

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1; BGB §§ 177, 180, 185, 615;
Tarifvertrag (Abkommen) über eine Jahresabschluß-
leistung für die Arbeitnehmer der Chemischen In-
dustrie in Hessen vom 30. Oktober 1971 § 2; ZPO
§§ 144, 398, 402

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 116/76

Urteil des BAG vom 6. Juli 1977

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 116/76

6 Sa 333/75 Frankfurt am Main

Verkündet am
6. Juli 1977

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1977 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Dr. Apfel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 6. November 1975 - 6 Sa 333/75 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als die Klage bezüglich des Anspruchs des Klägers auf Zahlung der Jahresabschlußvergütung für das Jahr 1974 in Höhe von 2.784,-- DM brutto nebst 12,5 v.H. Zinsen seit dem 1. Januar 1975 abgewiesen worden ist.

- 2 -



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



- 2 -

Auch bezüglich dieses Anspruches wird die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 26. Februar 1975 - 3/2 Ca 267/74 - zurückgewiesen.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Die Kosten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens tragen zu 1/4 der Kläger und zu 3/4 die Beklagte, die Kosten der Berufungsinstanz zu 3/5 der Kläger und zu 2/5 die Beklagte und die Kosten der Revisionsinstanz zu 13/14 der Kläger und zu 1/14 die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der am 13. Mai 1909 geborene Kläger trat am 1. April 1955 als Betriebs- und Laborleiter in die Dienste der Beklagten, bei der rund 40 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Nach einzelvertraglicher Vereinbarung sollten für das Arbeitsverhältnis der Parteien die tariflichen Bestimmungen für die chemische Industrie in Hessen gelten. Die Parteien schlossen einen schriftlichen Arbeitsvertrag; in dem Begleitschreiben dazu schrieb der damalige Komplementär der Beklagten an den Kläger:

"Auf Grund der Unterhaltung stehen wir unter dem Eindruck, daß wir Ihnen in unserem Betrieb das bieten können, was Sie suchen, nämlich eine Lebensstellung mit jeder Entwicklungsmöglichkeit."

Der Kläger bezog ein monatliches Bruttogehalt von zuletzt 2.784,-- DM. Unter dem 4. Dezember 1959 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Pensionszusage über monatlich 200,-- DM. Darin heißt es unter Ziffer 1:

"Bei Eintritt von voraussichtlich dauernder Arbeitsunfähigkeit unter Anerkennung durch die Sozialversicherung, spätestens nach Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. zu einem späteren Zeitpunkt, wenn Sie auch über das 65. Lebensjahr hinaus bei uns tätig sind, erhalten Sie für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit bzw. lebenslänglich unter den folgenden Bedingungen und Vorbehalten eine monatliche Pension."

- 3 -



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



- 3 -

Mit Schreiben vom 2. April 1974, das dem Kläger am folgenden Tage zugeing, teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß ab 31. Mai 1974 für ihn der Ruhestand eintrete und er über diesen Zeitpunkt hinaus nicht beschäftigt werden könne. Mit einem weiteren Schreiben vom 17. April 1974 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Mai 1974 auf. Mit seiner am 19. April 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrte der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der beiden Kündigungen der Beklagten vom 2. und 17. April 1974. Unter dem 13. Mai 1974 richteten die von der Beklagten später im vorliegenden Rechtsstreit zu ihren Prozeßbevollmächtigten bestellten Rechtsanwälte an den Kläger, mit ihrem Briefkopf versehen, ein Schreiben, in dem es eingangs heißt:

"In der Arbeitsvertragssache mit der Firma
M wenden wir uns heute an Sie und
bemerken:

Wenn auch bereits Ihre Kündigungswiderrufsklage vom 17.4.1974 zeigt, daß Sie das Schreiben der Firma M vom 2.4.1974 richtig als Kündigung angesehen haben, wollen wir heute, um allen Mißverständnissen vorzubeugen, vorsorglich die Kündigung Ihnen gegenüber noch einmal wiederholen..."

