

5. Nov. 1964

120

Für das Nachschlagewerk!
Für die Fachpresse!
Für die amtliche Sammlung!

Ja
Ja
Ja

auszugsweise
abgedruckt

Gesetz: KSchG § 7 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze: An den Antrag des Arbeitnehmers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind strenge Anforderungen zu stellen. Der Arbeitnehmer hat die Umstände darzulegen und erforderlichenfalls zu beweisen, aus denen sich nach seiner Ansicht die Unzumutbarkeit der Weiterarbeit für ihn ergibt. Der Begriff der Unzumutbarkeit ist ebenso anzuwenden wie bei einer arbeitnehmerseitigen fristlosen Kündigung. Bei der Abwägung ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit der Arbeitgeber durch seine vorangegangene unsoziale Kündigung eine etwaige Unzumutbarkeit der Weiterarbeit verursacht oder zu ihr beigetragen hat.

Aktenzeichen: 2 AZR 15/64

Urteil des BAG vom 5. November 1964

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

erklärt
am 5. November 1964

Dr. Kistner,
abgeordnet als
Rechtsbeamtin
an der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

Die Urteilsformel ist berichtigt
durch Beschluß vom 9. November 1964

Kassel, den 24. Dezember 1964

gez. Kleirke,
Regierungsratsinspektor

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 5. November 1964 durch den
Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-
Scherling und den Bundesrichter Dr. Grüninger sowie die
Bundesarbeitsrichter Dr. Schunorth und Krebs für Recht
erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 7. November 1963 - 4 Sa 44/63 - aufgehoben,
soweit das Landesarbeitsgericht dem Auflösungs-
antrag des Klägers entsprochen hat. Dieser An-
trag wird zurückgewiesen. Im übrigen wird die
Revision zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt zu zwei
Dritteln die Beklagte, zu einem Drittel der
Kläger.

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:

Der 1925 geborene Kläger war seit 15. November 1952 bei der Beklagten in ihrer Geschäftsstelle Stuttgart als Reismonteur beschäftigt. Sein Gehalt betrug 700,-- DM brutto.

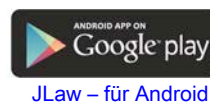
Der Kläger fuhr als Kundendienstmonteur einen firmeneigenen Wagen, in dem er u. a. Handwerkszeug und Ersatzteile transportierte. Die benötigten Ersatzteile wurden ihm jeweils gegen Lieferschein in der Stuttgarter Geschäftsstelle der Beklagten ausgehändigt. Ohne Lieferschein durften die Monteure keine Ersatzteile in Empfang nehmen. Dem Kläger war dies bekannt.

Am 8. Oktober 1962 hatte der Kläger vom Lager der Beklagten einen Wäschewagen im Werte von etwa 65,-- DM ohne Lieferschein eingeladen. Das war beobachtet worden. Der Kläger gab an, die Firma R , eine Kundin der Beklagten, habe diesen nur zur Ansicht bestellt; deshalb habe er keinen Lieferschein ausgestellt; außerdem sei gerade niemand im Lager gewesen; die Leute dort seien an der Rampe mit dem Abladen beschäftigt gewesen. Der Innendienstleiter der Beklagten rief daraufhin bei der Firma R an. Frau R erklärte, daß sie keinen Wäschewagen bestellt habe und auch ihr Mann, den sie befragt habe, nicht. Einige Zeit später, nachdem der Kläger bei ihnen vorgesprochen hatte, riefen R wieder an und teilten mit, sie erinnerten sich jetzt doch der Bestellung.

Am nächsten Tage erhielt der Kläger - wie auch die übrige Belegschaft - eine Mitteilung des Innendienstleiters vom 9. Oktober 1962 folgenden Inhalts:

"Wir haben Veranlassung, darauf hinzuweisen, daß Entnahmen aus dem Lager grundsätzlich nur gestattet sind, wenn dafür ein Auftrag herausgeschrieben wird, gleichgültig, ob es sich um eine leihweise Entnahme handelt oder ob diese auf festen Auftrag geht.

Wir bitten in Zukunft zu beachten, daß bei Entnahme aus dem Ersatzteillager Herr H und bei Ent-



nahmen aus dem Lager Herr L bzw. Fräulein
W in Kenntnis gesetzt wird, damit ein Auftrag
gegeben werden kann."

Am 29. Oktober 1962 wurde der Kläger in einen anderen Bezirk versetzt und erhielt einen anderen Lieferwagen zuge-
teilt; außerdem legte die Beklagte ihm eine Erklärung zur
Unterschrift vor, in der er bekannte, gewußt zu haben,
daß er Ware nur gegen Empfangsbescheinigung dem Lager ent-
nehmen dürfe. Der Schlußsatz dieser Erklärung lautet:

"Ich kann nicht erklären, weshalb ich den Wäsche-
wagen heimlich dem Lager entnommen habe."

