

Aktenzeichen: 6 AZR 403/85

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 28. Juli 1988

- 6 AZR 403/85 -

I. Arbeitsgericht

Verden/Aller

Urteil vom 23. November 1984

- 1 Ca 221/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Urteil vom 23. April 1985

- 13 Sa 187/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sonderzuwendung bei Wechsel des Arbeitgebers

Gesetz:

Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom
12. Oktober 1973 (Zuwendungs-TV) § 1 Abs. 2 Nr. 2;
BGB § 315

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](#)

6 AZR 403/85

13 Sa 187/84 Niedersachsen

Verkündet am
28. Juli 1988

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128

Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. Juli 1988 durch den Vorsitzen-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Mergenthaler und Carl für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. April 1985 - 13 Sa 187/84 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte 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 eine Zuwendung gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2 ZuwendungsTV gegen die Beklagte hat.

Der verheiratete Kläger wohnt in Wi bei C . Er ist ausgebildeter Küchenmeister. Im Jahre 1977 stellte ihn die Beklagte als Küchenmeister für das Marinestützpunktkommando W - , Außenstelle C , ein. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag und die ihn ändernden und ergänzenden Tarifverträge Anwendung.

Wegen der Auflösung der Dienststelle in C versetzte die Beklagte den Kläger mit Wirkung vom 19. April 1982 zum Instandsetzungsbataillon 3 in R . Der Kläger war dort als einziger Küchenmeister Leiter der Großküche mit insgesamt



21,5 Dienstposten, von denen 19,5 besetzt waren. Ihm oblag die Dienst- und Fachaufsicht über die zivilen Küchenhilfskräfte sowie die Fachaufsicht über das militärische Personal. Die Küche wurde im Schichtdienst betrieben. Zu jeder Schicht gehörte ein Feldkoch-Unteroffizier (ausgebildeter Koch), der die Dienstaufsicht über das militärische Feldkochpersonal, das keine Großküchenerfahrung hatte, führte. Der Kläger war als einziger befugt, die Aus- und Weiterbildung des Personals durchzuführen. Er allein war zuständig für den küchenfachlichen Teil des Speiseplanentwurfs, für die Erstellung der Kochanweisungen einschließlich der Berechnung der Verpflegungsmenge sowie für die Verarbeitung von Verpflegungsmengen aus dem Vorrat, die Verarbeitung von Fleischgroßteilen, die Vor- und Zubereitung der Verpflegung und die Zubereitung der Schonkost.

Anfang Juli 1983 bewarb sich der Kläger beim Landkreis C um eine ausgeschriebene Stelle als Küchenleiter. Nachdem ihm diese zugesagt worden war, bat er die Beklagte mit Schreiben vom 6. September 1983 um die vorzeitige Auflösung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 1983. Daraufhin schlossen die Parteien am 23. September 1983 einen Auflösungsvertrag zum 31. Oktober 1983, dessen § 2 folgenden Wortlaut hat:

"Die nach der in § 1 genannten Vergütungsgruppe zustehende Vergütung wird bis zum Ausscheiden gezahlt. Weitergehende Ansprüche in Bezug auf Vergütung und Eingruppierung bestehen nicht."

Der Regierungsamtmann He der Beklagten teilte dem Kläger anlässlich der Unterzeichnung des Auflösungsvertrages mit, die Beklagte billige den Wechsel nicht, der Vertrag werde dennoch



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



geschlossen, um der Rückkehr des Klägers in die Nähe seines Wohnortes nichts in den Weg zu legen. Damit sei ein Anspruch auf die Zuwendung 1983 nicht gegeben. Dies wiederholte er am 31. Oktober 1983.

Am 1. November 1983 wurde der Kläger von dem Landkreis C als Küchenleiter eingestellt.

Auf einem Schreiben der Beklagten an den Landkreis C vom 13. Oktober 1983 befand sich ein Vermerk mit Datum vom 31. Oktober 1983, dessen Ziff. 2 lautet:

"Ang. H mdl. darauf hingewiesen, daß voraussichtlich die Zuwendung 1983 nicht zustehen wird. Das ist H. ohnehin klar gewesen, auf eine schriftliche Mitteilung wird seinerseits verzichtet."

Bemühungen der Standortverwaltung R einen Nachfolger für den Kläger als Küchenmeister zu finden, blieben erfolglos.