Dieses Schreiben enthält keine Angaben darüber, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis hat beendet werden sollen. Ab 1. Juni 1974 bezieht der Kläger Rente in Höhe von 1.041,60 DM monatlich.

Mit am 15. Mai 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz hat der Kläger klageerweiternd auch die Feststellung der Unwirksamkeit der ihm gegenüber durch die Rechtsanwälte ausgesprochenen Kündigung vom 13. Mai 1974 begehrt. Weiterhin hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung seines Arbeitsentgelts für die Monate November und Dezember 1974 in Höhe von je 2.784,-- DM, auf Gewährung einer tariflichen Jahresabschlußleistung in Höhe eines weiteren Monatsgehalts sowie auf Leistung von 450,-- DM an die A -Versicherung in Anspruch genommen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, die zum 31. Dezember 1974 ausgesprochene Kündigung vom 13. Mai 1974 sei sozial nicht gerechtfertigt, denn ihm sei bei seiner Einstellung eine Lebensstellung zugesagt worden. Das Erreichen des 65. Lebensjahres sei kein Grund zu einer frist-

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

gerechten Kündigung. Irgendwelche stichhaltigen Vorwürfe bezüglich der Erfüllung seiner beruflichen Pflichten könnten ihm nicht gemacht werden. Die ihm übertragenen Aufgaben habe er stets zufriedenstellend erfüllt. Die Beklagte habe zudem jede Abmahnung ihm gegenüber unterlassen. Die Jahresabschlußleistung stehe ihm entweder deswegen zu, weil die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung unwirksam sei, oder aber bei Wirksamkeit der Kündigung deswegen, weil er dann nach Erreichen der Altersgrenze bei der Beklagten ausgeschieden sei. Da er Bankkredit habe in Anspruch nehmen müssen, könne er Zinsen in Höhe von 12,5 v.H. beanspruchen. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die außerordentlichen Kündigungen der Beklagten vom 2. April 1974 zum 31. Mai 1974 und vom 17. April 1974 zum 31. Mai 1974 nicht aufgelöst worden ist,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers auch durch die Kündigung der Beklagten vom 13. Mai 1974 nicht aufgelöst worden ist,

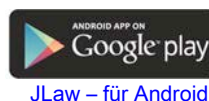
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 8.352,-- DM brutto nebst 12,5 v.H. Zinsen aus 2.784,-- DM seit 1. Dezember 1974 und aus 5.568,-- DM seit 1. Januar 1975 sowie 13,92 DM netto zu zahlen und an die A -Lebensversicherung-AG 450,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Kündigung vom 13. Mai 1974 sei schon deswegen rechtswirksam, weil der Kläger die allgemeine Altersgrenze erreicht habe und daher auch ab 1. Juni 1974 Altersrente beziehe. Eine Lebensstellung sei dem Kläger niemals zugesagt worden. Vom Jahre 1969 an habe sich beim Kläger ein fortschreitender altersbedingter Leistungsabfall bemerkbar gemacht. Deswegen hätten von ihr die eigentlichen Laborarbeiten immer weitgehender anderen Mitarbeitern übertragen werden müssen. Den Fabrikationsablauf habe der Kläger nur noch teilweise und seit dem Jahre 1970 überhaupt nicht mehr überwacht. Mehrfach habe er schlechte Arbeit geliefert, was auch zu Beanstandungen seitens verschiedener Kunden geführt habe. So habe er unbrauchbare Fleckspachtel und Gummilacke entwickelt, die andere Arbeitnehmer in kürzester Zeit zufriedenstellend hergestellt hätten. Vergeblich habe der Kläger versucht, einen den Bestimmungen des Lebens-

