

Aktenzeichen: 1 AZR 501/76

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 13. November 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1,
§§ 111, 112; KSchG § 10; ZPO §320

Leitsätze:

K e i n e



1 AZR 501/76

15 Sa 1888/75 Düsseldorf

Verkündet am
13. November 1979

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Koerner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Februar 1976 - 15 Sa 1888/75 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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:

Die Parteien streiten über einen Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG.

Die Beklagte zu 1) betrieb in Düsseldorf einen BMW-Kraftfahrzeughandel mit angeschlossener Reparaturwerkstatt. Grundlage des Unternehmens war ein Direkthändlervertrag mit den Bayerischen Motorenwerken. Die Beklagte zu 1) beschäftigte in ihrem Betriebe mehr als 50 Arbeitnehmer. Es bestand dort ein Betriebsrat.

Der Beklagte zu 2) war der persönlich haftende Gesellschafter der Beklagten zu 1).

Der im Jahre 1921 geborene Kläger war seit dem 7. Juni 1951 bei der Beklagten zu 1) beschäftigt. Er verdiente dort zuletzt monatlich 1.700,-- DM brutto.

Am 10. Juli 1974 eröffnete der Beklagte zu 2) dem Betriebsrat, die Beklagte zu 1) müsse wegen der ständigen Verluste wahrscheinlich zum 31. März 1975 liquidiert werden. In der Folgezeit führte die Beklagte zu 1) Verhandlungen mit anderen Firmen und auch mit zwei Betriebsangehörigen wegen einer Übernahme des Betriebes und eines Teils der Belegschaft, die jedoch ohne Erfolg blieben.

Am 24. September 1974 setzte die Ehefrau des Beklagten zu 2) den Betriebsrat davon in Kenntnis, daß der Direkthändlervertrag mit der Firma BMW zum 31. März 1975 gekündigt werden solle und auch die Entlassung sämtlicher Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt vorgesehen sei. Die Geschäftsleitung der Beklagten zu 1) erklärte ihre Bereitschaft, sich um die Weitervermittlung ihrer Arbeitnehmer zu bemühen und in Härtefällen eine Unterstützung zu leisten.

- 3 -

Mit Schreiben vom 25. September 1974 kündigte die Beklagte zu 1) ihren Direkthändlervertrag mit der Firma BMW zum 31. März 1975.

Am 30. September 1974 übergab der Betriebsrat der Beklagten zu 1) seine schriftliche Stellungnahme zu der beabsichtigten Betriebsstillegung. Darin erklärte er, er könne sein Einverständnis mit dieser Maßnahme nicht geben, weil ihm überzeugende sachliche Gründe dafür bisher nicht bekannt gemacht worden seien; falls dennoch eine Kündigung der Mitarbeiter wirksam erfolgen sollte, trete er dafür ein, daß die Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit angemessene Abfindungen erhielten.

In der Folgezeit kündigte die Beklagte zu 1) sämtlichen Mitarbeitern mit gleichlautenden Schreiben fristgemäß zum 31. März 1975. Der Kläger erhielt sein Kündigungsschreiben am 29. November 1974.

Unter dem 27. November 1974 teilte der Steuerberater der Beklagten zu 1) dem klägerischen Prozeßbevollmächtigten, der damals als Vertreter des Betriebsrats auftrat, mit, daß die Betriebsübernahmeverhandlungen gescheitert seien und daß er beauftragt sei, einen Sozialplan zu entwickeln.

Am 20. Dezember 1974 fand auf Initiative der Geschäftsleitung der Beklagten zu 1) ein Gespräch mit dem Betriebsrat statt, das jedoch zu keiner Verständigung führte. Weitere Besprechungen zwischen der Beklagten zu 1) und dem Betriebsrat in den folgenden Monaten brachten ebenfalls keine Einigung.

Am 31. März 1975 wurde der Betrieb der Beklagten zu 1) - wie vorgesehen - stillgelegt.