Der Kläger hat vorgetragen, im Abschluß des Aufhebungsvertrages liege eine Billigung des Ausscheidens im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 2 ZuwendungsTV. Zumindest sei sie durch Urteil zu ersetzen, da die Beklagte sie zu Unrecht verweigert habe. Dringende dienstliche Erfordernisse hätten nicht gegen ein Ausscheiden des Klägers gesprochen. Allein die Tatsache, daß ein Dienstposten einige Zeit vakant bleibe, sei kein Grund, die Billigung zu versagen. Soweit Schwierigkeiten bei der Beklagten entstanden seien, seien sie alle in der unzureichenden Personalpolitik der Beklagten begründet. Der Beklagten wäre es, wenn sie sich in gebotener



Weise darum bemüht hätte, ohne Schwierigkeiten möglich gewesen, eine dem Kläger gleichqualifizierte Kraft zum 1. November oder 1. Dezember 1983 zu finden. Er habe jedenfalls weder durch den Auflösungsvertrag noch sonst mündlich auf die Zuwendung, die unstreitig 2.873,78 DM brutto betrage, verzichtet.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
2.873,78 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, im Abschluß des Auflösungsvertrages mit dem Kläger liege keine Billigung des Ausscheidens, sondern lediglich die widerspruchslöse Hinnahme des Ausscheidens. Sie sei auch nicht verpflichtet, den Wechsel zu billigen, da für sie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Unzeit gekommen sei. Das Ausscheiden des Klägers und die damit verbundene Vakanz der Küchenmeisterstelle habe zu erheblichen und nachhaltigen Beeinträchtigungen dienstlicher Belange geführt. Die zu erwartenden und auch tatsächlich eingetretenen Folgen hätten in einer erheblichen Beeinträchtigung des allgemeinen Dienstbetriebes und in einem damit verbundenen Nachlassen der Verpflegungsqualität bestanden. Eine Aus- und Weiterbildung des Küchenpersonals sei nach dem Ausscheiden des Klägers nicht mehr möglich gewesen. Die fachliche Leitung habe unter größten Schwierigkeiten lediglich in eingeschränktem Umfang durch Unteroffiziere ohne Großküchenerfahrung aufrechterhalten werden können. Das gleiche gelte für die Dienstaufsicht, die durch den S 4-Offizier, der keine Kochausbildung besitze, habe übernommen werden müssen. Der Mangel an Fachaufsicht habe wiederholt zu



Streitigkeiten unter den Küchenhilfskräften geführt. In einem Fall habe sogar eine Mißbilligung ausgesprochen werden müssen. Dies sei alles vorhersehbar gewesen. Dem Wunsch des Klägers nach vorzeitiger Auflösung sei sie allein deshalb entgegengekommen, weil sie ihm die Möglichkeit nicht habe verbauen wollen, eine Arbeit in der Nähe seines Wohnorts zu finden. Sie habe sich unverzüglich um eine Nachbesetzung durch einen geeigneten Bewerber bemüht, jedoch trotz intensiver Bemühungen keinen geeigneten Ersatz gefunden. Abgesehen davon, daß der Kläger auf eine Zuwendung für das Jahr 1983 ausdrücklich verzichtet habe, stehe dem Anspruch im übrigen auch § 2 des Auflösungsvertrages entgegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Klageabweisung. Der Kläger 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 unbegründet. Der Kläger hat Anspruch auf eine Zuwendung für das Jahr 1983.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Zuwendungstarifvertrages einen Anspruch auf Zahlung der Sonderzuwendung. Der Auflösungsvertrag enthalte zwar keine konkludente Billigung, da dem Kläger bei dessen Abschluß ausdrücklich erklärt worden sei, sein Wechsel zum Landkreis C werde nicht gebilligt. Die Billigung sei aber gem. § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch Urteil zu ersetzen, da sie nach

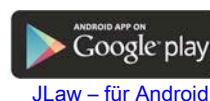


billigem Ermessen hätte erteilt werden müssen.