Vom 17. November 1962 an war der Kläger krank. Am 27. De-
zember 1962 bestellte der Angestellte der Beklagten Z -
den Kläger zu sich und legte ihm nahe, selbst zu kün-
digen, was der Kläger mit Schreiben vom 16. Januar 1963
ablehnte. Daraufhin kündigte die Stuttgarter Geschäfts-
stelle der Beklagten dem Kläger mit Schreiben vom 17. Ja-
nuar 1963 zum 31. Januar 1963. Am nächsten Tage, dem
18. Januar 1963, schrieb die Gütersloher Personalabteilung
der Beklagten dem Kläger:

"Die Ihnen mit Schreiben vom 17.1.1963 von der
Geschäftsstelle Stuttgart ausgesprochene Kündigung
des Arbeitsverhältnisses zum 31.1.1963 heben wir
hiermit auf, und wir bitten Sie, die als Anlage
beigefügte Kündigung zum 23.2.1963 als rechtmäßig
anzusehen."

In der Anlage heißt es:

"Wir bedauern, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen
lösen zu müssen und kündigen es hiermit zum
23.2.1963, da uns eine Weiterbeschäftigung
durch die Ihnen bekannten Unregelmäßigkeiten
nicht möglich ist."

Der Kläger hat am 7. Februar 1963 auf Feststellung ge-
klagt, daß die am 17. Januar 1963 ausgesprochene Kündi-
gung zum 31. Januar 1963 rechtsunwirksam sei. Erst am
28. Februar 1963 hat er den Antrag auch auf die zweite
Kündigung erstreckt und beantragt festzustellen, daß das
Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen vom 17. und



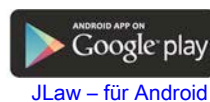
18. Januar 1963 nicht aufgelöst worden sei. Ferner hat er beantragt, die Klage bezüglich der Kündigung vom 18. Januar 1963 gemäß § 4 KSchG zuzulassen.

Das Arbeitsgericht hat diesen Antrag als verspätet zurückgewiesen und die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers festgestellt, daß die am 18. Januar 1963 erklärte Kündigung rechtsunwirksam ist und daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30. Januar 1963 hinaus fortbesteht. Auf den "Hilfsantrag" des Klägers hat es aber das Arbeitsverhältnis zum 30. Januar 1963 aufgelöst und die Beklagte verurteilt, dem Kläger eine Kündigungsabfindung von 3.500,-- DM zu zahlen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

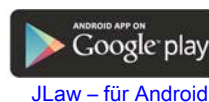
I. Das Landesarbeitsgericht hat in den beiden Kündigungserklärungen der Beklagten, der vom 17. und der vom 18. Januar 1963, nur eine einzige Kündigung gesehen und die zweite Erklärung vom 18. Januar 1963 nur als eine Richtigstellung des in der ersten falsch angegebenen Beendigungszeitpunktes ausgelegt. Das ist rechtsfehlerfrei. Wenn die Beklagte mit Brief vom 18. Januar 1963 die Rücknahme der Kündigung und - aus demselben Kündigungsgrunde - gleichzeitig eine neue Kündigung erklärt, dann verstößt es nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze, diese Erklärung als nur eine Kündigung aus dem einzigen hier vorliegenden Grunde anzusehen, und in dem zweiten Schreiben nur eine Richtigstellung des Datums der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erblicken. Auch die Auslegungsregel des § 133 BGB ist nicht verletzt, sondern im Gegenteil gerade beachtet worden. Wenn auch bei der Auslegung



einer Willenserklärung zunächst vom Wortlaut des Erklärten auszugehen ist und der Wortlaut des Schreibens vom 18. Januar 1963 von einer Aufhebung der ersten Kündigung spricht, so ist doch nach § 133 BGB nicht am buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften, sondern der wirkliche Wille zu erforschen. Dieser gesetzlichen Auslegungsregel gemäß hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der wirkliche Wille der Beklagten darauf gerichtet war, den Kläger wegen des Vorfalls mit dem Wäschewagen zum nächstmöglichen Kündigungstermin zu entlassen; das bezweckte sowohl die erste als auch die zweite Kündigungserklärung. Die Rücknahme der ersten Kündigung und ihre gleichzeitige Wiederholung mit einem anderen Kündigungstermin konnte das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß dahin auslegen, daß die erste Kündigung bestehen bleiben und nur mit einem anderen Kündigungstermin vorschoben werden sollte. Denn die "Aufhebung" der ersten Kündigung, die ohne Zustimmung des Klägers rechtlich gar nicht möglich war, war gar keine echte Zurücknahme. Der Wille der Beklagten, dem Kläger wegen des gleichen Vorfalls zu kündigen, hatte sich nicht geändert. Vielmehr sollte - für den Kläger erkennbar - nur der Fehler, der in dem ersten Kündigungsschreiben hinsichtlich des Beendigungstermins unterlaufen war, berichtigt werden. An diese somit rechtsfehlerfreie Auslegung, die das Landesarbeitsgericht den beiden Erklärungen der Beklagten vom 17. und 18. Januar 1963 gegeben hat, ist der Senat gebunden.

