

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

Gesetz: KSchG §§ 1, 9, 10; BetrVG 1972 § 102; ZPO § 563

Leitsätze:

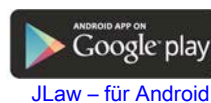
K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 428/76
Urteil des BAG vom 1. Dezember 1977

LAG Frankfurt/Main



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



7 Sa 592/75 Frankfurt/Main

Verkündet am

1. Dezember 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Fink und Dr. Bächle für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 10. März 1976 - 7 Sa 592/75 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1945 geborene Kläger war aufgrund des Arbeitsvertrages vom 6. Mai 1971 seit dem 1. Juli 1971 bei der Beklagten als "Bezirksverkaufsleiter Hotel" für das Gebiet Hanau, Fulda, Offenbach, bestehend aus den früheren Landkreisen Fulda, Hünfeld, Alsfeld, Lauterbach, Büdingen, Friedberg, Schlüchtern, Hanau, Gelnhausen sowie Offenbach (Stadt und Landkreis) beschäftigt. Der Vertreterbezirk des Klägers wurde aus Teilen von vier früheren Bezirken neu geschaffen. Seine Vergütung bestand zuletzt aus einem monatlichen Fixum von 2.300,-- DM brutto sowie aus einer Provision; das durchschnittliche monatliche Gesamtarbeitsentgelt belief sich im Jahre 1974 auf ca. 5.000,-- DM (einschließlich Fixum).

Am 30. Januar 1975 fand ein Gespräch zwischen den Parteien statt, bei dem dem Kläger eine ordentliche Kündigung angekündigt wurde. Zugleich wurde ihm angeboten, entweder selbst zu kündigen oder als stellvertretender Leiter eines Ausverkaufslokals tätig zu werden. Am 6. Februar 1975 hat der für den Betrieb der Beklagten gebildete Betriebsrat einer Kündigung des Klägers zum 30. Juni 1975 zugestimmt. Nachdem der Kläger die ihm am 30. Januar 1975 unterbreiteten Vorschläge abgelehnt hatte, hat die Beklagte mit einem dem Kläger am 21. März 1975 zugegangenen Schreiben das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1975 gekündigt.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 21. März 1975 nicht aufgelöst worden ist. Er hat vorgetragen, die Kündigung sei bereits gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, weil die Beklagte den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört habe. Im übrigen sei die Kündigung auch sozialwidrig.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, sie habe bereits am 30. Januar 1975 den Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung des Klägers unterrichtet. Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, denn der Kläger habe in seinem Verkaufsgebiet unzureichende Leistungen erbracht. Er habe nicht die bis zu 30 % unter vergleichbaren Verkaufsbezirken festgestellten Sollvorgaben für die erwarteten und möglichen Umsätze

- 3 -



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



- 3 -

erreicht. Bei der Bemessung des jeweiligen Umsatzsolls werde den Verschiedenheiten der einzelnen Bezirke aufgrund jahrzehntelanger Erfahrungen Rechnung getragen. Der Kläger habe 1973 eine Sollvorgabe von 750.000,-- DM gehabt, die er nur zu 87,8 % (= 662.800,-- DM) erreicht habe. Im Jahre 1974 sei das Umsatzsoll auf 875.000,-- DM angehoben worden; der Kläger habe demgegenüber nur einen Umsatz von 590.000,-- DM (= 73,3 %) erzielt. Im Verhältnis zu vergleichbaren Verkaufsbezirken habe der Kläger das schlechteste Verkaufsergebnis erzielt. Dem Kläger seien seine mangelhaften Leistungen mehrfach mündlich und schriftlich vorgehalten worden, ohne daß sich seine Leistungen gebessert hätten. Im November 1974 sei dem Kläger erklärt worden, daß man sich zum Frühjahr 1975 trennen müsse, falls sich seine Leistungen nicht zum Jahresende 1974 entscheidend bessern würden. Da sich seine Leistungen nicht geändert hätten, sei ihm am 30. Januar 1975 die Kündigung angekündigt worden. Offensichtlich unter dem Eindruck der drohenden Kündigung seien seine Umsätze von Januar bis April 1975 überdurchschnittlich gestiegen und nach der Kündigung im Mai 1975 wieder gesunken. Die Kündigung sei auch deshalb gerechtfertigt, weil dem Kläger mangelhafte Sorgfalt bei der Auftragsbearbeitung vorzuwerfen sei.