- 5 -



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



mittelgesetzes entsprechenden Lack zu entwickeln. Andere Entwicklungen des Klägers seien von derart schlechter Qualität gewesen, daß Kunden zur Konkurrenz gegangen seien. Die Zusammenarbeit mit dem Kläger sei auch deswegen immer schwerer geworden, weil es zwischen ihm und seinen Mitarbeitern fortschreitend zu Spannungen gekommen sei, die nicht nur in den schlechten Leistungen des Klägers ihren Grund gehabt hätten, sondern auch in seinem persönlichen Verhalten. Die eingeklagte Jahresabschlußleistung stehe dem Kläger nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat in vollem Umfange nach den Klageanträgen erkannt und den Streitwert auf 33.871,92 DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat die Beklagte Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils, Klageabweisung und klageerweiternd die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung begehrt. Der Kläger hat Zurückweisung der Berufung sowie des Auflösungsantrages der Beklagten beantragt und klageerweiternd seinerseits die Beklagte nach § 615 BGB auf Zahlung seines Arbeitsentgelts für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Oktober 1975 in Höhe von 29.170,-- DM nebst Zinsen nach Maßgabe des ursprünglichen Klageantrages und vermögenswirksamer Leistungen in Höhe von 2.666,-- DM in Anspruch genommen. Das Landesarbeitsgericht hat unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage insoweit abgewiesen, als der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 13. Mai 1974 begehrt und die Beklagte auf Zahlung der Jahresabschlußleistung in Höhe von 2.784,-- DM sowie auf Gehaltszahlung nach § 615 BGB für die Zeit ab 1. Januar 1975 in Höhe von 29.170,-- DM zuzüglich vermögenswirksamer Leistungen in Anspruch genommen hat. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und den Streitwert neu auf 49.003,92 DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt der Kläger diejenigen Klageansprüche weiter, mit denen er vom Landesarbeitsgericht abgewiesen worden ist. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nur insoweit begründet, als der Kläger mit ihr von der Beklagten die Zahlung der tariflichen Jahresabschlußleistung in Höhe von 2.784,-- DM nebst den eingeklagten Zinsen begehrt. Im übrigen ist das Rechtsmittel unbegründet.



-6 -

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht entschieden, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 13. Mai 1974 am 31. Dezember 1974 beendet worden ist.

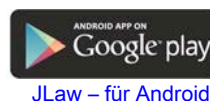
1. Sachlich richtig weist die Revision hierzu darauf hin, daß die Kündigung nicht von der Beklagten bzw. von ihrem damaligen Komplementär, sondern von denjenigen Rechtsanwälten ausgesprochen worden ist, die die Beklagte später zu ihren Prozeßbevollmächtigten im vorliegenden Rechtsstreit bestellt hat. Zutreffend ist auch der weitere Hinweis der Revision, daß die ebenfalls später von der Beklagten gegenüber dem Arbeitsgericht vorgelegte formularmäßige Prozeßvollmacht ihrem Inhalt nach die Rechtsanwälte nicht zum Ausspruch einer Kündigung gegenüber dem Kläger ermächtigt hat. Dasselbe gilt auch für die erstmals vom Kläger in der Revisionsinstanz als Anlage zur Revisionsbegründung vorgelegte Vollmacht des Komplementärs der Beklagten für deren jetzige Prozeßbevollmächtigte, die zudem schon deswegen nicht mehr berücksichtigt werden kann, weil es sich dabei um in der Revisionsinstanz unzulässigen neuen Tatsachenvortrag handelt (§ 561 ZPO).

Dennoch kann sich der Kläger aber nicht darauf berufen, die Rechtsanwälte hätten die Kündigung vom 13. Mai 1974 als Vertreter ohne Vertretungsmacht ausgesprochen. Zwar konnte, weil die Kündigung ein einseitiges Rechtsgeschäft ist, die Beklagte die in der Kündigung liegende Verfügung der Rechtsanwälte nicht nach Maßgabe des § 185 Abs. 2 BGB durch Genehmigung wirksam werden lassen. Andererseits hat jedoch der Kläger als Empfänger der Kündigung nach § 180 Satz 2 BGB die Vornahme des Rechtsgeschäfts durch die Rechtsanwälte keineswegs beanstandet, sondern diese Kündigung ausdrücklich als eine solche der Beklagten gegen sich gelten lassen. Dies ergibt sich besonders deutlich daraus, daß der Kläger schon unmittelbar nach dem Empfang der Kündigung diese dem Arbeitsgericht gegenüber mehrfach und ausdrücklich als Kündigung "der Beklagten" bezeichnet und angefochten hat (Schrift-