Damit entfällt die von der Beklagten erstrebte Lösung, die erste Kündigung vom 17. Januar 1963 als im beiderseitigen Einvernehmen zurückgenommen und die zweite Kündigung vom 18. Januar 1963 als nicht rechtzeitig mit der Feststellungsklage aus § 3 KSchG angegriffen und daher infolge dieser Fristversäumung als rechtswirksam nach § 6 KSchG anzusehen.

Auch kommt es dann auf die der Rechtsprechung des Senats und der herrschenden Rechtslehre widersprechenden



Ausführungen des Landesarbeitsgerichts darüber, was Streitgegenstand des Kündigungsschutzprozesses ist, nicht an. Denn wenn die Erklärungen vom 17. und 18. Januar 1963 als nur eine Kündigung aufzufassen sind, so wird im Prozeß zweifelsfrei allein um diese gestritten.

II. Diese eine einzige Kündigung bildenden Erklärungen der Beklagten vom 17. und 18. Januar 1963 hat das Landesarbeitsgericht als sozialwidrig angesehen.

Diese Wertung läßt keinen Rechtsfehler erkennen. Sie beruht auf der Ansicht, daß der gegen den Kläger entstandene Verdacht eines Diebstahls oder Diebstahlsversuchs, der der eigentliche Kündigungsgrund war, das Ergebnis der Beweisaufnahme, insbesondere durch die Aussage des Zeugen R , ausgeräumt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat auch berücksichtigt, daß der Kläger bereits zehn Jahre bei der Beklagten tadelfrei gearbeitet hat, daß er am hellen Tage ohne Heimlichkeit den Wagen aus dem Lager geholt und bei der Kontrolle nicht den Eindruck eines auf böser Tat ertappten gemacht hat, daß ferner die Aussagen des Zeugen R als glaubhaft erscheinen und daß der Vorfall bei der Kündigung bereits mehrere Monate zurücklag. Das Landesarbeitsgericht verkennt andererseits nicht, daß die Handlungsweise des Klägers einen Verstoß gegen betriebliche Anordnungen darstellt, wertet diesen Verstoß aber nicht als schwerwiegend. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts hätte ein verständiger Arbeitgeber nicht gleich zu einer so strengen Maßregel, wie es die Kündigung ist, gegriffen, sondern hätte es bei einer Abmahnung belassen.

Diese Begründung ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie stimmt überein mit der zuletzt in der Entscheidung vom 4. Juni 1964 (2 AZR 310/63) ausgesprochenen Ansicht des Senats, daß auch die nachträgliche Entkräftung des Verdachts einer strafbaren Handlung berücksichtigt werden kann. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt, insbe-

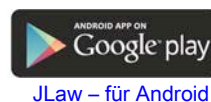


sondere nicht die Notwendigkeit für einen Großbetrieb wie den der Beklagten, sich mit Strenge vor Diebstählen zu schützen. Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht hätte, wenn es von seiner Fragepflicht Gebrauch gemacht hätte, feststellen müssen, daß Betriebe von der Art und Größe der Beklagten laufend und in erheblichem Maße Verluste durch Diebstähle erleiden. Es seien daher gerade nach dieser Richtung besondere Vorkehrungen und Sicherheitsmaßnahmen erforderlich. Eine solche Feststellung hätte indessen das von der Beklagten erstrebte Prozeßziel nicht unterstützt. Im Gegenteil zeigt dieser Vortrag, daß die Beklagte selbst zu wenig getan hat, um unbefugte Entnahmen aus dem Lager - sei es in Diebstahls- oder Unterschlagungsabsicht, sei es lediglich aus Bequemlichkeit - zu verhindern. Denn sie hat unstreitig erst nach dem eigenmächtigen Vorgehen des Klägers ihr Stuttgarter Lager einzäunen lassen.