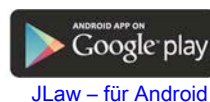
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt, mit der er zusätzlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 15.000,-- DM beantragt hat. Er hat zur Begründung ergänzend vorgetragen, er bestreite mit Nichtwissen, daß der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden sei. Sein Umsatz im Februar und März 1975 sei keineswegs sprunghaft angestiegen, denn er habe im Dezember 1974 eine Provision von 3.339,54 DM erzielt und nicht nur von 500,-- DM, wie die Beklagte behauptet habe. Wenn der Umsatz im Januar verhältnismäßig gering gewesen sei, so sei dies eine für diesen Monat übliche Erscheinung. Es sei unzutreffend, daß er sich für die Beklagte nicht genügend eingesetzt habe. Durch seinen Einsatz sei es ihm gelungen, seinen Umsatz ständig zu steigern sowie eine große Zahl neuer Kunden zu gewinnen. Von den insgesamt 38 Vertretern sei es außer ihm nur noch sechs Vertretern gelungen, 1974 den Umsatz zu

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

erhöhen. Da sein Vertreterbezirk 1971 neu gebildet worden sei, hätte dies bei den Umsatzvorgaben entsprechend berücksichtigt werden müssen, und zwar insbesondere deshalb, weil einige Kunden den bisherigen Vertretern vorbehalten geblieben seien. Soweit in seinem Verkaufsgebiet Beanstandungen durch Kunden erfolgt seien, habe die Ursache darin gelegen, daß die Beklagte nicht pünktlich geliefert habe.

Die Beklagte hat ebenfalls hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Sie hat auf die Berufungsbegründung u.a. erwidert, der Kläger habe 1972 einen Umsatz von 335.300,-- DM, 1973 von 662.800,-- DM und 1974 von 590.000,-- DM erzielt. Es sei unrichtig, daß nur sechs Außendienstmitarbeiter im Jahre 1974 eine Umsatzsteigerung erreicht hätten; es seien vielmehr 17 gewesen, während nur 16 Vertreter aus besonderen Gründen das Vorjahresergebnis nicht erreicht hätten.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 14.000,-- DM zum 30. Juni 1975 aufgelöst. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter; hilfsweise begehrt sie eine Herabsetzung der Abfindung auf 4.000,-- DM. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

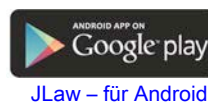
I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß die von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung zum 30. Juni 1975 rechtsunwirksam ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, es sei von einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG auszugehen. Dafür spreche der von der Beklagten vorgelegte Beschluß des Betriebsrates vom 6. Februar 1975, durch den der Betriebsrat der Kündigung des Klägers zugestimmt habe. Wenn der Kläger gleichwohl die ordnungsgemäße Ein-