Bei der Beurteilung der Ermessensausübung sei Sinn und Zweck der tariflichen Regelung zugrunde zu legen, insbesondere der Gedanke der Einheit des öffentlichen Dienstes. Im Rahmen dieses Grundgedankens dürfte der "abgebende" Arbeitgeber nur in beschränktem Maß eigene Interessen einbringen. Er könne geltend machen, der Arbeitgeberwechsel komme für ihn zur Unzeit, etwa wenn er den Angestellten gerade eingearbeitet habe, oder dienstliche Interessen seien durch die fehlende und nicht gleich zu ersetzende Arbeitskraft des ausscheidenden Angestellten beeinträchtigt. Dann sei eine Abwägung der beiderseitigen Interessen geboten. Die Interessen des Arbeitgebers überwögen, wenn zwingende dienstliche Gründe dem Arbeitgeberwechsel entgegenständen. Ein derartiges überwiegendes Interesse zugunsten der Beklagten könne jedoch nicht festgestellt werden. Dabei könne außer Betracht bleiben, welche Anstrengungen die Beklagte nach dem Ausscheiden des Klägers unternommen habe, um seinen Dienstposten neu zu besetzen, da allein auf den Zeitpunkt der Entscheidung abzustellen sei. Spätere Entwicklungen seien allenfalls zur Abrundung bei der Gesamtschau heranzuziehen. Das Interesse des Klägers an einem Wechsel des Arbeitgebers ergebe sich aus dem Wunsch, in der Nähe seines Wohnsitzes zu arbeiten und damit eine für ihn nachteilige Situation zu beenden, die auf einer Entscheidung der Beklagten beruhe. Dem stehe das Interesse der Beklagten gegenüber, einen wichtigen Dienstposten mit einer Fachkraft besetzt zu halten, um die Nachteile zu vermeiden, die aufgrund von Erfahrungswissen auftauchen könnten, wenn der verantwortliche Fachmann län-



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



gere Zeit ausfalle. Schwere Mängel seien in der vom Kläger verlassenen Dienststelle zwar zu erwarten gewesen, die Beklagte habe dies auch angedeutet. Tatsachen behaupte sie aber allenfalls substanzlos. Die durch den Weggang des Klägers entstehende Vakanz könne von der Beklagten auch nicht als besonders schwerwiegend angesehen worden sein, wie ihr Entgegenkommen im Hinblick auf den Auflösungsvertrag zwei Monate vor Ablauf der Kündigungsfrist zeige. Dieses Entgegenkommen habe in zeitlicher Hinsicht die Schwierigkeiten verdoppelt. Der Widerspruch zwischen der Vergrößerung der Schwierigkeiten durch eigenes Verhalten einerseits und Nichtbilligung andererseits sei mit der Fürsorgepflicht allein nicht zu erläutern.

Ein Verzicht des Klägers auf die Sonderzuwendung ergebe sich weder aus § 2 des Auflösungsvertrages noch aus der von der Beklagten behaupteten Erklärung dem Regierungsamtmann He gegenüber. Diese enthalte allenfalls die Wiedergabe einer Rechtsmeinung, nicht aber den rechtsgeschäftlichen Willen, einen bestehenden Anspruch aufzugeben.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten den Revisionsangriffen jedenfalls im Ergebnis stand.

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 ge-



nannten 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 der Beklagten bereits am 31. Oktober 1983 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 Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, Anspruch auf eine anteilige Zuwendung, wenn er mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes beschäftigt war, 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. Die Beklagte hat das Ausscheiden des Klägers nicht ausdrücklich gebilligt.

a) Eine Billigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 2 Zuwendungs-TV ist mehr als die lediglich widerspruchsfreie Hinnahme des Ausscheidens eines Angestellten. Indem der Arbeitgeber die Billigung ausspricht oder hiervon absieht, kann er über die Sonderzuwendung eigene Interessen an dem Fortbestand 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



(ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG Urteil vom 14. September 1983 - 5 AZR 158/82 - AP Nr. 117 zu § 611 BGB Gratifikation).

