

Aktenzeichen: 5 AZR 473/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 23. November 1983

- 5 AZR 473/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 28. April 1981

Hamburg

- 17 Ca 325/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. August 1981

Hamburg

- 3 Sa 54/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Sonderzuwendung eines Angestellten

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 315 Abs. 3 Satz 2;
Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte
(Zuwendungs-TV) vom 12. Oktober 1973 i.d.F. des
Änderungs-TV Nr. 1 vom 7. November 1974 § 1
Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 473/81

3 Sa 54/81 Hamburg

Verkündet am
23. November 1983

Clobes,

Justizsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Frey für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. August 1981 - 3 Sa 54/81 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten 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 Parteien streiten darüber, ob der Kläger einen Anspruch auf anteilige Jahressonderzuwendung für die Zeit vom 1. Januar bis 30. September 1980 in der unstreitigen Höhe von 3.068,71 DM brutto hat.

Der Kläger war vom 1. Oktober 1977 bis zum 30. September 1980 bei dem Beklagten als Krankenpfleger auf der Intensivstation tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fanden nach dem Arbeitsvertrag die Tarifverträge für die Angestellten der Berufsgenossenschaften und die diesen Tarifvertrag ergänzenden oder ändernden Tarifverträge, Tarif- und Dienstordnungen und damit auch der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis durch den BG-AT geregelt ist, vom 30. Juni 1976 Anwendung. § 1 dieses Zuwendungstarifvertrages lautet - soweit es hier interessiert - wie folgt:



-3-

"§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

.....

(2) Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art im öffentlichen Dienst gestanden hat, erhält eine Zuwendung,

.....

2. wenn er im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art übertritt und der bisherige Arbeitgeber das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt oder

....."

Mit am selben Tag bei dem Beklagten eingegangenem Schreiben vom 15. August 1980 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis zum 30. September 1980 und beantragte gleichzeitig, seinen Wechsel zum Städtischen Krankenhaus in Emden zu billigen. Einen Kündigungsgrund hat der Kläger nicht angegeben.

Ebenfalls am 15. August 1980 kündigten noch sechs weitere Mitarbeiter der Intensivstation ihr Arbeitsverhältnis zum 30. September 1980.

Mit Schreiben vom 27. August 1980 lehnte der Beklagte es ab, den Wechsel zu billigen, da der relativ kurzfristige Wechsel zu weiteren personellen Engpässen auf der Intensivstation führe.



-4-

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Beklagte habe bei der Entscheidung über die beantragte Billigung von seinem Ermessen in fehlerhafter Weise Gebrauch gemacht. Er habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil in Emden seine 79jährige pflegebedürftige Ziehmutter und die Familie seiner Ehefrau wohnten. Weiterhin stelle sein Wechsel an das Städtische Krankenhaus Emden als Schulassistent der dortigen Krankenpflegeschule eine berufliche Fortentwicklung dar. Ferner habe seine Ehefrau in Emden einen Studienplatz für das Studium der Sozialpädagogik bekommen und dadurch ein Studienjahr einsparen können. Schließlich hat der Kläger darauf hingewiesen, daß der Beklagte seine Kündigung widerspruchslos hingenommen und ihn nicht auf das Bestehen eines personellen Engpasses hingewiesen habe. Wäre dies rechtzeitig geschehen, hätte er seinen Arbeitsantritt in Emden noch verschieben können. Der Beklagte habe auch nichts getan, ihn, den Kläger, an sich zu binden. Zwar habe er eine dreimonatige Zusatzausbildung durchgeführt, doch habe der Beklagte bis zu seiner Kündigung weder den Erfolg seiner Bewerbung für eine Stationsleiterstellung vom 29. Juni 1980 in Aussicht gestellt noch sich überhaupt dazu geäußert. Im übrigen sei die Entscheidung des Beklagten schon deshalb unwirksam, weil er den Betriebsrat nicht dazu gehört habe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,
den Beklagten zu verurteilen, an ihn
3.068,71 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
dem 15. Oktober 1980 zu zahlen.



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



Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, er habe zu Recht den Antrag des Klägers abgelehnt, den Arbeitgeberwechsel zu billigen. Eine Bearbeitungszeit von zwölf Tagen sei in einem Betrieb mit ungefähr 700 Mitarbeitern üblich. Auch sei es Sache des Klägers gewesen, mit ihm über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1980 zu verhandeln, einem Zeitpunkt, zu dem der Ersatz von Fachpersonal leichter sei.

Von dem Kläger unbestritten hat der Beklagte weiter vorge-
tragen, die Intensivstation umfasse auch eine Behandlungseinheit für Schwer-Brandverletzte, bei der es sich seines Wissens hinsichtlich der Ausstattung und der Behandlungsmöglichkeiten um die einzige Einrichtung dieser Art im norddeutschen Raum handele. Die Funktionsfähigkeit der Intensivstation sei für eine Unfall-Klinik lebenswichtig. Für die sieben Intensivstationsbetten und die drei Brandverletztenboxen hätten nach dem 1. Oktober 1980 durch die Kündigung von insgesamt sieben Pflegekräften nur noch 20 Pflegefachkräfte statt vorgesehener 27 eingesetzt werden können, von denen sich eine im Mutterschutz befunden habe. Dadurch seien erhebliche Engpässe entstanden, die nur durch sehr kostenintensive Aushilfskräfte mit geringerem Ausbildungsstand sowohl aus dem eigenen Hause wie von der Firma Adia Medical teilweise hätten überbrückt werden können.