Der Kläger hat sofort eine neue Arbeitsstelle bei einer Firma in Ratingen zu einem Bruttomonatsverdienst von 1.800,-- DM gefunden. Er bewohnt wei-



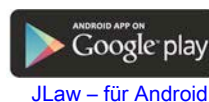
- 4 -

terhin seine bisherige Wohnung in einem der Häuser der Beklagten und zahlt dafür seit dem 1. April 1975 nach seinen Angaben eine Monatsmiete von 273,-- DM, nach den Angaben der Beklagten eine solche von 223,-- DM. Vorher hatte er dort mietfrei gewohnt, wofür er allerdings Hausmeisterdienste zu verrichten hatte.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger eine Abfindung gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG, weil die Beklagte zu 1) den Betrieb stillgelegt habe, ohne mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich versucht zu haben. In Anbetracht seiner 24-jährigen Beschäftigungszeit bei der Beklagten zu 1) hat er eine Abfindung in Höhe von mindestens 15.000,-- DM für angemessen angesehen und hierzu vorgetragen:

Außer der ideell zu berücksichtigenden Tatsache der großen Umstellung nach fast 25-jähriger Tätigkeit bei der Beklagten zu 1) habe er infolge der nunmehr veränderten Kündigungssituation einen wesentlichen Nachteil erlitten. Während er bei der Beklagten zu 1) wegen seiner langen Betriebszugehörigkeit erst nach dreimonatiger Frist kündbar gewesen sei und in weniger als zwei Jahren ab dem 55. Lebensjahr nach den einschlägigen Tarifbestimmungen nur noch aus wichtigem Grunde hätte gekündigt werden können, genieße er gegenwärtig überhaupt keinen Kündigungsschutz. Ein weiterer wirtschaftlicher Nachteil bestehe für ihn darin, daß er nunmehr für den Weg zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstelle in Ratingen und zurück täglich 36 km mit einem Zeitaufwand von etwa 1 1/2 Stunden zurücklegen müsse, während er früher nur einen Weg von fünf Minuten zur Arbeitsstelle gehabt habe. Bei seinem neuen Arbeitgeber erhalte er auch kein Weihnachts- und Urlaubsgeld und keinen Arbeitgeberbeitrag zur vermögenswirksamen Lei-

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



- 5 -

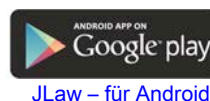
stung. Außerdem habe er keine Einkaufsvorteile mehr wie bei der Beklagten zu 1) und erhalte auch nicht mehr das von dieser gezahlte Essensgeld von täglich 1,60 DM. Berücksichtige man ferner, daß er jetzt auch noch eine Monatsmiete in Höhe von 273,-- DM zahlen müsse, so bedeute das im Ergebnis, daß er monatlich mindestens 400,-- bis 500,-- DM brutto weniger habe, als bei der Beklagten zu 1). Schließlich kämen als wirtschaftlicher Nachteil auch noch die ihn treffenden erstinstanzlichen Anwaltskosten in Betracht, die ebenfalls bei der Festsetzung der Abfindungshöhe zu berücksichtigen seien. Dagegen müsse die wirtschaftliche Lage der Beklagten wegen des Sanktionscharakters des § 113 BetrVG für die Höhe der Abfindung außer Betracht bleiben. Im übrigen seien die Vermögensverhältnisse der Beklagten auch als gut zu bezeichnen. Im Jahre 1974 habe der Beklagte zu 2) sein Vermögen noch mit 7,34 Millionen DM angegeben. Die Betriebsschließung wirke sich für die Beklagten auf längere Sicht durchaus vorteilhaft aus. Mit der Betriebsstillegung hätten sie den potentiellen Verlustbereich aus ihrem Vermögen herausgelöst, um künftig sicheren Erlös aus ihrem umfangreichen Grundbesitz, bestehend aus wertvollen Häusern mit etwa 50 Mietern und lukrativem Gewerberaum im Innenstadtbereich von Düsseldorf, zu ziehen. Den früher eigengenutzten Betrieb in der Düsseldorfer A straße habe die Beklagte zu 1) lukrativ an eine Handelskette (Edeka) risikofrei vermietet und die Mieten von früheren Betriebswohnungen ihrer Mitarbeiter nach deren Ausscheiden um mindestens ein Drittel erhöht.