- 5 -



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



- 5 -

leitung des Anhörungsverfahrens bezweifle und sich zum Beweis dafür auf Mitglieder des Betriebsrates beziehe, dann sei das ein unzulässiger Ausforschungsbeweis. Die Kündigung sei aber nicht sozial gerechtfertigt, weil dem Kläger kein begründeter Vorwurf wegen mangelnder Leistungen gemacht werden könne. Im Jahre 1973 habe der Kläger 87,8 % der Sollvorgabe erreicht, was nur einem Drittel der übrigen Vertreter gelungen sei. Im Jahre 1974 sei der Unterschied zwischen der Sollvorgabe und den Umsätzen zwar nur bei wenigen Vertretern gleich oder schlechter als beim Kläger gewesen. Zu seinen Gunsten sei aber zu berücksichtigen, daß die Sollvorgabe wesentlich erhöht worden sei und sich im Zonenrandgebiet, das der Kläger zu betreuen gehabt habe, die Rezession früher und stärker als in anderen Gebieten ausgewirkt habe. Es sei dem Kläger nicht zu widerlegen, daß die Umsatzsteigerung Anfang 1975 auf die sich erst jetzt auswirkenden Hilfsmaßnahmen für das Zonenrandgebiet zurückzuführen sei. Aus der Umsatzsteigerung im Jahre 1975 könne deswegen nicht auf einen mangelnden Einsatzwillen im Jahre 1974 geschlossen werden. Ein verständiger Arbeitgeber hätte nach der erfolgten Steigerung im Jahre 1975 die Kündigung noch nicht ausgesprochen, sondern zunächst die Leistung des Klägers im Jahre 1975 abgewartet. Die von der Beklagten erhobenen Beanstandungen an der Arbeitsweise des Klägers seien teilweise nicht berechtigt und im übrigen nicht schwerwiegend.

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist zwar nicht frei von Rechtsfehlern. Die angefochtene Entscheidung ist aber gleichwohl zu bestätigen, weil sie sich aus anderen Gründen als richtig darstellt (vgl. § 563 ZPO).

a) Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß der Arbeitgeber bei einer entsprechenden Rüge des Arbeitnehmers in vollem Umfange für die in seinen Verantwortungsbereich fallende ordnungsgemäße Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG darlegungs- und beweisbelastet ist (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 6 der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Um dem Revisionsgericht eine Überprüfung zu ermöglichen, ob die Beklagte im Streitfall das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet hat, hätte das Landesarbeitsge-

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

richt insbesondere feststellen müssen, ob und welche Kündigungsgründe die Beklagte dem Betriebsrat mitgeteilt hat. An einer wirksamen Anhörung im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG fehlt es nämlich nicht nur dann, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vor der Kündigung überhaupt nicht angehört hat, sondern auch dann, wenn er seine Mitteilungspflicht nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug erfüllt hat (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972 [zu II 3 a der Gründe] - beide Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Wegen der fehlenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Einleitung des Anhörungsverfahrens kann auch nicht beurteilt werden, ob sich der Kündigungssachverhalt in der Zeit zwischen der Anhörung des Betriebsrates und dem Ausspruch der Kündigung wesentlich verändert hat und es deswegen möglicherweise einer erneuten Anhörung des Betriebsrates bedurft hätte (vgl. dazu das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil des Senates vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 201/76).

b) Aus den nachfolgenden Gründen ist es jedoch unerheblich, ob die Kündigung nicht bereits wegen Verletzung des § 102 BetrVG unwirksam ist.

aa) Es kann dahingestellt bleiben, ob die vom Landesarbeitsgericht für die Annahme der Sozialwidrigkeit der Kündigung gegebene Begründung in vollem Umfang zutrifft. Die Kündigung ist schon deshalb sozialwidrig, weil die Beklagte der ihr gemäß § 1 Abs. 2 KSchG obliegenden Darlegungslast, für die Tatsachen, die die Kündigung bedingen sollen, nicht ausreichend nachgekommen ist. Auf die von der Revision gegen die Würdigung des Landesarbeitsgerichts erhobenen Verfahrensrügen braucht deswegen nicht eingegangen zu werden.

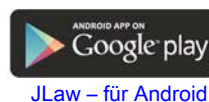
bb) Die Beklagte hat es unterlassen, näher darzulegen, worauf der gegenüber anderen Vertretern schlechtere Umsatz des Klägers im Jahre 1974 zurückzuführen ist. Sie hätte genau vortragen müssen, ob der von ihr als zu gering bewertete Umsatz durch eine mangelnde persönliche oder fachliche Eignung (personenbedingter

