

Aktenzeichen: 3 AZR 167/78

LAG Baden-Württemberg

Urteil des BAG vom 20. September 1979

Für das Nachschlagewerk : Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für die Amtliche Sammlung : Nein

Gesetz: BetrAVG §§ 1, 26; BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, § 162 Abs. 1; ZPO § 561

Leitsätze:

K e i n e



3 AZR 167/78

1 b Sa 97/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
20. September 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1979 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Halberstadt und Dr. Schwarze für Recht erkannt:

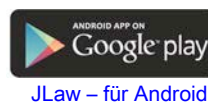
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. Dezember 1977 - 1 b Sa 97/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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:

Der jetzt über 60 Jahre alte Kläger war seit dem 1. Juni 1955 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Seit dem 1. Januar 1960 war er Verkaufsleiter für die Gebiete Niedersachsen, Nordhessen und Teile von Ost-Westfalen. Dem Kläger war eine Zusage für eine Alters-, Invaliden- und Witwenversorgung erteilt. In Ziff. 9 der Versorgungsrichtlinien vom 10. Juni 1966 ist folgendes bestimmt:

"Wird das dieser Versorgungszusage zugrunde liegende Dienstverhältnis von einem der beiden Teile vor Eintritt des Leistungsfalles, gleich aus welchem Grunde, gekündigt oder durch beiderseitige Vereinbarung aufgelöst, so entfallen damit alle Ansprüche aus dieser Zusage."

Die Beklagte beanstandete in einer Besprechung vom 11. Februar 1974 gegenüber dem Kläger die Umsatzentwicklung in seinem Verkaufsgebiet im Jahre 1973. Sie machte geltend, die Kostendeckung sei unbefriedigend. Deshalb erwog sie eine Umorganisation, bei der der Kläger statt als Verkaufsleiter künftig als Außendienstmitarbeiter tätig werden sollte. Sie übersandte dem Kläger am 20. Februar 1974 ein Protokoll über die Aussprache vom 11. Februar 1974 und sprach gleichzeitig eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 1974 aus mit dem Angebot, die Bearbeitung des Verkaufsbezirks Hannover I zu übernehmen. Dies lehnte der Kläger ab. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20. März 1974 zum 31. August 1974. Die Kündigungen griff der Kläger in einem Kündigungsschutzverfahren an, das durch folgenden, am 24. Juli 1974 vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich endete:

- "1.) Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis am 31. 8. 1974 endet.
- 2.) Bis zu diesem Zeitpunkt bleibt der Kläger unter Fortzahlung seiner bisherigen Bezüge von der Arbeit freigestellt.
- 3.) Der Kläger wird eventuell noch bestehende Urlaubsansprüche bis dahin nehmen.
- 4.) Die Beklagte zahlt an den Kläger eine Sozialabfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG in Höhe von DM 30.000,--.
- 5.) Etwaige Ansprüche des Klägers aus der betrieblichen Altersversorgung bleiben bei diesem Vergleich unberührt."



- 3 -

Der Kläger versuchte durch Schreiben vom 20. September 1974 und 29. Oktober 1974 von der Beklagten die Bestätigung zu erreichen, daß ihm ein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung zustehe. Das lehnte die Beklagte ab. Auch ein entsprechender Vorstoß des Klägers beim Betriebsrat der Beklagten im Jahre 1975 blieb erfolglos.

Mit seiner im Juni 1977 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, seine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen sei aufrechterhalten geblieben. Er sei davon ausgegangen, daß sich dies aus Ziff. 5 des Vergleichs vom 24. Juli 1974 ergebe. Im übrigen habe die Beklagte verhindert, daß er die nach der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des § 1 BetrAVG erforderliche Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erreichte. Die Beanstandungen der Beklagten über die Umsatzentwicklung seien nicht zutreffend gewesen. Der Beklagten sei die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über die Aufrechterhaltung der Anwartschaft bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit bekannt gewesen. Sie habe ihm nur deshalb gekündigt, um den Eintritt dieser Voraussetzung zu verhindern. Hierfür spreche, daß die Beklagte Anfang 1975 den zur Absicherung der betrieblichen Altersversorgung gebildeten Versorgungsfonds aufgelöst habe.