b) Entgegen der Auffassung des Klägers ist in dem Auflösungsvertrag vom 23. September 1983 auch keine konkludente Billigung durch die Beklagte enthalten. Dabei kann es dahinstehen, ob in bestimmten Fällen bereits in dem Abschluß eines Auflösungsvertrages die stillschweigende Billigung des Übertritts gesehen werden kann (so Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand Juli 1988, Bd. 3, TV Zuwendung, § 1 Anm. 18 a) oder ob die Billigung zusätzlich ausdrücklich erklärt werden muß (so Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand April 1988, Bd. 3, ZuwendungsTV, Erl. 11; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Juni 1988, Bd. 5, TV Zuwendung, § 1 Rz 54; wohl auch Uttlinger/Breier/Kiefer, BAT, Stand Juni 1988, Bd. 4, ZuwendungsTV, § 1 Anm. 3.1, die eine eindeutige Willenskundgabe des Arbeitgebers fordern; ähnlich BAG Urteil vom 31. Januar 1979 - 5 AZR 780/77 - nicht veröffentlicht, aber auszugsweise wiedergegeben bei Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, und Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO, und Uttlinger/Breier/Kiefer, aaO, Hinweis n). Vorliegend ist in dem Auflösungsvertrag nämlich schon deshalb keine Billigung zu sehen, weil die Beklagte dem Kläger gegenüber nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Berufungsgerichts, an die das Revisionsgericht gebunden ist (§ 561 ZPO), anläßlich der Unterzeichnung des Vertrages ausdrücklich erklärt hat, das Ausscheiden werde nicht gebilligt. Damit hat sie ihren einer Billigung entgegenstehenden



Willen dem Kläger gegenüber deutlich dokumentiert, so daß gem. §§ 133, 157 BGB ihr Einverständnis mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht als Billigung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 Zuwendungs-TV verstanden werden konnte.

3. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil vom 14. September 1983, aaO, m.w.N.) ist auf die Entscheidung über die Billigung § 315 BGB entsprechend anzuwenden. 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 auf Zahlung der anteiligen Zuwendung gerichteten Klage geschehen. Im vorliegenden Fall hätte die Beklagte nach den Maßstäben des § 315 BGB das Ausscheiden des Klägers auch billigen müssen.

a) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht allerdings im Anschluß an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Februar 1978 (- 5 AZR 756/76 - AP Nr. 94 zu § 611 BGB Gratifikation) angenommen, auf seiten des Arbeitgebers müßten zwingende Gründe dafür vorliegen, die Billigung zu versagen. Wie der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 14. September 1983 (aaO) klargestellt hat, genügt es, wenn es sich bei den Umständen, die der Arbeitgeber nach § 315 BGB einführt, um sachlich einleuchtende Gründe handelt, die sein Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ergäben. Dem schließt sich der erkennende Senat an.



Mit dem Begriff der Billigkeit soll Austauschgerechtigkeit im Einzelfall erreicht werden. Das erfordert eine Analyse und Bewertung der Interessenlage beider Vertragsparteien unter Berücksichtigung aller tatsächlichen Umstände (MünchKomm-Söllner, BGB, 2. Aufl., § 315 Rz 16). Das bedeutet, daß alle tatsächlichen Umstände in die jeweilige Interessenabwägung einzubeziehen sind, wobei primäre Richtlinie für die Wertung und Abwägung der Interessen der Zweck der jeweiligen Norm ist, die die Billigkeitsentscheidung enthält. Die Orientierung hat an den Wertungsmaßstäben stattzufinden, die erkennbar den Regelungen zugrunde liegen. Durch eine teleologische Auslegung der jeweiligen Billigkeitsnorm kann sich dabei ergeben, daß bestimmte Gesichtspunkte und Umstände nicht berücksichtigt werden dürfen (v. Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht, S. 122, m.w.N.). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts trägt § 1 Abs. 2 Nr. 2 Zuwendungs-TV dem Gedanken der Einheit des öffentlichen Dienstes Rechnung (vgl. BAG Urteil vom 8. Februar 1978, aaO; BAG Urteil vom 23. Januar 1985 - 5 AZR 552/83 - AP Nr. 122 zu § 611 BGB Gratifikation). Sinn dieser Ausnahmeregelung ist es, den Arbeitnehmer zu belohnen, der, wenn auch in einem anderen Rechtsverhältnis, im öffentlichen Dienst verbleibt (BAG Urteil vom 23. Januar 1985, aaO). Deshalb können, wenn stark ins Gewicht fallende Gründe auf Arbeitnehmerseite bestehen, im Rahmen der Abwägung der beiderseitigen Interessen nur ganz besondere dienstliche Gründe zu einem Überwiegen der Interessen des Arbeitgebers führen. Das ist dann aber eine Frage der Abwägung im Einzelfall, jedoch keine Einschränkung der Gründe oder Umstände, die in die Interessenabwägung einzubeziehen sind.



b) Eine Abwägung der beiderseitigen Interessen im Streitfall zeigt, daß die Interessen der Beklagten auch dann nicht überwiegen, wenn nur sachlich einleuchtende Gründe am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in die Interessenabwägung einbezogen werden, so daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis gleichwohl Bestand hat.

