

Aktenzeichen: 7 AZR 650/78

LAG Nürnberg

Urteil des BAG vom 18. Juli 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1, §§ 9, 10

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](#)

7 AZR 650/78

3 Sa 486/77 Nürnberg

Verkündet am
18. Juli 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kleemann und Dr. Zachert für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 15. März 1978 - 3 Sa 486/77 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

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 -

T a t b e s t a n d :

Der Kläger trat 1962 in die Dienste der Beklagten und war ab 1. November 1964 als Leiter der Bezirksdirektion W tätig. Sein Gehalt betrug zuletzt 1.900,-- DM brutto zuzüglich Provisionen.

Mit Schreiben vom 15. August 1975 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. März 1976 und beurlaubte den Kläger ab 19. August 1975. Mit der Klage wehrt sich der Kläger gegen die Kündigung. Er hält sie für sozial nicht gerechtfertigt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. August 1975 zum 31. März 1976 nicht aufgelöst ist,
2. das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von zwölf Monatsverdiensten, d.h. 38.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

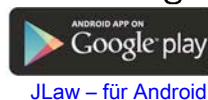
Sie hat zur Begründung der Kündigung im wesentlichen vorgetragen, der Kläger sei seiner ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Hauptaufgabe, das Neugeschäft im Bereich der Bezirksdirektion zu einer optimalen Entwicklung zu bringen, eine arbeitsfähige Organisation aufzubauen, d.h. Mitarbeiter für den Außendienst zu gewinnen und diese nach Einarbeitung zum Erfolg zu führen (§ 2 des Arbeitsvertrages) nicht nachgekommen. Nach anfänglichen Erfolgen sei die Rechtsschutz-Netto-Produktion, d.h. die Summe der vereinbarten Jahres-Netto-Prämien pro Versicherungsvertrag rückläufig. Die Bezirksdirektion sei hinter den jeweiligen Leistungszielen erheblich zurückgeblieben. Die unbefriedigenden Ergebnisse hätten ihre Ursache in einer allzu hohen Fluktuation im Personalbestand der Bezirksdirektion. So seien von 39 in den Jahren 1972 bis März 1975 eingestellten hauptberuflichen Außendienstmitarbeitern im Zeitpunkt der Kündigung nur noch zwei Mitarbeiter (= 5, 1 %) tätig gewesen.



- 3 -

Neu eingestellte Mitarbeiter habe der Kläger weder sorgfältig ausgewählt und überwacht noch richtig eingearbeitet. Der Kläger sei auch wiederholt mündlich durch den Organisationsdirektor und schriftlich durch die Hauptverwaltung auf die Mängel hingewiesen und aufgefordert worden, diese abzustellen. Der Kläger sei sich seiner unzureichenden Leistungen und Mängel in der Arbeitsweise auch bewußt gewesen. Dies ergebe sich daraus, daß er anläßlich einer Fahrt zu einer Besprechung mit einem Vorstandsmitglied der Beklagten gegenüber Mitarbeitern geäußert habe, jetzt werde er wohl von seinem Posten abgelöst. Die Beklagte hat weiter vorgetragen, die Beweislast kehre sich dergestalt um, daß es Aufgabe des Klägers sei, zu beweisen, daß der negative Erfolg seiner Direktion eingetreten sei, obwohl er weisungsgemäß gearbeitet habe.

Demgegenüber hat der Kläger vorgetragen, er habe in der Bezirksdirektion W gute Arbeit geleistet. So sei die Bezirksdirektion im ersten Halbjahr 1975 vom 9. auf den 7. Platz von 13 Bezirksdirektionen aufgerückt. Er habe auch zahlreiche Ehrenurkunden für außerordentliche betriebliche Leistungen erhalten. Es dürfe nicht unbeachtet bleiben, daß im Bereich der Bezirksdirektion W die höchste Arbeitslosenzahl Deutschlands zu verzeichnen gewesen sei. Die Bezirksdirektion W könne daher nicht mit anderen Außenstellen verglichen werden. Daß sein Nachfolger bessere Ergebnisse erzielt habe, sei darin zu sehen, daß die vier neuen von ihm eingestellten Mitarbeiter nunmehr Versicherungsverträge brächten, während sie sich unter seiner Leitung noch in der Einarbeit befunden hätten. Darüber hinaus seien ab September 1975 Preise für Versicherungsvertreter ausgesetzt worden, was einen zusätzlichen Leistungsanreiz für diese dargestellt habe. Die hohe Personalfluktuation könne ihm nicht angelastet werden. Er habe sämtliche erforderlichen Kontrollen durchgeführt und den Mitarbeitern auch die notwendige praktische Einarbeitung gewährt. Schließlich treffe nicht zu, daß er aufgefordert worden sei, Mängel abzustellen. Ihm seien überhaupt keine Mängel vorgeworfen worden. Eine weitere Zusammenarbeit sei ihm unmöglich, nachdem die Beklagte ihm wahrheitswidrig solche Vorwürfe gemacht habe.