Der Kläger hat daher beantragt,

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn eine angemessene Abfindung mindestens in Höhe von 15.000,-- DM zu zahlen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt und entgegnet:

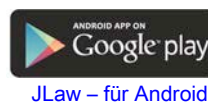
Der Klageanspruch sei schon dem Grunde nach nicht gerechtfertigt. Sie hätten sich seit dem 24. September 1974 immer wieder bemüht, mit dem Betriebsrat zu einem Interessenausgleich hinsichtlich der Betriebsstillegung zu kommen. Dies sei jedoch infolge völliger Passivität des Betriebsrats unmöglich gewesen. Der Betriebsrat habe lediglich Interesse an der Zahlung von Abfindungen gezeigt. Durch die Betriebsstillegung habe der Kläger keine wirtschaftlichen Nachteile erlitten, die durch eine Abfindung ausgeglichen werden müßten. Er habe nach seinem Ausscheiden sofort eine neue gleichwertige Arbeitsstelle angetreten. Soweit er eine mietfreie Werkswohnung gehabt habe, müsse beachtet werden, daß er dafür als Hausmeister gearbeitet und einen erheblichen Teil seiner Freizeit aufgewandt habe. Die jetzt von ihm zu entrichtende Miete betrage nur 223,-- DM. Auch sei durch den Arbeitsplatzwechsel kein erheblich höherer Zeitaufwand für den Weg zur Arbeitsstätte erforderlich geworden. Während der Kläger vorher einen Weg von reichlich fünf Minuten gehabt habe, betrage sein Zeitaufwand zur jetzigen Arbeitsstelle in Ratingen auch bei Berücksichtigung von Verkehrsstockungen nur 20 Minuten. Zu Unrecht mache der Kläger geltend, daß er bei seinem neuen Arbeitgeber kein zusätzliches Urlaubsgeld und keine Arbeitgeberanteile zum vermögenswirksamen Sparen erhalte. Beides seien tarifliche Leistungen, auf die er Anspruch habe. Wenn er zu Weihnachten 1975 kein Weihnachtsgeld bekommen habe, so könne das darauf zurückzuführen sein, daß er zu diesem Zeitpunkt noch kein volles Jahr bei seinem neuen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sei. Es sei damit zu rechnen, daß

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

- 7 -



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



- 7 -

er in den folgenden Jahren auch ein angemessenes Weihnachtsgeld erhalte. Im übrigen habe er auch gegenüber der Beklagten zu 1) nie einen Rechtsanspruch auf Weihnachtsgeld gehabt. Bei der Bemessung der Abfindung dürften die wirtschaftliche Lage der Beklagten zu 1) und die soziale Lage des Beklagten zu 2) nicht unberücksichtigt bleiben. Im Jahre 1972 habe die Beklagte zu 1) mit einem Verlust von 48.000,-- DM und im Jahre 1973 mit einem solchen von 126.200,-- DM abgeschlossen. Von der Liquidität her sei sie hoch überschuldet. Der Liquiditätsstatus der Beklagten zu 1) schließe mit fehlenden Deckungsmitteln von insgesamt 360.000,-- DM.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen die Beklagten gesamtschuldnerisch zur Zahlung einer Abfindung von 8.500,-- DM an den Kläger verurteilt.

Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil haben der Kläger Berufung und die Beklagten Anschlußberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und die Beklagten zur Zahlung einer Abfindung von 10.625,-- DM an den Kläger verurteilt. Die weitergehende Berufung des Klägers und die Anschlußberufung der Beklagten sind zurückgewiesen worden.

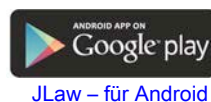
Gegen das Berufungsurteil haben nur die Beklagten Revision eingelegt, mit der sie ihr Klageabweisungsbegehren weiterverfolgen. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.



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



I. Der Kläger stützt seinen Klageanspruch auf § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift können Arbeitnehmer, die infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entlassen worden sind, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen.

Der Kläger ist aufgrund der von der Beklagten zu 1) durchgeführten Betriebsstillegung und damit infolge einer Betriebsänderung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG entlassen worden. Für den Abfindungsanspruch kommt es mithin allein noch darauf an, ob die Beklagte zu 1) den Betrieb ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat stillgelegt hat. Diese Frage haben die Vorinstanzen mit Recht bejaht.