aa) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auf seiten des Klägers sein Interesse am baldigen Arbeitgeberwechsel insbesondere in der Möglichkeit gesehen, einen Arbeitsplatz in der Nähe seiner Ehefrau und seines Wohnsitzes zu erhalten, zumal damit auch die bisherigen zusätzlichen Belastungen, wie etwa die langen Anfahrtszeiten und sonstige zwangsläufig entstehende Mehraufwendungen in Wegfall kommen. Diesem Interesse kommt im vorliegenden Fall auch deshalb ganz besondere Bedeutung zu, weil die für ihn nachteilige Situation, entfernt von seinem Wohnsitz und seiner Frau arbeiten zu müssen, nicht auf seinem Wunsch, sondern auf einer Entscheidung der Beklagten beruhte. Erst wegen der Auflösung seiner Dienststelle in C durch die Beklagte traf den Kläger diese Belastung.

Dem steht das Interesse der Beklagten gegenüber, den Dienstposten des Klägers ohne Unterbrechung besetzt zu haben, um die Nachteile zu vermeiden, die durch seinen Ausfall als Fachkraft entstehen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zu Recht auf den Zeitpunkt der Nichtbilligung, die vor dem Ausscheiden des Klägers erfolgt ist, abgestellt. Dem steht nicht entgegen, daß der Ar-



beitgeber auch noch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers den Wechsel billigen kann (vgl. BAG Urteil vom 8. Februar 1978, aaO), da im vorliegenden Fall der Wechsel nicht gebilligt wurde und diese Entscheidung grundsätzlich unwiderruflich ist (vgl. BGH in NJW 1966, 539, 540; MünchKomm-Söllner, aaO, § 315 Rz 19; RGRK-Ballhaus, BGB, 12. Aufl., § 315 Rz 16). Auch die nicht der Billigkeit entsprechende Bestimmung ist für den Vertragsteil, der sie getroffen hat, verbindlich (RGRK-Ballhaus, aaO, § 315 Rz 17), ihn trifft die Beweislast dafür, daß seine Entscheidung der Billigkeit entspricht (RGRK-Ballhaus, aaO, § 315 Rz 23). Deshalb können nur die Umstände, die zum Entscheidungszeitpunkt bekannt oder vorhersehbar waren, einbezogen werden.

bb) Bezüglich der von der Beklagten vorgetragenen Nachteile, die vorhersehbar durch eine Vakanz des Dienstpostens des Klägers entstehen würden, ist der Revision zuzugeben, daß sich ein länger dauernder Ausfall des Leiters einer Großküche erfahrungsgemäß in aller Regel nachteilig auswirken wird, insbesondere dann, wenn es keinen Stellvertreter mit der entsprechenden Fachausbildung gibt. Ansonsten wäre der Dienstposten des Küchenleiters überflüssig, wovon nicht ausgegangen werden kann. Insofern konnte die Beklagte in ihre Überlegungen, ob sie das Ausscheiden des Klägers billigen soll oder nicht, den Umstand mit einbeziehen, daß die Stelle des Küchenleiters jedenfalls rund zwei Monate bis zum Jahresende unbesetzt bleiben wird und dadurch Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung des Küchenbetriebes zu erwarten sind. Die über das Jahresende hinaus fortwirkenden und neu aufgetretenen Schwierigkeiten sind für die rechtliche Beurteilung dagegen nicht relevant



und müssen außer Betracht bleiben, da der Kläger bei einem Ausscheiden nach dem 1. Dezember 1983, etwa aufgrund einer fristgemäßen Kündigung zum 31. Dezember 1983 den Anspruch auf die Zuwendung nach den tariflichen Voraussetzungen ohne Rücksicht auf möglicherweise dadurch ausgelöste Schwierigkeiten auf jeden Fall gehabt hätte.