Schließlich seien auch bei dem Beklagten genügend Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden gewesen. So seien für das 1981 eröffnete Querschnittsgelähmten-Zentrum fünf Stationsleiter/



-6-

-leiterinnen-Stellen ausgeschrieben gewesen. Die Frischverletzungstation dieses Zentrums habe auch Intensivpflegecharakter. Gesprächsweise seien dem Kläger zwei dieser Stationsleiterstellen angeboten worden. Der Kläger habe aber gekündigt, ohne eine Entscheidung über seine Bewerbung abzuwarten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine anteilige Sonderzuwendung, da die Weigerung des Beklagten, den Arbeitgeberwechsel zu billigen, billigem Ermessen entspricht (§ 315 BGB).

1. Nach dem hier anzuwendenden Tarifvertrag hat grundsätzlich nur der Angestellte einen Anspruch auf die jährliche Zuwendung, der am 1. Dezember des Kalenderjahres, für das die Zuwendung beansprucht wird, im Arbeitsverhältnis zu dem in Anspruch genommenen Arbeitgeber steht und nicht zu den in dem Tarifvertrag genannten Zwecken ohne Vergütung beurlaubt ist (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Zuwendungs-TV). Von diesem Grundsatz, dessen Voraussetzungen der Kläger deswegen nicht erfüllt hat, weil er bei dem Beklagten bereits am 30. September 1980 ausgeschieden ist, macht § 1 Abs. 2 Zuwendungs-TV mehrere Ausnahmen, von denen hier nur die unter Nr. 2 genannte in Betracht kommt. Danach hat auch der Ange-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stellte, dessen Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, Anspruch auf eine anteilige Zuwendung, der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes beschäftigt war, sofern er im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt und der bisherige Arbeitgeber das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt.

2. Der Beklagte hat das Ausscheiden des Klägers nicht gebilligt.

Bei der Entscheidung über die Billigung ist die Vorschrift des § 315 BGB entsprechend anzuwenden (BAG Urteil vom 8. Februar 1978 - 5 AZR 756/76 - AP Nr. 94 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe mit weiteren Nachweisen aus der Literatur). Nach Abs. 3 Satz 2 dieser Vorschrift ist die Billigung durch Urteil zu ersetzen, sofern sie nach billigem Ermessen hätte erfolgen müssen. Dies kann auch noch nach dem Ausscheiden des Angestellten und im Zusammenhang mit einer Klage, die anteilige Zuwendung zu zahlen, geschehen (BAG Urteil vom 8. Februar 1978, aaO, zu 3 der Gründe).

3. Hier hat der Beklagte zu Recht den Wechsel des Klägers nicht gebilligt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann der Arbeitgeber, indem er die Billigung ausspricht oder hiervon absieht, über die Sonderzuwendung eigene Interessen an dem Fortbe-



stand des Arbeitsverhältnisses verfolgen. Er muß zwar eine Kündigung des Arbeitnehmers hinnehmen, braucht aber das Ausscheiden nicht zu billigen, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für ihn zur Unzeit kommt. Letzteres wird immer dann anzunehmen sein, wenn dienstliche Interessen durch die fehlende und nicht sogleich zu ersetzende Arbeitskraft des ausscheidenden Angestellten beeinträchtigt werden (BAG Urteil vom 8. Februar 1978 - 5 AZR 756/76 - AP Nr. 94 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 b, bb der Gründe; BAG Urteil vom 14. September 1983 - 5 AZR 158/82 -, zu I 2 der Gründe, das Urteil ist zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Allerdings muß der Arbeitgeber, wenn er über die Billigung entscheidet, seine eigenen Interessen an einem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit den Gründen des Arbeitnehmers für einen Wechsel des Arbeitsverhältnisses gegenseitig abwägen. Bei den Umständen, die er dabei auf seiner Seite nach § 315 BGB einführen darf, muß es sich um sachlich einleuchtende Gründe handeln, die sein Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ergeben. Wenn der Senat in der Entscheidung vom 8. Februar 1978 - 5 AZR 756/76 - AP Nr. 94 zu § 611 BGB Gratifikation einen engeren Maßstab angelegt hat, so beruhte dies darauf, daß es für den Bereich des damals anzuwendenden Tarifvertrages nach dem Rundschreiben des Bundesministers des Innern vom 30. Oktober 1973 darauf ankommen sollte, ob zwingende dienstliche Gründe dem Arbeitgeberwechsel entgegenstanden. Hieraus ergibt sich allenfalls eine für den Bereich des Bundesministers zu berücksichtigende Selbstbindung. Für den hier beklagten berufsgenossenschaftlichen Verein ist dagegen die Tarifnorm nach den allgemeinen Auslegungsregeln zu beurteilen (vgl. auch Zängl



in Anm. zu AP Nr. 94 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 4 a.E.
und BAG Urteil vom 14. September 1983 - 5 AZR 158/82 -, zu
I 2 a).