Wie der Senat in seinem Urteil vom 14. September 1976 (AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972 [zu 2 der Gründe]) im Anschluß an seine frühere Rechtsprechung zu § 72 BetrVG 1952 (vgl. hierzu BAG 23, 62 [73] = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG; AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG) entschieden hat, muß das in den §§ 111, 112 BetrVG vorgesehene Verfahren einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs noch in einem Zeitraum abgewickelt werden, in dem der Plan zur Betriebsänderung noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise, verwirklicht ist und er überhaupt noch nicht abschließend feststeht. Das gebietet der soziale Schutzcharakter der §§ 111, 112 BetrVG. Die Interessen der Belegschaft und ihrer Angehörigen können sachgemäß und umfassend nur gewahrt werden, wenn der Betriebsrat eine Einwirkungsmöglichkeit auf die endgültige Entscheidung

- 9 -

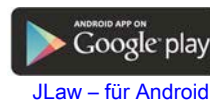
des Unternehmers und deren nähere Durchführung hat, also bevor die Entscheidung gefallen ist und bevor ihre Modalitäten festliegen.

Im vorliegenden Falle hat die Beklagte zu 1) den Betriebsrat am 24. September 1974 davon in Kenntnis gesetzt, daß ihr Direkthändlervertrag mit der Firma BMW zum 31. März 1975 gekündigt werden sollte und die Entlassung sämtlicher Belegschaftsangehöriger zu diesem Zeitpunkt vorgesehen sei. Noch bevor der Betriebsrat zu den beabsichtigten Maßnahmen am 30. September 1974 schriftlich Stellung nahm, hatte die Beklagte zu 1) bereits mit Schreiben vom 25. September 1974 den Direkthändlervertrag mit der Firma BMW zum 31. März 1975 aufgekündigt. Wie die Beklagten in erster Instanz selbst vorgetragen haben, war diese Kündigung unwiderruflich, zumal sie der Firma BMW nicht ungelogen gekommen sei und diese aus Konkurrenzgründen auch kein Interesse an einer Fortführung des Betriebes der Beklagten zu 1) gehabt habe. Mit der Kündigung des Direkthändlervertrages war die wirtschaftliche Existenzgrundlage des Betriebes entfallen. Damit hat die Beklagte zu 1) vollendete Tatsachen geschaffen und mit der Durchführung der Betriebsstillegung begonnen, bevor sie mit dem Betriebsrat in Verhandlungen über einen Interessenausgleich eingetreten war. Daß sie schon vor dem 25. September 1974 mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandelt hätten, haben die Beklagten selbst nicht behauptet. Am 10. Juli 1974 war dem Betriebsrat lediglich mitgeteilt worden, daß eine Betriebsstillegung zum 31. März 1975 wahrscheinlich sei; über einen Interessenausgleich ist nicht gesprochen worden.

Nach der Kündigung des Direkthändlervertrages und vor der Aufnahme weiterer Gespräche mit dem Betriebsrat am 20. Dezember 1974 hatten auch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

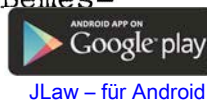
schon der Kläger und weitere Belegschaftsmitglieder am 29. November 1974 ihre schriftlichen Kündigungen zum 31. März 1975 erhalten. Damit war ein weiterer Schritt zur Betriebsstillegung vollzogen.

Nach dem unstreitigen Sachverhalt war also mit der Durchführung der Betriebsstillegung begonnen worden, bevor überhaupt Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Betriebsstillegung und ihre Folgen für die Belegschaft stattgefunden hatten. Damit sind die Voraussetzungen des § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG erfüllt, ohne daß es noch darauf ankäme, ob die Beklagte zu 1) sich später noch ernsthaft um einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat bemüht hat. Der einmal entstandene Abfindungsanspruch des Klägers konnte durch den nachträglichen Versuch eines Interessenausgleichs nicht wieder beseitigt werden. Es braucht deshalb auch nicht entschieden zu werden, ob die Beklagte zu 1) verpflichtet gewesen wäre, das in den §§ 111, 112 BetrVG festgelegte Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs bis hin zur Anrufung der Einigungsstelle voll auszuschöpfen, eine Frage, die der Senat für das frühere Recht bejaht hat (BAG AP Nrn. 6 und 7 zu § 72 BetrVG).