Unter den gegebenen Umständen kann diesen Schwierigkeiten der Beklagten jedoch kein derart gravierendes Gewicht beigemessen werden, die es rechtfertigen würden, das Interesse des Klägers an einem alsbaldigen Arbeitsplatzwechsel in die Nähe seines Wohnortes nachrangig zu behandeln. Dagegen spricht schon das Fehlen eines Stellvertreters für den Kläger; woraus geschlossen werden muß, daß die Beklagte der Meinung war, die Küche werde vorübergehend auch ohne ihn funktionieren. Über die Urlaubs- und eventuellen Krankheitszeiten hinaus mußte die im Schichtbetrieb arbeitende Küche zudem auch regelmäßig ohne Küchenmeister auskommen, da der Kläger nur in einem Teil der Schichten anwesend sein konnte. Auch aus der Tatsache, daß die Beklagte sich mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt hat, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht den Schluß gezogen, die dadurch entstehende Vakanz könne von der Beklagten nicht als besonders schwerwiegend angesehen worden sein. Insofern hätte die Beklagte konkret vortragen müssen, inwiefern sich die Abwesenheit des Klägers innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten deutlich stärker als beispielsweise eine einmonatige Abwesenheit durch Urlaub auf die Verpflegungsqualität auswirkt. Nicht nachvollziehbar ist auch der Vortrag der Beklagten, warum mehr



Streitigkeiten innerhalb des Küchenpersonals zu erwarten waren, zumal das Küchenpersonal selbst zu den Zeiten, zu denen der Kläger anwesend war, z.B. in den anderen Schichten, ohne ihn auskommen mußte. Der wenig konkretisierte Vortrag der Beklagten läßt jedenfalls nicht erkennen, daß vorliegend die zweimonatige Vakanz der Stelle des Küchenleiters zu größeren Schwierigkeiten führen wird, als in solchen Fällen üblicherweise zu erwarten ist.

4. Der Kläger hat auf die Zuwendung auch nicht verzichtet.

a) Ein solcher Verzicht ergibt sich insbesondere nicht aus § 2 des Auflösungsvertrages. Bei dem Auflösungsvertrag handelt es sich um einen Formularvertrag, dessen Auslegung durch das Revisionsgericht in der Revisionsinstanz deshalb uneingeschränkt möglich ist (vgl. BAG Urteil vom 15. Dezember 1956 - 2 AZR 364/56 - AP Nr. 4 zu § 549 ZPO; BAGE 6, 280, 285 = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953; BAG Urteil vom 18. Oktober 1972 - 4 AZR 482/71 - AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; BAG Urteil vom 8. November 1972 - 4 AZR 15/72 - AP Nr. 3 zu § 157 BGB; Staudinger/Dilcher, BGB, 12. Aufl., §§ 133, 157 Rz 54, 56; MünchKomm-Mayer-Maly, aaO, § 133 Rz 58).

In § 2 Satz 2 des Auflösungsvertrages ist zwar ausgeführt, daß weitergehende Ansprüche in bezug auf Vergütung und Eingruppierung nicht bestehen. Aus der Verweisung in Satz 1 des § 2 auf § 1 des Vertrages ergibt sich aber, daß die Parteien sich in diesen Bestimmungen über die Fortzahlung der Vergütung aus der Vergütungsgruppe geeinigt haben, nicht aber über eine Sonderzuwen-



dung, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat. Auch aus § 3 und § 4 des Auflösungsvertrages, die das Übergangsgeld und die Urlaubsabgeltung regeln, ergibt sich, daß mit der Vergütung in § 2 Satz 2 des Auflösungsvertrages nicht jegliche Zahlungsansprüche gemeint sind.

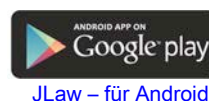
b) Desgleichen liegt auch kein mündlicher Verzicht des Klägers auf die Zuwendung vor. Seine von der Beklagten behauptete Antwort auf die Erklärung des Regierungsamtmanns He hat das Landesarbeitsgericht zu Recht als Wiedergabe einer Rechtsmeinung, nicht aber als Verzicht gewertet. Es hat dabei den zur Verfügung stehenden Auslegungstoff berücksichtigt, die Auslegungsregeln eingehalten und nicht gegen Denk- oder Erfahrungsregeln verstoßen. Nach herrschender Meinung ist der Verzicht auf ein Recht niemals zu vermuten (vgl. u.a. BGH in NJW 1984, 1346, 1347; MünchKomm-v. Feldmann, aaO, § 397 Rz 2). Deshalb kann nur unter ganz besonderen Umständen angenommen werden, der Gläubiger wolle sein Recht aufgeben, wenn ihm dessen Bestehen im Augenblick der Abgabe seiner Erklärung nicht bewußt war (RGRK-Weber, aaO, § 397 Rz 23). Solche Umstände liegen hier aber nicht vor.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Röhsler	Dr. Jobs	Schneider
Mergenthaler	Carl	



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)