

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: KSchG 1969 §§ 9, 10;
ZPO §§ 286, 554 Abs. 3 Nr. 2 b

Leitsätze:

K e i n e

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

Aktenzeichen: 2 AZR 243/74

Urteil des BAG vom 13. Oktober 1975

LAG Nürnberg



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



2 AZR 243/74

5 Sa 119/73 N Nürnberg

Urteilstenor
zugestellt am
13. Oktober 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Oktober 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Kammann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 28. Februar 1974 - 5 Sa 119/73 N - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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)



Tatbestand:

Die Beklagte ist aus einer Fusion der Genossenschaft Milchhof L -St e.G.m.b.H. und der Molkereigenossenschaft E e.G.m.b.H. hervorgegangen. Der 1920 geborene Kläger war seit März 1947 bei der Molkereigenossenschaft E beschäftigt. Er war seit 1962 als Betriebsleiter tätig. Zum 1. Januar 1972 wurde mit dem Kläger ein neuer Dienstvertrag abgeschlossen, nach dem das Dienstverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten frühestens zum 31. Dezember 1972 gekündigt werden konnte. Nach der Dienstanweisung für Geschäftsführer war der Kläger verpflichtet, den Vorsitzenden des Vorstandes oder dessen Stellvertreter unverzüglich über Vorkommnisse von besonderer Bedeutung zu unterrichten.

Im Jahre 1969 hatten Vorstand und Aufsichtsrat der Molkereigenossenschaft E mit Mehrheit beschlossen, eine Fusion mit dem Milchhof L -St anzustreben. Dieser Plan war in einer Generalversammlung im Juni 1970 von der Mehrheit der Genossen abgelehnt worden. Auch der Kläger hatte sich dagegen ausgesprochen. Im Anschluß an diese Versammlung traten 110 Mitglieder aus der Molkereigenossenschaft aus. Vorstand und Aufsichtsrat der Genossenschaft hielten an dem Plan einer Fusion fest.

Mit Schreiben vom 17. April 1972 teilte der Milchhof L -St dem Kläger mit, die Verschmelzung der beiden Genossenschaften sei nun wiederum Gegenstand einer Generalversammlung der Molkereigenossenschaft E. Sicherlich werde auch sein Verhalten mit für das Abstimmungsergebnis von Bedeutung sein. Es werde engstens mit seiner Zukunftssicherung verbunden sein. In diesem Punkt wolle man ihn schon heute wissen lassen, daß es die Absicht der übernehmenden Genossenschaft sei, ihn nach der beschlossenen Verschmelzung als Betriebsleiter des E Molkereibetriebes ohne den geringsten materiellen Nachteil zu beschäftigen. Zu ändern wäre sein derzeitiger Dienstvertrag nur deshalb, weil er nach einer Verschmelzung von der kaufmännischen Leitung entlastet werden solle.



- 3 -

In der Generalversammlung der Molkereigenossenschaft E am 23. April 1972 fehlten bei der Abstimmung über die Fusion vier Stimmen an der erforderlichen Mehrheit.

Der Kläger war auch nach diesem Zeitpunkt nicht von der wirtschaftlichen Notwendigkeit einer Fusion überzeugt. Er suchte vielmehr nach Möglichkeiten, die Selbständigkeit der Molkereigenossenschaft E zu erhalten. Zu diesem Zwecke vereinbarte er im Einvernehmen mit einem gegen die Fusion eingestellten Vorstandsmitglied und einem Mitglied des Aufsichtsrates noch im April 1972 einen Termin beim Bayerischen Raiffeisenverband in M , der für die beabsichtigte Fusion eintrat. Der vom Kläger nicht unterrichtete Vorsitzende des Vorstandes der Molkereigenossenschaft E wurde erst auf Veranlassung des Raiffeisenverbandes mit zu dieser Besprechung herangezogen.

Kurz vor Pfingsten 1972 fuhr der Kläger mit einem Mitglied des Vorstandes zu der Firma M nach F . Dort erörterte er die Möglichkeit, die Auflösung der Molkereigenossenschaft E dadurch zu vermeiden, daß in E für die Firma M produziert und zu diesem Zwecke ein Vertrag abgeschlossen werden könne.

In einer weiteren Generalversammlung am 27. Mai 1972 beschlossen die Mitglieder der Molkereigenossenschaft E mit der erforderlichen Mehrheit die Fusion mit dem Milchhof L -St . Der Kläger erklärte in dieser Versammlung seinen Austritt als Genosse aus der Molkereigenossenschaft E .