- 7 -



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



- 7 -

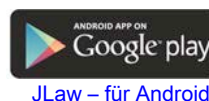
satz vom 14. Mai 1974). Bei dieser Charakterisierung der Kündigung ist der Kläger auch bis in die Revisionsinstanz verblieben. Hat aber der Kläger die angeblich fehlende und nach den vorinstanzlichen Feststellungen nur zu vermutende Vertretungsmacht der Rechtsanwälte bei Zugang der Kündigung nicht bestritten und sogar deutlich zu verstehen gegeben, daß er die Kündigung als eine solche der Beklagten ansehe, die durch die Rechtsanwälte als deren an ihrer Stelle verfügungsberechtigte Vertreter ausgesprochen worden sei, so konnte die Beklagte jedenfalls, sofern die Rechtsanwälte tatsächlich im Sinne des Vortrages des Klägers die Kündigung ohne Vertretungsmacht und Verfügungsberechtigung ausgesprochen haben sollten, diese nachträglich nach §§ 180 Satz 2, 177 Abs. 1 BGB wirksam genehmigen, was auch formlos geschehen konnte und ersichtlich geschehen ist (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 180 BGB; Beuthien-Hadding, BGB, § 180 Anm. IV; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 180, Rdnr. 5 - 6).

2. Zutreffend ist auch der weitere Hinweis der Revision, daß das Kündigungsschreiben vom 13. Mai 1974 nichts darüber aussagt, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung hat beendet werden sollen. Dennoch kann die Revision aber hieraus nicht herleiten, auch bei dieser Kündigung handele es sich nicht um eine fristgerechte, sondern wie bei den beiden früheren um außerordentliche Kündigungen. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungserklärung nämlich als individuelle Willenserklärung in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise dahin ausgelegt, daß durch sie das Arbeitsverhältnis der Parteien erst zum 31. Dezember 1974 hat beendet werden sollen. Diese Auslegung der Kündigungserklärung ist rechtlich möglich, verstößt nicht gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze, die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze und läßt auch keine wesentlichen Umstände unberücksichtigt; infolgedessen ist das Revisionsgericht daran gebunden (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie sowie das Urteil des Senats vom 16. Oktober 1974 - 4 AZR 29/74 -, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 705 BGB, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Für die zuvor dargestellte Auslegung durch das Landesarbeitsgericht spricht auch der Umstand, daß am 31. Dezember 1974 die für die Parteien nach Maßgabe ihres Arbeitsvertrages in Betracht kommende tarifliche Kündigungsfrist abgelaufen ist, und zudem insbesondere der weitere Gesichtspunkt, daß beide Parteien übereinstimmend zu Protokoll des Arbeitsgerichts erklärt haben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 13. Mai 1974 zum 31. Dezember 1974 habe beendet werden sollen.

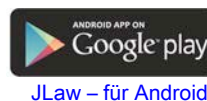
3. Entgegen der Meinung der Revision ist aber auch die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 KSchG durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Eine revisionsgerichtliche Überprüfung ist entgegen der Auffassung des Klägers ohnehin nur insoweit möglich, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff der sozial gerechtfertigten Kündigung ausgegangen ist und ob es im Hinblick auf diesen Rechtsbegriff den Sachverhalt vollständig und widerspruchsfrei unter Abwägung der beiderseitigen Interessen gewürdigt hat (vgl. BAG 1, 99 [102] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG sowie AP Nr. 6 zu § 1 KSchG). Beides ist vorliegend geschehen.