Der eingeklagte Abfindungsanspruch ist mithin dem Grunde nach gerechtfertigt.

II.1. Für die Höhe der Abfindung gilt gemäß § 113 Abs. 1 BetrVG die Vorschrift des § 10 KSchG entsprechend. Innerhalb des dort festgelegten Rahmens ist eine angemessene Abfindung festzusetzen. Dabei sind namentlich das Lebensalter des Arbeitnehmers, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse beider Seiten zu berücksichtigen (BAG AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1970 [zu 7 der Gründe]). Bei der Bemes-

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



sung der Abfindung steht dem Tatsachenrichter ein weiter Beurteilungsspielraum zu. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der Angemessenheit verkannt, wesentliche Umstände nicht berücksichtigt oder gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Abfindung auf 10.625,-- DM festgesetzt und dazu ausgeführt:

Bei der Bemessung der Abfindung habe die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers eine entscheidende Rolle gespielt. Da der Kläger eine Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren aufzuweisen habe, erscheine eine Abfindung von 10.625,-- DM, die für jedes Beschäftigungsjahr einem Viertel des monatlichen Einkommens des Klägers bei der Beklagten zu 1) entspreche, angemessen. Dabei sei ein Monatsverdienst von 1.700,-- DM zugrunde gelegt worden. Die mietfreie Wohnung des Klägers habe dagegen außer Betracht bleiben müssen, weil der Kläger diese Vergünstigung als Gegenwert für seine Hausmeisterdienste erhalten habe. Ebenso wenig hätten die erstinstanzlichen Rechtsanwaltskosten des Klägers Berücksichtigung finden können; die nach dem Gesetz nicht erstattungsfähigen Anwaltskosten könnten nicht auf dem Umweg über eine höhere Abfindung den Beklagten angelastet werden.

3. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision können nicht zu einer den Beklagten günstigeren Entscheidung führen. Der Kläger selbst hat keine Revision eingelegt.

a) Die Revision bemängelt zunächst, die Ausführungen des angefochtenen Urteils ließen nicht erkennen, welche Funktion das Landesarbeitsgericht dem Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG beimesse. Der Nachteilsaus-



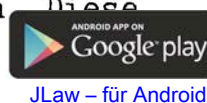
gleich nach § 113 BetrVG habe Sanktionscharakter und diene nicht demselben Zweck wie der Sozialplan. Das habe das Landesarbeitsgericht verkannt; sonst hätte es auch den Vortrag der Beklagten berücksichtigen müssen, daß der Kläger die sofortige Neueinstellung zu besseren Konditionen als an seinem verlorenen Arbeitsplatz nicht zuletzt den Bemühungen der Beklagten zu verdanken habe. Es sei deshalb rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht als Bemessungskriterium für die Abfindungshöhe allein die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers heranziehe.

Es trifft zu, daß der Anspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG hinsichtlich des Unternehmers Sanktionsfunktion hat. Gleichwohl ist er seiner Natur nach für den Arbeitnehmer ein gewisser wirtschaftlicher Ausgleich für den Verlust seines Arbeitsplatzes und hat insoweit die gleiche Funktion wie der Sozialplan. Daher stehen Abfindungsansprüche nach einem Sozialplan einerseits und nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG andererseits auch nicht beziehungslos nebeneinander. Die Zahlung beider Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes kann nicht nebeneinander verlangt werden. Vielmehr tritt die sanktionsweise nach § 113 BetrVG zu gewährende Abfindung in Höhe des Nachteilsausgleichs an die Stelle einer Sozialplanabfindung (BAG, Großer Senat, Beschluß vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 -, AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972 [Teil IV A 3 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Daß der Kläger - wie die Beklagten behauptet haben - die sofortige Erlangung einer neuen gleichwertigen Arbeitsstelle ihren Bemühungen zu verdanken hat, kann nicht besonders zugunsten der Klagen berücksichtigt werden. Diese