Die Revision rügt ferner, das Landesarbeitsgericht habe sich mit der Aussage des Zeugen R , die den Verdacht eines Diebstahls zu mindern scheine, nicht begnügen dürfen. Auf entsprechende Anfrage des Landesarbeitsgerichts sei die Beklagte in der Lage gewesen, ihren Angestellten Pf als Zeugen dafür zu benennen, daß R bei seinem zweiten Anruf der Geschäftsstelle habe suggerieren wollen, er rufe aus eigenem Antrieb an. Das Landesarbeitsgericht war jedoch nicht verpflichtet, die rechtskundig im Prozeß vertretene Beklagte zu einem solchen Vortrag und Beweisantritt anzuregen oder auch nur zu fragen, ob sie zur Aussage des Zeugen R noch etwas Neues erklären wolle.

Da das Landesarbeitsgericht einen Diebstahlsverdacht nicht als vorliegend angenommen hat, brauchte es sich auch nicht mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit ein solcher eine Kündigung zu rechtfertigen vermag.

Daß das Landesarbeitsgericht dem Kläger nur eine Ordnungswidrigkeit angelastet hat, ist das Ergebnis seiner

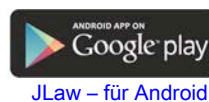


freien richterlichen Beweiswürdigung, die der Nachprüfung durch das Revisionsgericht nicht unterliegt. Auch soweit das Landesarbeitsgericht diese Ordnungswidrigkeit als verhältnismäßig geringfügig und deshalb zur Kündigung nicht ausreichend angesehen hat, liegt das noch im Rahmen des ihm als Tatsachengericht eingeräumten Beurteilungsspielraums und unterliegt daher nicht der revisionsrechtlichen Nachprüfung. Denn das Werten der einzelnen Tatsachen und das Abwägen ihres Gewichts gegenüber anderen für § 1 KSchG maßgeblichen Tatumständen sind der richterlichen Kontrolle in der Revisionsinstanz entzogen (vgl. BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

Da hiernach das Landesarbeitsgericht den prozessual einwandfrei festgestellten Sachverhalt erschöpfend gewürdigt und die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale des § 1 Abs. 2 KSchG nicht verkannt hat, mußte die Revision, soweit sie sich gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung wendet, zurückgewiesen werden.

III. Dagegen war ihr der Erfolg hinsichtlich des Auflösungsantrages nicht zu versagen.

Daß der Kläger diesen Antrag aus § 7 Abs. 1 Satz 1 KSchG im Berufungsverfahren nur "hilfsweise" gestellt hat, hinderte das Berufungsgericht nicht, sachlich über ihn zu entscheiden. Als echter Hilfsantrag, nämlich für den Fall der Abweisung des Hauptantrags auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung gestellt, hätte der Antrag allerdings keinen Sinn. Sinnvoll ist er nur neben diesem Hauptantrag, dessen Erfolg ihm erst die Grundlage gibt. Deshalb kann man ihn aber als uneigentlichen Hilfsantrag ansehen, der, umgekehrt wie der echte Hilfsantrag, nur für den Fall als gestellt gelten soll, daß der Kläger, wie hier geschehen, mit seinem Hauptantrag durchdringt (vgl. BAG 7, 165; Auffarth-Küller, KSchG, Anm. 6 zu § 7). So ausgelegt bestehen gegen die Zulässigkeit des Auflösungsantrags keine Bedenken.



Er ist aber entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts sachlich nicht begründet. Das angefochtene Urteil besagt insoweit nur, ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer wegen einer bloßen Ordnungswidrigkeit sogleich mit der Kündigung maßregelt, müsse damit rechnen, daß dem Arbeitnehmer die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach gewonnenem Kündigungsschutzprozeß unzumutbar wäre. Das genügt nicht, um den Tatbestand des § 7 Abs. 1 Satz 1 KSchG zu erfüllen.

Das Kündigungsschutzgesetz dient vornehmlich dem Schutz des Arbeitsplatzes. Es wünscht, wenn möglich, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Es ist somit ein "Bestandsschutzgesetz" und kein "Abfindungsgesetz". Damit weicht es sowohl vom Betriebsrätegesetz von 1920 als auch vom Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit von 1934⁴ ab, welche beide dem im Prozeß unterlegenen Arbeitgeber die Wahl ließen, den Arbeitnehmer entweder weiterzubeschäftigen oder ihm eine Abfindung zu zahlen. Das Kündigungsschutzgesetz hingegen gibt dem unterlegenen Arbeitgeber nach näherer Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur dann das Recht, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Abfindung des Arbeitnehmers zu verlangen, wenn eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten ist. Ähnlich kann der obsiegende Arbeitnehmer Auflösung und Abfindung nur dann begehren, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach der Lage zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung nicht zuzumuten ist. Beides sind Ausnahmen von dem vom Gesetz als Regel angestrebten Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses. Es müssen daher in beiden Fällen strenge Anforderungen an die Erfüllung des Ausnahmetatbestandes gestellt werden.