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Grund) oder eine fehlende Arbeitsbereitschaft des Klägers (verhaltensbedingter Grund) bedingt gewesen sein soll. Dazu wäre eine Darstellung erforderlich gewesen, welche Anforderungen an den Kläger in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu stellen sind und weshalb er sie nicht erfüllt hat. Diese erforderlichen Angaben lassen sich aus dem Vortrag der Beklagten und den von ihr überreichten Unterlagen nicht mit ausreichender Deutlichkeit entnehmen. Die von ihr vorgetragene Aussage des Zeugen K besagt nicht, daß der Kläger zugegeben hat, bei größerem Einsatz auch bessere Umsätze erzielen zu können. Wie die Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 8. Oktober 1974 und 14. Januar 1975 zeigen, konnte sie sich selbst kein Urteil darüber bilden, weshalb die Umsätze des Klägers nicht dem Durchschnitt der übrigen Vertreter im Jahre 1974 entsprachen. Sie gestand dem Kläger vielmehr zu, er könne ihr sicher einige Gründe nennen, warum das Verkaufsergebnis in seinem Gebiet nicht so gut gewesen sei.

cc) Die von der Beklagten mit umfangreichen Unterlagen belegten Differenzen zwischen den Sollvorgaben und den vom Kläger tatsächlich erreichten Umsätzen reichen als Kündigungsgrund nach § 1 KSchG nicht aus. Es ist zunächst schon zweifelhaft, ob die Sollvorgabe für 1974 den tatsächlichen Umsatzmöglichkeiten entsprach und die Besonderheiten des Verkaufsgebietes des Klägers ausreichend berücksichtigte. Nach dem Vortrag der Beklagten beruhen die Festsetzungen der Soll-Zahlen auf 1970 oder 1971 von der Gesellschaft für Konsum- und Marktforschung ermittelten Werten. Diese zur Zeit der Hochkonjunktur erfolgte Marktforschung kann nicht mehr ohne weiteres Grundlage für die Umsatzerwartung in den folgenden Jahren sein, in denen aufgrund der verschlechterten Wirtschaftslage die Nachfrage erheblich zurückgegangen ist. Die Beklagte hat zudem für die Sollvorgabe des Klägers im Jahre 1974 unterschiedliche Zahlen genannt, die zwischen 875.000,-- DM (Schriftsatz vom 16. Mai 1975 und Aussage des Zeugen K) und 805.000,-- DM (Anlage 4 zum Sitzungsprotokoll vom 9. Juni 1975) schwanken. Keine ausreichende Begründung hat die Beklagte dafür gegeben, weshalb sie allein beim Kläger gegenüber dem Jahre 1973 eine wesentliche Erhöhung der Soll-Zahl vorgenommen hat. Trotz

- 8 -



- 8 -

Aufforderung durch den Kläger hat die Beklagte nicht im einzelnen die Gründe dafür genannt, weshalb die erhöhte Sollvorgabe den Zahlen in anderen "vergleichbaren Verkaufsgebieten" entsprechen soll. Dafür, daß die Vorgabe für das Jahr 1974 zu hoch angesetzt worden war, spricht zudem, daß sie für das Jahr 1975 wieder ermässigt wurde.

Im übrigen ist das Umsatzergebnis eines Vertreters nicht nur von seiner Eignung und von seinem Arbeitseinsatz abhängig. Es wird vielmehr von verschiedenen Umständen beeinflusst, auf die der Mitarbeiter im Außendienst keinen oder nur einen geringen Einfluß hat (z.B. saisonale, konjunkturelle, regionale und strukturelle Gründe; Preis- und Rabattgestaltung; Qualität und Art der verschiedenen Produkte; staatliche Förderungsmaßnahmen und Unterschiedlichkeit der Wettbewerbssituation). Die Beklagte hätte im einzelnen darlegen müssen, daß das Umsatzergebnis des Klägers nicht auf diese denkbaren und teilweise auch vom Kläger angesprochenen Faktoren, sondern allein oder zumindest überwiegend auf Gründe in der Person oder in dem Verhalten zurückzuführen ist. Um beurteilen zu können, ob die Arbeitsleistung des Klägers mangelhaft war, hätte die Beklagte insbesondere vortragen müssen, nach welchen Reise-Richtlinien der Kläger die Kunden zu betreuen hatte; d.h. ob dem Kläger regelmäßige Besuche der Kunden vorgeschrieben waren und ob er diese Pflicht nicht oder nur unvollkommen erfüllt hat, obwohl ihm das unter Berücksichtigung der Größe seines Verkaufsgebiets zeitlich möglich gewesen wäre. Diese erforderlichen Angaben hat die Beklagte unterlassen. Es ist nicht ersichtlich, wie sich die von der Beklagten behaupteten und vom Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei bewerteten Nachlässigkeiten bei der Aufnahme und Abwicklung von Kundenaufträgen auf das Umsatzergebnis ausgewirkt haben sollen.