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Bemühungen lagen im Ergebnis im eigenen Interesse der Beklagten; denn dadurch konnten sie die wirtschaftliche Situation des Klägers günstig beeinflussen, was sich wiederum zu ihren Gunsten bei der Bemessung der Abfindung auswirken mußte.

b) Entgegen der Meinung der Revision trifft es nicht zu, daß das Landesarbeitsgericht allein die Beschäftigungsdauer berücksichtigt hätte. Das Landesarbeitsgericht zieht ausdrücklich auch die wirtschaftliche Situation des Klägers in Betracht. Wenn es demgegenüber die wirtschaftliche Situation der Beklagten nicht noch besonders erwähnt, so kann daraus nicht ohne weiteres geschlossen werden, es habe sie für unerheblich gehalten. Das Tatsachengericht braucht nicht jeden einzelnen Gesichtspunkt, den es bei seiner Ermessensentscheidung in Betracht gezogen hat, in den Entscheidungsgründen ausdrücklich hervorzuheben. Es genügt, wenn die Entscheidungsgründe insgesamt ergeben, daß eine sachgemäße Abwägung stattgefunden hat. Das ist hier der Fall. Das Vermögen des Beklagten zu 2), des einzigen persönlich haftenden Gesellschafters der Beklagten zu 1), ist nach wie vor beachtlich.

c) Zu Unrecht rügt die Revision ferner, daß das Landesarbeitsgericht ein bei der Beklagten zu 1) erzieltetes Monatseinkommen des Klägers von 1.700,-- DM zugrunde gelegt habe, obwohl dieser Betrag zwischen den Parteien nicht unstreitig gewesen sei. Nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils verdiente der Kläger bei der Beklagten zu 1) unstreitig zuletzt 1.700,-- DM brutto. Einen Tatbestandsberichtigungsantrag nach § 320 ZPO haben die Beklagten nicht gestellt. Mit einer Revisionsrüge kann die Unrichtigkeit des Tatbestands nicht geltend gemacht werden.



- 14 -

d) Unrichtig ist auch die Auffassung der Revision, das Landesarbeitsgericht habe im Hinblick auf § 10 Abs. 2 KSchG bei der Bemessung der Abfindung nur höchstens 15 Beschäftigungsjahre des Klägers anrechnen dürfen. Die Vorschrift des § 10 KSchG legt Höchstgrenzen nur für den Abfindungsbetrag fest, nicht aber für die zu berücksichtigende Beschäftigungszeit.

e) Das Landesarbeitsgericht ist allerdings von 25 Beschäftigungsjahren ausgegangen, obwohl der Kläger nach dem Tatbestand des Berufungsurteils nur knapp 24 Jahre bei der Beklagten zu 1) tätig war. Es hat dem Kläger also, legt man seine Berechnungsweise zugrunde, einen Betrag von 425,-- DM (ein Viertel von 1.700,-- DM) zuviel zugesprochen. Eine Kürzung des zuerkannten Abfindungsbetrages um 425,-- DM kann trotzdem nicht in Frage kommen. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich zu Unrecht außer Betracht gelassen, daß der Kläger früher mietfrei wohnte und jetzt eine Monatsmiete von mindestens 223,-- DM (Vortrag der Beklagten) entrichten muß. Zwar mußte der Kläger für die Mietfreiheit Hausmeisterdienste leisten, von denen er jetzt entbunden ist. Sein neues Arbeitsverhältnis bietet ihm aber nicht mehr die Möglichkeit, durch Übernahme von Hausmeisterdiensten mietfrei zu wohnen. Das ist ein Nachteil, der bei der Bemessung der Abfindung nicht unbeachtet bleiben darf. Zum Ausgleich dieses Nachteils ist mindestens ein Betrag von 425,-- DM anzusetzen, so daß es bei der vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Abfindung von insgesamt 10.625,-- DM bleiben muß.

gez.: Dr. Müller, zugleich für Dr. Seidensticker
den erkrankten Richter
am Bundesarbeitsgericht
Dr. Dieterich

Flachsenberg

Koerner



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