Für den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers bedeutet dies, daß grundsätzlich derselbe Maßstab gilt wie für eine arbeitnehmerseitige fristlose Kündigung, bei der es in Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes ja auch darauf ankommt, ob dem Arbeitnehmer



die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten ist. Es fehlt an einem ausreichenden Grund, den Begriff der Unzumutbarkeit in beiden Fällen verschieden auszulegen. Zu berücksichtigen bleibt im Falle des Auflösungsantrages bei der Interessenabwägung freilich, daß der Arbeitgeber durch seine vorangegangene unsoziale Kündigung eine etwaige Unzumutbarkeit der Weiterarbeit verursacht oder wenigstens zu ihr beigetragen haben kann (so Hueck, KSchG, 4. Aufl., Anm. 7 zu § 7; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 7. Aufl., § 64 S. 661 Fußnote 129; Nikisch, Lehrbuch, 3. Aufl., S. 786 Fußnote 145, abweichend von der 2. Aufl.; a.A. Auffarth-Müller, § 7 Anm. 9; Dietz, NJW 1951, S. 944; Rohlfsing, KSchG, Anm. 2 b zu § 7).

Der Kläger hatte die Umstände darzulegen und zu beweisen, aus denen sich nach seiner Ansicht die Unzumutbarkeit ergibt. Die Annahme des Berufungsgerichts, dem Kläger sei die Weiterbeschäftigung bei der Beklagten schon deshalb nicht mehr zuzumuten, weil diese ihn wegen einer bloßen Ordnungswidrigkeit sogleich mit der Kündigung gemäßregelt habe, läßt sich aus mehreren Gründen nicht halten. Die Beklagte hat dem Kläger nicht nur wegen seines ordnungswidrigen Verhaltens gekündigt, sondern in erster Linie wegen des Diebstahlverdachts, dem sich der Kläger durch sein unkorrektes Verhalten selbst ausgesetzt hat. Dieser Verdacht war vom Standpunkt der Beklagten aus gesehen zur Zeit der Kündigung begründet und hätte nach seiner Art und Schwere an und für sich ausreichen können, wenigstens eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn er nicht im Laufe des Prozesses durch die Beweisaufnahme entkräftet worden wäre, was die Beklagte nicht voraussehen konnte. Es trifft auch nicht zu, daß die Beklagte dem Kläger "sogleich" gekündigt hat. Sie hat vielmehr mit der Kündigung vom 8. Oktober 1962 bis zum 17. Januar 1963 über drei Monate gezögert und dadurch erkennen lassen, daß sie sich die Kündigung reiflich überlegt und auch auf die Erkrankung des Klägers am 17. November 1962



Rücksicht genommen hat. Sie hat auch im Prozeß ihren Rechtsstandpunkt nicht mit unnötiger Schärfe vertreten.

Nach alledem fehlt es an einem tatsächlichen Grund für die Annahme, die Beklagte werde den Kläger schlecht behandeln, wenn er nach gewonnenem Prozeß seine Tätigkeit bei ihr wieder aufnehme. Weitere Umstände, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar für den Kläger erscheinen lassen, hat er nicht vorgebracht. Deshalb ist der Senat in der Lage, ohne Zurückverweisung der Sache über den Auflösungsantrag des Klägers selbst entscheiden zu können, und zwar im entgegengesetzten Sinn wie das Landesarbeitsgericht.

gez. Schilgen Dr. Meier-Scherling Dr. Gröninger

Dr. Schunorth

H. Krebs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 15/64

- Sa 44/63 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

B e s c h l u ß

In Sachen

wird die Formel des Urteils vom 5. November 1964 gemäß
§ 319 ZPO dahin berichtigt, daß sie folgendermaßen lautet:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 7. November 1963 - 4 Sa 44/63 - aufgehoben,
soweit das Arbeitsverhältnis des Klägers aufge-
löst, die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung
von 3.500,-- DM verurteilt und über die Kosten
des Rechtsstreits entschieden worden ist.

Der Auflösungsantrag des Klägers wird zurück-
gewiesen.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Beklagte
zu zwei Dritteln und der Kläger zu einem Drittel.

Kassel, den 9. November 1964

Bundesarbeitsgericht Zweiter Senat

gez. Schilgen Dr. Meier-Scherling Dr. Gröninger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)