Indem das Landesarbeitsgericht eine Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG für gerechtfertigt hält, wenn Umstände vorliegen, die diese bei verständiger Würdigung und Abwägung der Interessen des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers und des Betriebes billigenswert und angemessen erscheinen lassen, geht das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus (vgl. BAG AP Nr. 5, 6 und 21 zu § 1 KSchG). In Übereinstimmung mit der in Rechtsprechung und Lehre ganz herrschenden Auffassung nimmt das Landesarbeitsgericht weiter rechtsfehlerfrei an, daß die Erreichung des 65. Lebensjahres durch einen Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes für sich allein kein Grund für eine personenbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG ist

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(vgl. BAG 11, 278 [285] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 85; Maus, KSchG, § 1 Anm. 163; Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Rdnr. 190; Staudinger-Nipperdey-Neumann, Dienstvertrag, 11. Aufl., vor § 620 Rdnr. 131). Hieran ist auch trotz der inzwischen erschwerten Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt weiterhin grundsätzlich festzuhalten, denn der Gesetzgeber hat zwar in Kenntnis dieser Verhältnisse den Kündigungsschutz inzwischen auch auf alle minderjährigen Arbeitnehmer ausgedehnt, indem er in § 1 Abs. 1 KSchG die Altersgrenze beseitigt hat, jedoch den Kündigungsschutz für Arbeitnehmer jenseits der allgemeinen Altersgrenze (Vollendung des 65. Lebensjahres) nicht gleichzeitig irgendwie gelockert. Außerdem könnten bei einer anderen Beurteilung im Einzelfall unvertretbare soziale Härten eintreten.

Andererseits hat das Landesarbeitsgericht aber auch im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu Lasten des Klägers berücksichtigt, daß bei ihm seit dem Jahre 1970 ein gleichbleibender, altersbedingter Leistungsabfall zu verzeichnen sei, daß er immer weniger produktiv gearbeitet und sich seinen Aufgaben zunehmend nicht mehr gewachsen gezeigt habe, daß deswegen seine Aufgaben in immer größerem Ausmaß auf andere Mitarbeiter hätten übertragen werden müssen und sich die Kundschaft bezüglich der Ergebnisse seiner Arbeit unzufrieden gezeigt habe. Derartige Umstände können aber selbst bei einem Arbeitnehmer jüngeren Alters die fristgerechte Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigen. Erst recht muß das gelten, wenn der Arbeitnehmer - wie der Kläger - sich in einem Alter befindet, in dem aufgrund der Rentengesetzgebung und der Üblichkeit im Arbeitsleben die allgemeine Ruhestandsgrenze bereits überschritten ist.

Umgekehrt hat das Landesarbeitsgericht aber auch zu Gunsten des Klägers berücksichtigt, daß bei jedem Arbeitnehmer der Arbeitgeber mit einem gewissen Leistungsabfall in fortgeschrittenem Alter rechnen muß. Weiter hat das Landesarbeitsgericht zugunsten des Klägers seine finanziellen Verhältnisse, seine Unterhaltspflichten und auch den Umstand gewürdigt, daß dem Kläger von der



- 10 -

Beklagten eine "Lebensstellung" versprochen worden war. Dies hat das Landesarbeitsgericht indessen im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes für die Auslegung von Willenserklärungen in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender und auch sachgerechter Weise dahin interpretiert, daß die Beklagte deswegen jedenfalls nicht verpflichtet war, den Kläger auch noch über die allgemeine Altersgrenze hinaus zu beschäftigen.

4. Wenn nach der Würdigung der beiderseitigen Umstände und Interessen das Landesarbeitsgericht dann zu dem Ergebnis gelangt, daß die angefochtene Kündigung rechtswirksam sei, so ist diese Entscheidung jedenfalls rechtlich möglich und damit revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Demgegenüber verkennt die Revision, daß das Revisionsgericht die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nach § 1 Abs. 2 KSchG nur im Sinne der aufgezeigten Beschränkungen überprüfen, aber nicht seine eigene Würdigung an die Stelle derjenigen des Landesarbeitsgerichts setzen kann. Entgegen den weiteren Ausführungen der Revision hat das Landesarbeitsgericht auch keineswegs den allgemeinen Erfahrungssatz aufgestellt, daß schlechthin bei jedem 65 Jahre alten Menschen ein meßbarer Leistungs- und Kräfteabfall eintrete, sondern dies nur im vorliegenden Fall konkret angenommen und ausreichend begründet.