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis des Klägers, dessen Einkommen zuletzt rd. DM 3.600,-- betrug, mit Schreiben vom 29. Juni 1972 zum 31. Dezember 1972 gekündigt.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß diese Kündigung rechtsunwirksam sei. Er hat vorgetragen, die gute Ertragslage der Molkereigenossenschaft E habe die Fusion nicht erforderlich gemacht. Er habe nach dem Fusionsbeschluß vom 27. Mai 1972 aber nichts mehr gegen die



- 4 -

geplante Fusion unternommen. Vor diesem Zeitpunkt habe der Vorstand der Genossenschaft treuwidrig gehandelt, indem er sich gegen den erklärten Willen der Genossen in den früheren Generalversammlungen gestellt und die Fusion weiter betrieben habe. Dagegen habe er die wohlverstandenen Interessen der Genossen wahrzunehmen versucht.

Die Beklagte hat Klagabweisung und hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Sie hat vorgebracht, obwohl dem Kläger mit Schreiben vom 17. April 1972 die Bereitschaft zur Fortsetzung des Dienstvertrages mitgeteilt worden sei, habe er dazu seine Bereitschaft nicht erkennen lassen. Er habe sich vielmehr bis zur letzten Minute gegen einen Zusammenschluß der beiden Molkeereien gewandt und dabei gegen die Beschlüsse von Vorstand und Aufsichtsrat verstoßen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Kündigung vom 29. Juni 1972 rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 20.000,-- DM zum 31. Dezember 1972 aufgelöst. Gegen diese Entscheidung haben beide Parteien Berufung eingelegt, mit der die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Kündigungsschutzklage weiter verfolgt und der Kläger beantragt hat, die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere DM 32.252,50 als Abfindung zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat beide Berufungen zurückgewiesen.

Der Kläger macht mit seiner Revision seinen im Berufungsverfahren erhobenen Anspruch auf Zahlung einer höheren Abfindung weiter geltend, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

- 5 -



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



- 5 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

A. Der Streitgegenstand im Revisionsverfahren beschränkt sich auf den Antrag des Klägers, ihm über den ihm zuerkannten Betrag von DM 20.000,-- hinaus eine weitere Abfindung in Höhe von DM 32.252,50 zuzusprechen und damit die Höchstgrenze des § 10 Abs. 2 KSchG auszuschöpfen. Die Beklagte hat nämlich die vom Landesarbeitsgericht bestätigte Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung durch das Arbeitsgericht nicht mit der Revision angegriffen und der Kläger hat gegen das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit es das Arbeitsverhältnis auf den Antrag der Beklagten zum 31. Dezember 1972 aufgelöst hat, keine Berufung eingelegt. Damit steht rechtskräftig fest, daß zwar die Kündigung der Beklagten vom 29. Juni 1972 sozialwidrig und damit unwirksam gewesen ist, das Arbeitsverhältnis aber nach § 9 KSchG durch das Gericht aufzulösen war, weil eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr zu erwarten war.

B. Nach § 9 KSchG war die Beklagte zugleich mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Das Arbeitsgericht hat die Abfindung nach § 10 KSchG auf knapp 6 Monatsverdienste des Klägers festgesetzt und das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler diese Festsetzung bestätigt.

I. Zur Begründung der Höhe der Abfindung hat das Landesarbeitsgericht insbesondere folgendes ausgeführt:

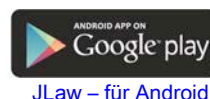
Da der Kläger bei der Molkereigenossenschaft E 25 Jahre lang beschäftigt gewesen sei und die Entwicklung des Betriebes gefördert habe, wäre es gerechtfertigt gewesen, ihm die zulässige Höchstabfindung von 15 Monatsverdiensten zuzubilligen, wenn die Kündigung deutlich sozialwidrig gewesen wäre. Diese Voraussetzung sei nicht erfüllt. Die Kündigung sei zwar nicht sozial gerechtfertigt, aber

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

ihr Unrechtsgehalt sei nur gering. Der Kläger habe nämlich auch nach dem Schreiben des Milchhofes L -St

im April 1972 bis zum Fusionsbeschluß vom 27. Mai 1972 den ihm bekannten Fusionsabsichten der Mehrheit von Vorstand, Aufsichtsrat und Genossenschaft der Molkereigenossenschaft E entgegengearbeitet. Eine ordentliche Kündigung sei trotz der gegen die Fusionsabsicht gerichteten Maßnahmen nur deshalb nicht gerechtfertigt, weil der Kläger noch eine gewisse Rückendeckung durch Fusionsgegner gehabt habe und weil ihm von dem Vorstandsvorsitzenden der Molkereigenossenschaft E nicht entschieden genug verboten worden sei, Obstruktion gegen die Fusion zu betreiben. Da es nur noch einer besonderen arbeitgeberfeindlichen Spitze bedurft habe, um eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen, erscheine die unwirksame Kündigung in einem sehr milden Licht. Das rechtfertige es, im Rahmen des ihm eingeräumten Ermessens erheblich unter der Höchstabfindung zu bleiben.