Der Kläger hat beantragt,

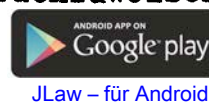
festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalles gemäß der Versorgungszusage der Firma D KG die betriebliche Altersversorgung nach dieser Zusage zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Anwartschaft sei verfallen. Sie habe die Kündigung des Klägers nicht erklärt, um den Eintritt der Unverfallbarkeit zu verhindern. Maßgebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei gewesen, daß der Kläger sich mit der Änderung seines Tätigkeitsbereiches nicht einverstanden erklärt habe. Die entsprechende Maßnahme sei durch die Umorganisation des Verkaufsbezirks geboten gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat seine Versorgungsanwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingebüßt.

1. Nach der Versorgungszusage der Beklagten verfiel die Anwartschaft des Klägers, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endete. An dieser vertraglichen Regelung hat der Vergleich vom 24. Juli 1974 nichts geändert. Das Landesarbeitsgericht hat die Absprache in Ziff. 5 des Vergleichs dahin ausgelegt, daß mit ihr nicht die Versorgungsanwartschaft gewährleistet bleiben sollte. Sinn der Regelung sei nur gewesen, etwa nach der Rechtsprechung dem Kläger zustehende Ansprüche unberührt zu lassen.

Diese Auslegung weist keinen Verstoß gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB auf. Auch die Revision hat einen entsprechenden Rechtsfehler nicht dargelegt. Sie setzt nur die für den Kläger sprechende Auslegung an die Stelle der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Wertung der Klausel. Das kann das Revisionsgericht nicht berücksichtigen.

2. Der Kläger kann die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaft auch nicht aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit oder aus § 1 BetrAVG herleiten. Die gesetzliche Regelung greift nicht ein, weil § 1 BetrAVG erst gilt, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Inkrafttreten des Gesetzes am 22. Dezember 1974 geendet hat (§ 26 BetrAVG). Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes blieb nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Versorgungsanwartschaft nur aufrechterhalten, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 20 Jahre bestanden hatte. Diese Dauer der Betriebszugehörigkeit hat der Kläger nicht erreicht.

Entgegen der Meinung der Revision kommt eine Weiterentwicklung der Rechtsprechung über die erforderliche Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nicht in Betracht. Das hat



der Senat bereits mehrfach ausgesprochen (vgl. zuletzt Beschluß vom 29. September 1975, AP Nr. 13 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; ferner AP Nr. 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Das Bundesverfassungsgericht hat diese Ansicht des Bundesarbeitsgerichts aus Gründen des Verfassungsrechts gebilligt (Beschluß vom 16. Juni 1976, AP Nr. 14 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit).

Diese Rechtsprechung hält der Senat aufrecht. Das wirkt sich zwar zum Nachteil des Klägers aus. Vorrangig ist jedoch der Grundsatz der Rechtssicherheit, der es verbietet, die bereits vorliegende ständige Rechtsprechung aufzugeben. Da der Gesetzgeber seiner Regelung über die Unverfallbarkeit aus verfassungsrechtlich gebotenen Gründen keine Rückwirkung zuerkannt hat, muß der Kläger sich damit abfinden, daß er - wie viele andere auch - das zeitliche Inkrafttreten einer begünstigenden gesetzlichen Regelung nicht erreicht hat.

3. Der Kläger kann den Erfolg seines Klagebegehrens auch nicht darauf stützen, daß die Beklagte sich so behandeln lassen muß, wie wenn sie den Eintritt der Bedingung, nämlich die Vollendung der 20-jährigen Betriebszugehörigkeit, nach § 162 Abs. 1 BGB treuwidrig vereitelt habe.

a) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Kläger habe nicht dargelegt, daß die Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen habe, um den Eintritt der Unverfallbarkeit zu verhindern. Anlaß für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei die unbefriedigende Kostendeckung und die daraus sich ergebende Notwendigkeit gewesen, eine Umorganisation im Verkaufsbezirk des Klägers vorzunehmen. Dabei sei auch ein anderer Einsatz des Klägers notwendig geworden.

Für ein treuwidriges Verhalten der Beklagten folge auch nichts aus der vom Kläger behaupteten Auflösung des Versorgungsfonds im Jahre 1975. Damit habe die Beklagte sich nicht von ihren aus den Versorgungszusagen folgenden Verpflichtungen lösen können.



b) Die Revision des Klägers hat die tatsächlichen Feststellungen über die Gründe der Beklagten zur Kündigung des Klägers nicht mit Verfahrensrügen nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO bekämpft. Deshalb ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO an die Feststellung gebunden, daß eine treuwidrige Vereitelung des Bedingungseintritts durch die Beklagte nicht erwiesen ist. Die Frage, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt war, kann im vorliegenden Verfahren nicht zur Überprüfung gestellt werden. Deshalb kommt es auf das in der Revisionsinstanz ohnehin nicht zulässige neue tatsächliche Vorbringen (§ 561 Abs. 1 ZPO) über die Kündigungsgründe in dem Schriftsatz vom 1. August 1979 nicht an.