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1976 aufgelöst sowie die Beklagte verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 19.000,-- DM zu zahlen.

Die von der Beklagten hiergegen gerichtete Berufung hatte keinen Erfolg.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die als Streitwertrevision nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG a.F. i. Verb. mit § 121 Abs. 3 ArbGG statthafte Revision der Beklagten ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei auch deshalb sozial nicht gerechtfertigt, weil die Beklagte eine Abmahnung nicht ausgesprochen habe. Die von der Beklagten vorgelegten Schreiben erfüllten die Voraussetzungen einer Abmahnung nicht, da es nicht ausreiche, lediglich das Ergebnis einer Tagung zusammenzufassen und Verbesserungsvorschläge zu machen. Vielmehr hätte dem Kläger deutlich vor Augen geführt werden müssen, daß die Beklagte aus den getroffenen Feststellungen Konsequenzen zu ziehen gedenke.

Dabei ist das Landesarbeitsgericht bei seiner rechtlichen Würdigung zutreffend von dem Grundsatz ausgegangen, daß bei Störungen im sogenannten Leistungsbereich regelmäßig vor Ausspruch einer Kündigung eine vergebliche Abmahnung erforderlich sei (vgl. BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II der Gründe]; BAG 11, 278 [287] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung [zu

III 4



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 5 -

- 5 -

Gründe]; BAG AP Nr. 62 zu § 626 BGB [zu II 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG [zu II 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu 4 c der Gründe]).

Fehlt es an einer solchen Abmahnung, so ist eine auf Leistungsmängel gestützte ordentliche Kündigung sozial nicht gerechtfertigt. Von einer Abmahnung in diesem Sinne kann nur gesprochen werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer deutlich und ernsthaft ermahnt und ihn auffordert, ein genau bezeichnetes Fehlverhalten zu ändern bzw. aufzugeben (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Rz. 98; Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB; Urteil des Senats vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Nur dann weiß der Arbeitnehmer, daß der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten als nicht vertragsgemäß ansieht und dies künftig nicht mehr hinnehmen will. Auch wenn die Abmahnung nicht mit der Androhung einer Kündigung verbunden zu werden braucht, erfüllt sie jedoch nur dann ihren Zweck, wenn sie so eindringlich erfolgt, daß der Arbeitnehmer damit rechnen muß, daß weitere Pflichtverletzungen die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses gefährden (vgl. Urteil des Senats vom 18. Januar 1980 aaO).

Diesen Anforderungen entsprachen - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat - die mündlichen und schriftlichen Vorhaltungen durch die Beklagte nicht. So hat der Zeuge Sch bekundet, er habe den Kläger immer wieder aufgefordert, bestimmte Mängel abzustellen, aber eine Kündigung nicht angedroht. Im Schreiben vom 12. Juli 1973 hat die Beklagte allgemein auf die Produktion der Bezirksdirektion hingewiesen und den Kläger aufgefordert, mitzuteilen, wie er sich eine Verbesserung der Situation der Außenstelle vorstelle. Im Schreiben vom 17. Mai 1974 wurden die Ergebnisse einer Tagung zusammengefaßt und lediglich in pauschaler Form darauf hingewiesen, daß die Bezirksdirektion W die Organisationsplanung im ersten Quartal 1974 nicht vollauf erfüllt habe und Berichte in dem einen oder anderen Falle detaillierter ausgefüllt werden müßten. Im Schreiben vom 13. Dezember 1974 wurde ebenfalls zunächst nur der Inhalt



- 6 -

der Tagungsordnung zusammengefaßt. Daneben hat die Beklagte darin die Auffassung geäußert, der Kläger schenke dem Bereich Arbeitsvorbereitung zu wenig Beachtung; sie erwarte, daß der Kläger diesen Bereich mit aller Konsequenz einführe. Im Schreiben vom 13. Juni 1975 hat die Beklagte wiederum an verschiedenen Punkten Kritik geübt (z.B. an der Verwendung der A -Instruct Unterlagen) und zum Schluß dem Kläger für seine künftigen Bemühungen zur Verstärkung und Ausrichtung des Einsatzes auf die notwendigen Belange viel Erfolg gewünscht. Aus diesem Schreiben konnte der Kläger zwar entnehmen, daß die Beklagte mit dem Erfolg seiner Arbeit nicht zufrieden war. Die Formulierungen waren aber nicht so gehalten, daß der Kläger befürchten mußte, weitere Beanstandungen durch die Beklagte würden die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses gefährden.