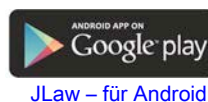
Der Kläger kann hierzu schließlich auch nicht erfolgreich einwenden, er sei von der Beklagten nicht abgemahnt worden. Dazu führt vielmehr schon das Arbeitsgericht zutreffend aus, daß, sofern man das Erfordernis einer Abmahnung bei personenbedingten Kündigungsgründen überhaupt für erforderlich hält, die Beklagte jedenfalls deswegen den Kläger nicht abzumahnern brauchte, weil sie damit rechnete, daß er bei Erreichen der allgemeinen Altersgrenze bei ihr ausscheiden werde und sie ihn bis zu diesem Zeitpunkt trotz der aufgetretenen Mängel und Beanstandungen hat weiterbeschäftigen wollen und weiterbeschäftigt hat.

5. Auch die von der Revision gegenüber den Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts erhobenen prozessualen Rügen greifen nicht durch:

- 11 -



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



a) Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht hätte die in erster Instanz vernommenen Zeugen K und B seinerseits noch einmal vernehmen müssen. Dies bestimmt sich nach § 398 Abs. 1 ZPO. Danach stand es schon nach dem Gesetzeswortlaut im freien Ermessen des Landesarbeitsgerichts, ob es die beiden Zeugen noch einmal vernahm oder nicht. Etwas anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn die Vernehmung der Zeugen beim Arbeitsgericht in irgendeiner Beziehung verfahrensrechtlich fehlerhaft gewesen wäre, wenn das Berufungsgericht bezüglich der Glaubwürdigkeit der Zeugen einen anderen Standpunkt als das Arbeitsgericht vertreten hätte oder sich in der Berufungsinstanz eine Gegenüberstellung der bereits vernommenen mit anderen Zeugen als notwendig erwiesen hätte (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 398 ZPO; BGH LM Nr. 2 zu § 398 ZPO; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 35. Aufl., § 398 2; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 398 I 2 ff.; Thomas-Putzo, ZPO, 9. Aufl., § 398 1). Derartige Umstände sind jedoch von der Revision nicht dargetan worden.

b) Auch die weitere diesbezügliche Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe sich damit begnügt,

"die Aussagen der in der ersten Instanz vernommenen Zeugen in gedrängter Form wiederzugeben und daraus negative Schlüsse für den Kläger zu ziehen, ohne diese Aussagen einer kritischen Wertung zu unterwerfen,"

greift nicht durch. Damit bestätigt die Revision entgegen Andeutungen an anderer Stelle nämlich, daß das Landesarbeitsgericht diese Zeugen weder falsch verstanden hat noch bei seiner rechtlichen Beurteilung von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der in Widerspruch zu dem Inhalt der beiden Zeugenaussagen steht. Welche Folgerungen hingegen ein Instanzgericht aus der Vernehmung von Zeugen und anderen Beweisergebnissen zieht, liegt im Bereiche seiner nach § 286 ZPO freien Würdigung. Zudem will die Revision mit der entsprechenden Rüge auch erkennbar nur die materiellrechtlichen Schlüsse des Landesarbeitsgerichts angreifen, die aus den zuvor ausgeführten Gründen revisionsrechtlich nicht zu beanstanden sind.



- 12 -

c) Feh1 geht auch die weitere Rüge der Revision, das Arbeitsgericht habe den Zeugen B für unglaubwürdig, das Landesarbeitsgericht ihn hingegen für glaubwürdig gehalten. Denn entgegen den Ausführungen der Revision hat das Arbeitsgericht ausweislich seiner gründlichen Beweiswürdigung die Glaubwürdigkeit des Zeugen B gerade nicht in Zweifel gezogen, während das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung damit seinerseits ausführlich darlegt, daß und warum es diesen Zeugen für glaubwürdig ansieht. Widersprüche bestehen also insoweit nicht.