II. Bei der Entscheidung über die Höhe der Abfindung nach den §§ 9, 10 KSchG steht dem Tatsachenrichter ein weitgehender Beurteilungsspielraum zu. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Begriff der Angemessenheit verkannt hat, seinen Ermessensspielraum durch sachfremde oder willkürliche Erwägungen überschritten hat, und ob es für die Bemessung wesentliche Umstände entweder überhaupt nicht berücksichtigt oder unter Verletzung von Verfahrensgrundsätzen fehlerhaft festgestellt hat. Das Revisionsgericht ist darüber hinaus nicht befugt, die Ermessensentscheidung des Landesarbeitsgerichts durch sein eigenes Ermessen zu ersetzen (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 72 ArbGG 1953; BAG 9, 131 [135 f] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG; BAG 21, 221 [229] = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung und BAG 24, 141 [147] = AP Nr. 9 zu § 72 BetrVG).

- 7 -



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



- 7 -

III. Dieser beschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand. Die von der Revision erhobenen Rügen greifen aus folgenden Gründen nicht durch:

1. Die vom Kläger begehrte Höchstabfindung nach § 10 Abs. 2 KSchG ist nicht schon allein deshalb angemessen, weil er länger als 15 Jahre bei der Molkereigenossenschaft E beschäftigt war. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für die Festsetzung der Abfindung zwar ein wesentlicher aber kein allein entscheidender Gesichtspunkt. Das Gericht hat vielmehr auch alle sonstigen Umstände zu berücksichtigen, die eine Erhöhung oder Ermäßigung der Abfindung als billig erscheinen lassen (vgl. BAG 9, 131 136 = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG und Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 10 Anm. 9).

Zu diesen sonstigen beachtlichen Umständen gehört vor allem auch das Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Abfindung zu ermäßigen ist, wenn die Sozialwidrigkeit der Kündigung gering ist (vgl. BAG wie vorher sowie BAG AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969 unter II 3 der Gründe - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Hueck, aaO, § 10 Anm. 9; Monjau BB 1969, 1042 1044 und Neumann, AR-Blattei, Kündigungsschutz VI Abschn. H I 3). Der Verlust seines Arbeitsplatzes, der durch die Zahlung einer Abfindung ausgeglichen werden soll, trifft einen Arbeitnehmer weniger hart, der durch sein eigenes Verhalten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gefährdet hat.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Unrechtsgehalt der sozialwidrigen Kündigung der Beklagten deswegen für gering erachtet, weil der Kläger bis zum Zusammenschluß der beiden Molkereigenossenschaften der Fusionsabsicht der Mehrheit von Aufsichtsrat, Vorstand und Genossen der Molkereigenossenschaft E entgegengearbeitet habe. Auch diese Würdigung ist im Ausgangspunkt nicht zu beanstanden. Wenn der Kläger auch nach dem Angebot, ihn nach dem Zusammenschluß der Molkereigenossenschaften weiter zu beschäftigen, weiterhin versucht hat, die Fusion zu verhindern, dann ist dadurch

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

die für eine Zusammenarbeit in verantwortlicher Stellung erforderliche Vertrauensgrundlage zu den vereinigten Genossenschaften beeinträchtigt worden. Das ist ein Umstand, der an sich geeignet ist, die sozialwidrige Kündigung in einem "milderen Licht" erscheinen zu lassen. Da es nicht mehr darum geht, ob dem Kläger sein Verhalten als verhaltensbedingter Kündigungsgrund angelastet werden könnte, sondern nur noch das Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung zu bestimmen ist, kommt es entgegen der Auffassung der Revision nicht darauf an, ob der Kläger sich gegenüber der Molkereigenossenschaft E treuwidrig verhalten hat, oder ob der Kläger in einem entschuldbaren Irrtum über seine Verpflichtungen gegenüber den gegen die Fusion eingestellten Genossen gehandelt hat. Schon aus diesem Grunde sind die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobenen Rügen unbegründet. Es genügt für die im Rahmen der §§ 9, 10 KSchG erforderliche Interessenabwägung, daß infolge des Verhaltens des Klägers, das das Vertrauensverhältnis zu den vereinigten Genossenschaften berührt, ein uneingeschränktes Vertrauen der Beklagten in die Bereitschaft des Klägers zur vorbehaltlosen weiteren Zusammenarbeit bei objektiver Betrachtung nicht mehr bestanden hat.

3. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe den Fusionsabsichten auch noch nach dem 17. April 1972 entgegengeearbeitet, beruht auf Feststellungen über das Verhalten des Klägers vor der Besprechung beim Bayerischen Raiffeisenverband in M , seiner Fahrt zur M in F und seinem demonstrativen Austritt als Genosse in der Generalversammlung am 27. Mai 1972.

Da schon die ersten beiden Vorgänge die Feststellung des Landesarbeitsgerichts ausreichend stützen und insoweit keine Rechtsfehler ersichtlich sind, kann es dahingestellt bleiben, ob die vom Kläger gegen die Würdigung seines Verhaltens in der Generalversammlung vom 27. Mai 1972 erhobenen Rügen begründet sind.



Zu den übrigen beiden, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts tragenden Feststellungen gilt im einzelnen folgendes:

a) Die Rüge, "soweit" das angefochtene Urteil auf den Aussagen von Herrn S beruhe, habe das Landesarbeitsgericht eine Verfahrensverletzung begangen, weil Herr S unzulässig statt als Partei als Zeuge vernommen worden sei, ist unzulässig. Die Revision hat nämlich nicht mehr dargelegt, inwieweit das angefochtene Urteil überhaupt auf der Verwertung der Aussage des Zeugen S beruht (vgl. BAG 14, 1 57 = AP Nr. 3 zu § 161 ZPO und BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO). Eine solche Begründung dieser Verfahrensrüge war aus folgenden Gründen erforderlich:

Das Landesarbeitsgericht hat zwar einleitend unter Bezugnahme auf die Aussagen von S und O festgestellt, der Kläger habe den ihm bekannten Fusionsabsichten entgegengearbeitet. Bei der sodann folgenden Würdigung des Verhaltens des Klägers bei seinem Besuch beim Bayerischen Raiffeisenverband in M ist jedoch nicht ersichtlich, inwieweit das Landesarbeitsgericht auf die Aussage von Herrn S zurückgegriffen hat. Es hat nämlich in seiner Begründung nur die auch vom Kläger nicht bestrittene Tatsache verwertet, daß er den Vorstandsvorsitzenden S von dieser Besprechung nicht unterrichtet hatte.

b) Möglich und naheliegend und deswegen für den Senat bindend ist auch die weitere Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Fahrt des Klägers zur M nach F habe dazu gedient, Material gegen die Fusion zu sammeln. Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Beweiswürdigung liegt nicht schon deswegen vor, weil die Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts nach der Auffassung der Revision nicht zwingend ist. Die Beweiswürdigung ist grundsätzlich Sache des Tatsachenrichters. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob die Beweiswürdigung unvollständig ist und ob die Schlußfolgerungen möglich sind oder ob sie gegen Denkgesetze und Erfahrungsregeln verstossen (vgl. nur BAG 14, 206 = AP Nr. 4 zu § 176 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Solche



- 10 -

Fehler sind dem Landesarbeitsgericht bei der Beweiswürdigung nicht unterlaufen.

4. Nicht gefolgt werden kann der Revision, wenn sie rügt, das Landesarbeitsgericht habe dem Kläger unterstellt, er sei gegenüber einer Fusion feindlich eingestellt gewesen, ohne die gesamten Umstände des Falles zu berücksichtigen. Es habe nämlich den Vortrag des Klägers unberücksichtigt gelassen, daß er kein grundsätzlicher Gegner der Fusion gewesen sei. Wie die Revision verkennt, beruhen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht auf der Würdigung der inneren Einstellung des Klägers. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr darauf abgestellt, daß der Kläger durch sein tatsächliches Verhalten die Fusion zu verhindern versucht hat. Im übrigen ist der Vortrag des Klägers, auf den die Revision insoweit verweist, erst in Schriftsätzen erfolgt, die nach dem Schluß der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 11. Oktober 1973 eingereicht worden sind. Da die Voraussetzungen des § 272a ZPO nicht vorlagen und das Landesarbeitsgericht demgemäß den Parteien keine Frist eingeräumt hatte, weitere Schriftsätze nachzubringen, konnte und durfte es späteres Vorbringen des Klägers bei seiner Entscheidung nicht mehr berücksichtigen.