gez.: Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Schaub

Halberstadt

Dr. Schwarze



Aktenzeichen: 1 AZR 157/78

LAG Niedersachsen 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 1969 § 17 Abs. 1; ZPO §320

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](#)

1 AZR 157/78

4 Sa 988/76 Niedersachsen

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 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 13. November 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Diete- rich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Rich- ter Flachsenberg und Koerner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. November 1977 - 4 Sa 988/76 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 Kläger war seit dem 1. Oktober 1974 bei der Beklagten als Werkzeugmacher beschäftigt. Sein Monatslohn betrug zuletzt 1.591,65 DM brutto.

Die Beklagte montiert in ihrem Betrieb Schalter aus vorgefertigten Einzelteilen. Sie beschäftigte um die Mitte des Jahres 1975 nach ihren Angaben 142 Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden, nach den Angaben des Klägers insgesamt 167 Arbeitnehmer. Es besteht bei ihr ein Betriebsrat.

In der Zeit vom 15. August bis zum 31. Dezember 1975 führte die Beklagte wegen Auftragsmangels eine Massenentlassung durch und kündigte in diesem Rahmen insgesamt 32 Arbeitnehmern. Darunter befand sich auch der Kläger, dem mit Schreiben vom 13. August zum 30. September 1975 gekündigt wurde. Der Betriebsrat widersprach der Massenentlassung und auch der Kündigung des Klägers, weil die Beklagte keinen Interessenausgleich gemäß § 112 BetrVG durchgeführt habe.

Der Kläger, der gegen seine Kündigung nichts unternommen hat, verlangt mit der vorliegenden Klage eine Abfindung nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG. Nach seiner Auffassung hat die Beklagte mit der Massenentlassung eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung gemäß § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorgenommen. Vor der Massenentlassung habe die Beklagte in ihren drei Hauptabteilungen in der Fertigung insgesamt 14 Fertigungsbänder unterhalten, von denen infolge der Massenentlassung sieben stillgelegt worden seien. Die Produktion sei von 260.000 Schaltern auf etwa 120.000 Schalter zurückgenommen worden. Die Beklagte habe mit dem Betriebsrat weder

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



- 3 -

einen Interessenausgleich versucht noch einen Sozialplan aufgestellt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Abfindung gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet:

Die Personalreduzierung habe nicht zur Stilllegung von Abteilungen oder Maschinen geführt, sondern nur zu einer Einschränkung der Produktion. Ein bloßer Personalabbau sei keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG. Die vorgenommene Personalreduzierung selbst habe übrigens auch nicht zu einer Verminderung der Betriebskapazität geführt. Lediglich der Ausnutzungsgrad der Betriebskapazität sei durch den Personalabbau verringert worden. Sie habe versucht, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich herbeizuführen. Ihre Geschäftsleitung und der Betriebsrat seien jedoch anlässlich der von ihr geführten Tarifverhandlungen zu dem Ergebnis gelangt, daß ein Interessenausgleich nicht vorzunehmen sei, weil es an den hierfür erforderlichen Voraussetzungen fehle. Nach diesem Ergebnis habe keine Notwendigkeit bestanden, das Verfahren nach § 112 BetrVG fortzusetzen.

Der Kläger hat hierauf erwidert:

Der Betriebsrat habe der Beklagten noch unter dem 7. August 1975 mitgeteilt, daß er keiner Kündigung zustimmen könne, ohne vorher mit der Geschäftsleitung über einen Sozialplan verhandelt zu haben. Auch bei der Stellungnahme zum Schreiben der Beklagten vom 7. August 1975, bei dem es um seine - des Klägers - Kündigung gegangen sei, habe



- 4 -

der Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung verweigert, weil ein von ihm geforderter Interessenausgleich nicht stattgefunden habe. Es sei deshalb nicht richtig, daß der Betriebsrat der Meinung gewesen sei, ein Interessenausgleich sei nicht vorzunehmen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung von 400,-- DM verurteilt. Die dagegen eingelegte Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

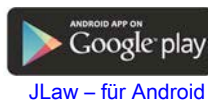
Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Kläger mit Recht einen Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG zuerkannt.