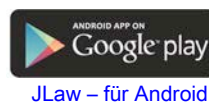
d) Unbegründet ist auch die weitere Rüge, der Zeuge B habe entgegen seinen Zeugenpflichten keine Tatsachen bekundet, sondern Wertungen abgegeben. Die gerichtliche Protokollierung seiner Aussage ergibt das Gegenteil. Zutreffend ist allerdings der Hinweis der Revision, daß der Zeuge z.B. seine Aussage, der Kläger habe geschäftlichen Besprechungen nicht mehr folgen können, sinngemäß auch damit begründet hat, daß nach seinem Eindruck beim Kläger ein geistiger Leistungsabfall eingetreten sei. Aber auch hierbei handelt es sich um des Beweises fähige und ggf. bedürftige Tatsachen bzw. Tatsachenkomplexe im Sinne von § 282 ZPO und nicht etwa um Werturteile.

e) Das Landesarbeitsgericht hat sich auch kritisch mit der Aussage des Zeugen W auseinandergesetzt. Dazu führt das Landesarbeitsgericht bei der Würdigung dieser Aussage ausdrücklich und frei von Widersprüchen aus, daß der Zeuge trotz seiner für den Kläger nachteiligen Bekundungen glaubwürdig sei. Im übrigen hat auch dieser Zeuge eine Fülle von Tatsachen mitgeteilt, aus denen das Landesarbeitsgericht den Schluß ziehen konnte, daß der Kläger seinen Aufgaben nicht mehr gewachsen war, wobei der Zeuge insbesondere diejenigen Fälle anführte und erläuterte, in denen der Kläger die von bestimmten Kunden gewünschten Lacke nicht mehr herzustellen in der Lage war. Das Landesarbeitsgericht hat zudem auch diese Zeugenaussage kritisch und umfassend gewürdigt und sich keineswegs, wie die Revision meint, einfach die Beurteilung des Zeugen zu eigen gemacht. Dabei ist auch noch rechtserheblich, daß die Bekundungen aller Zeugen ein einheitliches Bild von den Leistungsverhältnissen des Klä-

- 13 -



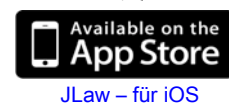
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



gers bieten und hierin keineswegs inhaltlich voneinander abweichen. Dabei ist entgegen der Auffassung des Klägers unerheblich, daß das Arbeitsgericht aus den Aussagen der von ihm vernommenen Zeugen andere Schlüsse hinsichtlich des materiellen Rechts gezogen hat als das Landesarbeitsgericht.

f) Entgegen der weiteren prozessualen Rüge der Revision brauchte das Landesarbeitsgericht auch keinen Sachverständigen zuzuziehen. Ein entsprechender förmlicher Beweisantrag gemäß § 402 ZPO ist insoweit ohnehin von dem Kläger nur zu offensichtlich entscheidungsunerheblichen chemischen Fachfragen gegenüber dem Arbeitsgericht gestellt worden, so daß überhaupt nur eine Verletzung des § 144 ZPO in Betracht käme. Danach stand es jedoch im pflichtgemäßen Ermessen des Landesarbeitsgerichts, ob es einen chemischen Sachverständigen zuzog oder nicht (vgl. BAG 25, 371 [383] = AP Nr. 77 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT). Eine Ermessensüberschreitung oder gar ein Ermessensmißbrauch ist insoweit nicht ersichtlich, wobei zu berücksichtigen ist, daß das Landesarbeitsgericht zu eigentlichen chemischen Fachfragen überhaupt nicht Stellung zu nehmen brauchte und hinsichtlich seines Beweisthemas jedenfalls der Zeuge W , wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, über ausreichende Sachkunde verfügte (vgl. Urteil des Senats - 4 AZR 111/76 - vom 1. Juni 1977, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

g) Entgegen den Ausführungen der Revision brauchte das Landesarbeitsgericht dem Kläger auch im Termin vom 30. Oktober 1975 keine weitere Schriftsatzfrist mehr nachzulassen. Ausweislich des Sitzungsprotokolls ist damals nämlich mit den seitherigen Sachanträgen nach deren Beendigung auch zum Ergebnis der Beweisaufnahme verhandelt worden. Ein dem widersprechender Antrag des Klägers auf Protokollberichtigung ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden, wobei das Landesarbeitsgericht sogar zum Ausdruck bringt, daß vom Kläger der Nachlaß einer Schriftsatzfrist überhaupt nicht beantragt worden sein soll. Darauf kommt es jedoch nicht entscheidend an, da nach der Überzeugung des Berufungsgerichts der Rechtsstreit damals entscheidungsreif war.