b) Der Beklagte hat unbestritten vorgetragen, von den 27 Stellen für Pflegekräfte, die der Stellenplan für die Intensivstation ausgewiesen habe, seien ab 1. Oktober 1980 durch Kündigung seitens der Pflegekräfte insgesamt sieben Stellen nicht besetzt gewesen. Eine weitere Pflegekraft sei durch Mutterschutzurlaub der Stelleninhaberin ausgefallen. Damit liegen sachlich einleuchtende Gründe vor, die die Kündigung des Klägers als zur Unzeit erfolgt erscheinen lassen. Es geht nicht an, dem Krankenhaus anzusinnen, den durch die Planstellen ausgewiesenen Pflegerbedarf dadurch zu decken, daß von anderen Stationen oder Leihunternehmen Ersatzkräfte herangezogen werden. Ebenso ist eine nachträgliche Betrachtung darüber nicht angebracht, ob und inwieweit in der Zeit, in der die Vakanzen bestanden, sich dies effektiv nachteilig ausgewirkt hat. Sicher konnte das Krankenhaus durch Anordnung entsprechender Mehrarbeit oder sonstige Maßnahmen den Betrieb der Intensivstation aufrechterhalten. Das ändert aber nichts daran, daß das Weggehen des Klägers den Interessen des Beklagten widersprach. Das gilt insbesondere deshalb, weil es hier darum ging, die Betreuung der Patienten in dem Krankenhaus sicherzustellen und es sich überdies um eine Intensivstation mit Behandlungseinheiten für Schwer-Brandverletzte handelte.

c) Die vom Kläger für seinen Wechsel vorgebrachten Gründe sind nicht von solchem Gewicht, daß sie die Interessen des Beklagten



zurückdrängen konnten.

Der Kläger meint, sein Interesse an dem Wechsel des Arbeitgebers sei schon deshalb vorrangig, weil der Beklagte sich nicht darum bemüht habe, ihn zu einer Änderung des Kündigungstermins zu bewegen. Darin ist ihm nicht zu folgen. Dem Kläger war die personelle Situation auf der Intensivstation des Beklagten bekannt. Sie ist ihm außerdem in dem Schreiben des Beklagten vom 27. August 1980 als Grund genannt worden, weshalb sein Wechsel nicht gebilligt werde. Allein die Anzahl der kurzfristigen Kündigungen zum 30. September mußten ihm vor Augen führen, daß es ab 1. Oktober zu erheblichen Schwierigkeiten kommen werde bis hin zur Schließung eines Teiles der Station. Ihm waren ebenso die Funktion des Unfallkrankenhauses und der Intensivstation einer solchen Klinik bekannt und damit auch die erheblichen Anforderungen an Ausbildungsstand, Wissen und Erfahrung gerade auch des Pflegepersonals. Unter diesen Umständen war es seine Sache, darauf hinzuweisen, daß er bereit sei, den Zeitpunkt des Wechsels auch noch hinauszuschieben. Dies gilt umso mehr, als der Kläger selbst vorträgt, es wäre ihm möglich gewesen, den Arbeitsantritt bei dem neuen Arbeitgeber hinauszuschieben. Dies konnte dem Beklagten nicht bekannt sein.

Auch wenn der Kläger bei dem neuen Arbeitgeber eine leitende Stellung erhielt, so konnte das seinen Gründen gegenüber den schwerwiegenden Interessen des Beklagten nicht das größere Gewicht verleihen. Aufstiegsmöglichkeiten gab es unstreitig auch bei dem Beklagten. Der Kläger hatte sich auch um eine entspre-



-11-

chende Stellung beworben, aber anschließend ohne Rücksicht auf die laufende Bewerbung gekündigt. Schließlich ist auch "ein schlechtes Betriebsklima" auf der Intensivstation des Unfallkrankenhauses kein so gewichtiger Grund für einen Arbeitgeberwechsel, daß die Interessen des Beklagten an einem wenigstens vorübergehenden Verbleiben des Klägers zurücktreten müßten.

Schließlich sind auch die weiteren vom Kläger vorgebrachten Gründe für einen Arbeitgeberwechsel nicht von solchem Gewicht, um die erheblichen Gründe des Beklagten an einem zumindest zeitweisen Verbleiben des Klägers beiseitezuschieben. Der Kläger hat selbst vorgetragen, er hätte seinen Dienstantritt in Emden verschieben können. Seine Gründe für einen sofortigen Wechsel können also nicht so stark gewesen sein, daß das Interesse des Beklagten an einem reibungslosen Funktionsablauf der Intensivstation zurücktreten mußte.

d) Eine Rechtsgrundlage für die vom Kläger behaupteten Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Entscheidung über die Billigung ist nicht erkennbar.

Dr. Thomas Michels-Holl Schneider
Döring Dr. Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)