II. Unbegründet ist die Revision auch, soweit sie sich gegen die Höhe der vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindung richtet und deren Herabsetzung von 14.000,-- DM auf 4.000,-- DM beantragt.

- 9 -



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



1. Bei der Entscheidung über die Höhe der Abfindung nach § 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 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).

2. Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand. Für die von der Revision erhobenen unbegründeten Rügen gilt im einzelnen folgendes:

a) Das Landesarbeitsgericht ist bei der Bemessung der Abfindung ohne Rechtsfehler von dem für das Jahr 1974 festgestellten durchschnittlichen Monatsverdienst ausgegangen, weil nach dem Vortrag der Beklagten für eine Minderung des Verdienstes im Jahre 1975 keine Anhaltspunkte vorlagen. Unstreitig war der Provisionsverdienst des Klägers bis März 1975 vielmehr erheblich höher als im Vorjahr. Für die Zeit ab April 1975 hat die Beklagte nur vorgetragen, die Umsätze seien wieder zurückgegangen, ohne dafür genaue Zahlen zu nennen oder auch nur darauf hinzuweisen, daß das monatliche Einkommen des Klägers ab April 1975 noch niedriger als im Vorjahr gewesen sei. Durch die unterlassene Aufklärung der Höhe des Einkommens des Klägers im Jahre 1975 könnte somit allenfalls der Kläger nicht aber die Beklagte beschwert sein.

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht die Voraussetzungen und die Grenzen seines Ermessens verkannt, wenn es als Richtlinie unterstellt haben sollte, für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit sei grundsätzlich ein Zwölftel des Jahresverdienstes anzusetzen. Diese in § 87 BRG aufgestellte Regel gilt zwar nach dem Kündigungs-



schutzgesetz nicht mehr, sie kann aber auch heute noch einen gewissen Anhaltspunkt für die Bemessung der Abfindung bieten (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 10 Anm. 8 mit weiteren Nachweisen). Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Revision für die Bemessung der Abfindung keinen derartigen allgemeinen Grundsatz aufgestellt, sondern unter Berücksichtigung aller Umstände des Streitfalles eine Abfindung von zwei Drittel der monatlichen Vergütung für jedes Jahr der Beschäftigung für angebracht gehalten. Den sich nach diesem Maßstab ergebenden genauen Betrag von 13.333,33 DM hat es nicht "kräftig aufgerundet", sondern es ist bei der Festsetzung der Abfindung auf weniger als drei Monatsverdienste an der unteren Grenze des ihm zustehenden Ermessens geblieben. Das bestätigt auch der von der Beklagten dem Kläger im April 1975 unterbreitete Vergleichsvorschlag, bei dem sie selbst eine Abfindung in Höhe von 12.000,-- DM für angemessen hielt.

c) Unbegründet ist schließlich auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe es unterlassen, das Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung angemessen bei der Festsetzung der Abfindung zu berücksichtigen. Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich und zutreffend darauf hingewiesen, die Höhe der Abfindung richte sich auch nach dem Grad der Sozialwidrigkeit der Kündigung (vgl. BAG 9, 131 [136] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG und BAG 25, 43 = AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969). Da es die Höchstgrenze für die Abfindung weit unterschritten hat, ist es ersichtlich davon ausgegangen, daß das Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung nicht erheblich sei. Das Revisionsgericht kann nicht aufgrund eines eigenen Ermessens das Gewicht der Sozialwidrigkeit anders bewerten als das Landesarbeitsgericht.

gez.: Hillebrecht

Dr. Jobs

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

Fink

Bächle



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