II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht dem Kläger jedoch die eingeklagte Jahresabschlußleistung für das Jahr 1974 zu.

Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß zwischen den Parteien aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag (Abkommen) über eine Jahresabschlußleistung für die Arbeitnehmer der Chemischen Industrie in Hessen vom 30. Oktober 1971 gegolten hat. Das Landesarbeitsgericht führt auch zutreffend aus, daß nach § 2 Ziffer 1 dieses Tarifvertrages (TV) der Kläger die eingeklagte Jahresabschlußleistung nicht beanspruchen kann, da er sich am Jahresende 1974 nicht in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten befand.

Hingegen verkennen das Landesarbeitsgericht und die Beklagte, daß insoweit die Klage nach § 2 Ziff. 8 TV begründet ist, wo bestimmt wird:

"Berechtigte, die mit oder nach Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten, wenn sie im Austrittsjahr dem Betrieb länger als sechs Monate angehört haben, 100 v.H. der Jahresabschlußleistung..".

Das Landesarbeitsgericht meint, diese Bestimmung begründe vorliegend den Leistungsanspruch des Klägers deswegen nicht, weil er bei der Beklagten zwar nach Erreichung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, jedoch weder wegen Erwerbs- noch wegen Berufsunfähigkeit ausgeschieden sei. Diese von der Beklagten geteilte Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts ist jedoch, wie die Revision mit Recht ausführt, fehlerhaft. Das ergibt sich trotz seiner nicht ganz eindeutigen Fassung schon aus dem Wortlaut der Tarifnorm, außerdem aber eindeutig aus ihrem Sinn und Zweck. Schon das von den Tarifvertragsparteien zwischen die Worte "Rentenversicherung" und "wegen" gesetzte Komma macht nämlich deutlich, daß der entsprechende tarifliche Anspruch unter drei Voraussetzungen alternativ zustehen soll, nämlich wenn der Arbeitnehmer entweder



- a) wegen Erreichens der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- b) wegen Erwerbsunfähigkeit oder
- c) wegen Berufsunfähigkeit

aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Das macht auch der Sinn und Zweck der Tarifnorm deutlich: Einerseits werden nämlich erfahrungsgemäß Arbeitnehmer auch schon vor Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerbs- oder berufs- unfähig. Andererseits ist keineswegs jeder Arbeitnehmer, der die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, zugleich auch berufs- oder erwerbsunfähig, so daß nach der Auffassung der Beklagten der eingeklagte Anspruch überhaupt nur in dem praktisch kaum vorkommenden Fall zustehen würde, wenn ein Arbeitnehmer zufällig bei Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auch gleichzeitig erwerbs- oder berufs- unfähig würde. Darauf weist die Revision mit Recht hin. Damit steht dem Kläger die Jahresabschlußleistung für 1974 schon allein deswegen zu, weil er in diesem Kalenderjahr nach Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Beklagten ausgeschieden ist. Mit dieser Auslegung folgt der Senat der allgemeinen Auslegung gleichlautender, allerdings deutlicher gefaßter entsprechender Tarifnormen, die in der Praxis häufig sind (vgl. Urteil des Senats vom 29. September 1976 - 4 AZR 381/75 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie).

Die eingeklagte Zinsforderung ist, weil der Kläger entsprechenden Bankkredit in Anspruch genommen hat, ebenfalls begründet (§ 284 Abs. 2, § 288 Abs. 1 und 2 BGB).

III. Ansprüche auf Gehaltszahlung nach § 615 BGB und entsprechende Nebenforderungen über den 31. Dezember 1974 hinaus stehen dem Kläger, wie das Landesarbeitsgericht folgerichtig ausführt, deswegen nicht zu, weil sein Arbeitsverhältnis aus den zuvor dargelegten Rechtsgründen am 31. Dezember 1974 beendet worden ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Schmidt

Dr. Gehring

Dr. Apfel

Dr. Feller



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

