diesen



kein Übergangsgeld dann zahlt, wenn sie gleichwohl bei einem solchen Anlaß aus eigenem Entschluß kündigen. Denn weder für den einen noch für den anderen Fall hat die Beklagte vortragen, daß sie durch ausdrückliche Erklärung den weiblichen Angestellten ihren Willen bekannt gegeben habe, sie werde die Regelung des Übergangsgeldes in der ADO nur noch eingeschränkt oder überhaupt nicht anwenden. Eine selbst auch über längere Zeit geübte Nichtzahlung als solche reicht, wie der Senat bereits ausgesprochen hat, nicht aus, um eine Abweichung von der Ordnung der ADO zu begründen. Es ist daher nicht mehr zu prüfen, ob die von der Beklagten für ihr Verhalten vorgebrachte Ursache, nämlich die inzwischen aufgetretene Schwierigkeit, geeignete Ersatzkräfte zu finden, überhaupt eine Abweichung als zulässig erscheinen läßt.

Dem danach der Klägerin zukommenden Anspruch auf ein Übergangsgeld gemäß den Bestimmungen der ADO steht auch nicht etwa Nr. 1 Abs. 1 Buchst. b ADO zu § 16 TO.A deshalb entgegen, weil die Klägerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung vor ihrer Eheschließung selbst herbeigeführt hat, wie die Revision meint. Zwar ist nach dieser Bestimmung die Zahlung eines Übergangsgeldes ausgeschlossen, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst vom Angestellten selbst veranlaßt ist. Das ist nach Nr. 1 Abs. 2 ADO zu § 16 TO.A insbesondere bei einer Kündigung durch den Angestellten der Fall. Die Revision übersieht aber, daß Nr. 4 ADO zu § 17 TO.A als die speziellere Vorschrift eine Ausnahme von dieser Regelung bringt, weil sie ausdrücklich und gerade für den Fall einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Angestellte, also auch bei Kündigung, ein Übergangsgeld vorsieht.

Da nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch die weiteren Voraussetzungen der Nr. 4 ADO zu § 17 TO.A und der Nr. 1 Abs. 1 Buchst. a zu § 16 TO.A gegeben sowie von der Beklagten Einwendungen zur Höhe des Klagsanspruchs nicht erhoben sind, war wie geschehen zur Sache selbst zu entscheiden, ohne daß es eines Eingehens auf den vom Lan-



des arbeitsgericht herangezogenen Gesichtspunkt einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes noch bedurfte.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Pecher

Dr. Martel

Hugo Karpf

Dr. Zwerens