Das gilt auch, soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe in dem Schriftsatz vom 15. November 1973 angebotene Beweise nicht erhoben, "obwohl dies für eine abschließende richtige Beurteilung des Sachverhalts von Bedeutung gewesen wäre". Dieser Vortrag enthält darüber hinaus auch deshalb keine zulässige Verfahrensrüge, weil die Revision nicht genau bezeichnet hat, welche Beweismittel zu welchen Beweisthemen nicht verwertet worden sein sollen und wieso ohne die gerügte Verfahrensverletzung möglicherweise anders entschieden worden wäre (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO und AP Nr. 13 zu § 554 ZPO). Aus diesem Grunde reicht auch die Verweisung auf den Schriftsatz vom 19. September 1973 nicht aus.

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

- 11 -



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



5. Die Würdigung, in welchem Ausmaß die Sozialwidrigkeit der Kündigung durch das Bestreben des Klägers, die Fusion zu verhindern, gemindert worden ist, hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen des von ihm nicht überschrittenen Beurteilungsspielraumes vorgenommen. Das Revisionsgericht kann nicht aufgrund eines eigenen Ermessens "die Gewichte" anders verteilen, wie die Revision annimmt.

6. Das Landesarbeitsgericht hat auch keine anderen für die Festsetzung der Abfindung erheblichen Umstände unberücksichtigt gelassen.

a) Wie die Revision selbst einräumt, hat das Landesarbeitsgericht die lange Betriebszugehörigkeit des Klägers und sein Alter in seine Erwägungen mit einbezogen. Die Beurteilung, wie stark oder wie gering diese Umstände bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen waren, oblag dem Landesarbeitsgericht und die Revision kann demgemäß nicht rügen, das Landesarbeitsgericht habe ihnen keine genügende Bedeutung beigemessen.

b) Für die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts war es unerheblich, ob der Kläger seit 1962 oder - wie nunmehr die Revision vorträgt - bereits seit 1954 Betriebsleiter bei der Molkereigenossenschaft E war. Das Landesarbeitsgericht hat im übrigen auch in Übereinstimmung mit den Angaben des Klägers in seiner Berufungsbegründung für den Senat bindend festgestellt, daß der Kläger erst im Jahre 1962 die Leitung der Molkereigenossenschaft übernommen hat. Diese Feststellung hätte der Kläger nur mit einem von ihm unterlassenen Antrag auf Berichtigung des Tatbestandes angreifen können (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

c) Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, die Beklagte habe in ihrem Kündigungsschreiben eindeutig zu erkennen gegeben, daß sie in seinem Verhalten vor dem Fusionsbeschluß keinen Grund angesehen habe, das Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Gunsten



des Klägers berücksichtigt, daß die übernehmende Genossenschaft nach ihrem Schreiben vom 17. April 1972 bereit gewesen sei, den Kläger trotz seines bis zu diesem Zeitpunkt bekannten Verhaltens weiter zu beschäftigen. Entgegen der Auffassung der Revision hat die Beklagte aber nicht zu erkennen gegeben, daß sie auch das weitere Verhalten des Klägers nicht für schwerwiegend erachte. Eine solche Einstellung der Beklagten kann insbesondere nicht aus dem Kündigungsschreiben vom 29. Juni 1972 hergeleitet werden. Die Beklagte hat hierin zwar erwähnt, daß der Kläger bislang nicht seine Bereitschaft zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erklärt habe, ihm aber zur Begründung der Kündigung vorgeworfen, daß er sich zum Teil in unsauberer Art und Weise bis zur letzten Minute vor der Generalversammlung am 27. Mai 1972 gegen einen Zusammenschluß der beiden Genossenschaften gestellt habe.

d) Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausdrücklich geprüft, ob auch die Zahlung einer höheren Abfindung für die Beklagte noch eine zumutbare Belastung gewesen wäre. Dazu hatte es jedoch auch keine Veranlassung, weil die Parteien zu den Vermögensverhältnissen der Beklagten in den Tatsacheninstanzen nichts vorgetragen hatten (vgl. BAG 21, 221 [229] = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Soweit der Kläger in der Revisionsbegründung geltend gemacht hat, die Beklagte spare laufend das Gehalt für einen Betriebsleiter in E ein und deshalb spiele für sie eine Abfindung in Höhe von 15 Monatsverdiensten wirtschaftlich keine Rolle, handelt es sich um einen unzulässigen neuen Tatsachenvortrag, der im Revisionsverfahren nicht mehr bewertet werden konnte (vgl. § 561 Abs. 1 ZPO).

gez.: Hillebrecht

Dr. Heither

zugleich für den durch
Krankheit an der Unterschrift
verhinderten
Vorsitzenden Richter
Dr. Gröninger

Thieß

Dr. Kammann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)