I. Nach der genannten 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. Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Falle erfüllt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß der von der Beklagten vorgenommene Personalabbau eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG darstellt. Wie der Senat in seinen Entscheidungen vom 22. Mai 1979 (1 ABR 17/77, [dem-



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



nächst] AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, und 1 AZR 848/76, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 111 BetrVG 1972) im einzelnen dargelegt hat, setzt eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht notwendig eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel voraus. Unter dem Begriff der Betriebseinschränkung ist eine erhebliche, ungewöhnliche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes zu verstehen, gleichgültig, ob die Verminderung der Leistungsfähigkeit durch Außerbetriebsetzung von Betriebsanlagen oder durch Personalreduzierung erfolgt. Deshalb kann auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebseinschränkung sein. Erforderlich ist allerdings eine erhebliche Personalverringerung, wobei nach den erwähnten Senatsentscheidungen die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort festgelegten Zeitraum, als Maßstab dienen können.

Im vorliegenden Falle hat die Beklagte in der Zeit vom 15. August bis zum 31. Dezember 1975 im Zuge der einheitlichen Aktion einer Massenentlassung wegen Auftragsmangels insgesamt 32 Arbeitnehmern, darunter dem Kläger, gekündigt. Bei einer Belegschaftsstärke von 167 Arbeitnehmern (so der Kläger) oder von 142 Arbeitnehmern (so die Beklagte) war die Entlassung von 32 Arbeitnehmern nach § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG eine anzeigepflichtige Massenentlassung. Eine Personalreduzierung solchen Umfangs bedeutet erfahrungsgemäß zugleich eine erhebliche Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes und damit eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG.



- 7 -

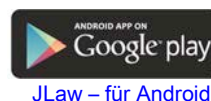
gleich verhandelt hätte. Im übrigen hätte die Beklagte sich gegen die Feststellung des angefochtenen Urteils, daß sie selbst nichts derartiges vorgebracht habe, nur mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag gemäß § 320 ZPO wenden können. Mit der Revision kann sie die Unrichtigkeit des Tatbestands nicht geltend machen.

Für den Klageanspruch spielt es keine Rolle, ob - wie die Beklagte in zweiter Instanz unter Benennung des Rechtsanwalts Georg Sch als Zeugen behauptet hat - die Frage eines Interessenausgleichs anlässlich der für die Beklagte geführten Tarifverhandlungen in Anwesenheit der Verbandsvertreter mit dem Betriebsrat erörtert und hierbei Übereinstimmung erzielt worden ist, daß ein Interessenausgleich nicht vorzunehmen sei, weil es an den dafür erforderlichen Voraussetzungen fehle. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fanden die Tarifverhandlungen und damit auch das von der Beklagten behauptete Gespräch mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich erst statt, als die Kündigungen bereits ausgesprochen waren. Das in den §§ 111, 112 BetrVG vorgesehene Verfahren einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs muß aber im sozialen Interesse der Arbeitnehmer noch in einem Stadium abgewickelt werden, in dem der Plan zur Betriebsänderung noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise, verwirklicht ist; der Unternehmer muß den Betriebsrat einschalten, bevor er darüber entschieden hat, ob und inwieweit die Betriebsänderung erfolgt. Das in § 112 Abs. 2 BetrVG vorgesehene Einigungsverfahren kann nicht mehr nachgeholt werden, wenn der Unternehmer die Betriebsänderung endgültig beschlossen und die Kündigungen der Arbeitnehmer schon ausgesprochen hat (Senatsurteil vom 14. September 1976, AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972). Das Vorbringen der Be-

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



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



- 8 -

klagten über Gegenstand und Ergebnis eines angeblichen Gesprächs ihrer Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat aus Anlaß der für ihr Unternehmen geführten Tarifverhandlungen ist deshalb unerheblich, so daß das Landesarbeitsgericht den dafür angebotenen Zeugenbeweis entgegen der Ansicht der Revision mit Recht nicht erhoben hat.

II. Hinsichtlich der Höhe der Abfindung haben die Vorinstanzen einen Betrag von 400,-- DM für angemessen erachtet. Das entspricht etwa einem Viertelmonatslohn des Klägers. Die Höhe der Abfindung hält sich mithin in maßvollen Grenzen. Ein Rechtsfehler bei ihrer Festsetzung ist nicht erkennbar. Insoweit werden auch von der Revision keine Angriffe erhoben.

gez.: Dr. Müller Dr. Dieterich Dr. Seidensticker

Flachsenberg

Koerner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)