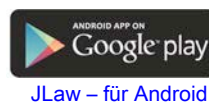
Besondere Gründe, aufgrund derer eine Abmahnung entbehrlich gewesen wäre (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung und Urteil vom 18. Januar 1980 aaO) lagen nicht vor. Insbesondere ist aus dem rechtlich zu würdigenden Sachverhalt nicht ersichtlich, daß eine Abmahnung keinen Erfolg versprochen hätte. Gerade dann, wenn Leistungsmängel gerügt werden, die vom subjektiven Willen des Arbeitnehmers gesteuert werden können, erfüllt die kündigungsrechtliche Warnfunktion der Abmahnung auch dann, wenn der Arbeitnehmer - wie im vorliegenden Fall - bereits mehrfach vom Arbeitgeber vergeblich aufgefordert wurde, bestimmte Verhaltensweisen zu unterlassen, ihren Zweck.

Entgegen der Auffassung der Revision gebietet auch die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe im Frühjahr 1975 geäußert, jetzt werde er wohl von seinem Posten abgelöst, keine andere Beurteilung. Selbst wenn der Kläger dies (zu Kollegen) gesagt haben sollte - er hat diese Behauptung der Beklagten im Schriftsatz vom 8. Juni 1977 bestritten - kann daraus nicht der Schluß gezogen werden, von einer Abmahnung sei kein Erfolg zu erwarten. Im vorliegenden Fall kann nicht davon ausgegangen werden, daß ein eindeutiger Hinweis der Beklagten, der Bestand des

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Arbeitsverhältnisses sei gefährdet, ohne Erfolg in Hinsicht auf die von der Beklagten beanstandete Arbeitsweise des Klägers geblieben wäre.

Im Ergebnis hat daher das Landesarbeitsgericht zutreffend geurteilt, daß die ordentliche Kündigung schon wegen Fehlens einer ordnungsgemäßen Abmahnung nicht wirksam war. Daraus folgt, daß auch ohne die gerügten Verfahrensverstöße und ohne die fehlerhafte Anwendung des Rechtsbegriffs der verhaltensbedingten Kündigung nicht anders entschieden worden wäre (vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO). Auf die Begründetheit der vom Senat nicht abgehandelten Revisionsrügen kommt es somit nicht an (§ 563 ZPO).

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter angenommen, dem Kläger sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten. Da Untergebene des Klägers im Prozeß als Zeugen vernommen worden seien, sei die Sorge nicht unbegründet, daß die Autorität des Klägers untergraben werde. Da die Beklagte nichts unversucht gelassen habe, ihn loszuwerden, dürfe der Kläger auch zu Recht befürchten, daß er im Unternehmen der Beklagten nicht mehr gerecht behandelt werde. Die vom Arbeitsgericht festgesetzte Abfindungshöhe sei wegen der langen Beschäftigungsdauer des Klägers gerechtfertigt.

Bei dem Begriff der Unzumutbarkeit im Sinne des § 9 KSchG handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar ist. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff als solchen verkannt hat und ob es bei der Prüfung der vom Arbeitnehmer vorgetragenen Auflösungsgründe alle wesentlichen Umstände vollständig und widerspruchsfrei berücksichtigt und gewürdigt hat.

Erforderlich für den erfolgreichen Auflösungsantrag des Arbeitnehmers ist der Vortrag von greifbaren Tatsachen, die so beschaffen sein müssen, daß dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Allgemeine Wendungen, etwa des Inhalts, daß die Vertrauensgrundlage weggefallen oder ein unüberbrückbares Zerwürfnis



- 8 -

eingetreten sei, genügen nicht. Nur wenn derartige Tatsachen im einzelnen vorgetragen werden, ist es der Gegenpartei möglich, den entsprechenden Vortrag zu bestreiten. Zwar hat der Kläger in erster Instanz nur vorgetragen, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm deshalb nicht zuzumuten, weil die Beklagte ihm wahrheitswidrige Vorwürfe gemacht habe. Gleichwohl hat das Urteil erster Instanz ausgeführt, die loyale Zusammenarbeit der im Prozeß als Zeugen vernommenen Mitarbeiter mit dem Kläger müsse in Frage gestellt werden, ferner bedeute der Vortrag der Beklagten, der Kläger habe seinen Beruf und die ihm gestellten Aufgaben auf die leichte Schulter genommen, angesichts der in früherer Zeit von ihr durch Ehrenurkunden anerkannten Leistungen des Klägers eine schwere Herabsetzung. Damit enthält das Urteil des Arbeitsgerichts Auflösungsgründe, die vom Kläger nicht vorgetragen wurden. Nach dem im Verfahren vor dem Arbeitsgericht geltenden Beibringungsgrundsatz darf aber das Gericht nur die Umstände berücksichtigen, die von der jeweils darlegungspflichtigen Partei vorgebracht worden sind. Diesen Grundsatz hat das Urteil des Arbeitsgerichts verletzt. Dennoch enthält das Urteil des Landesarbeitsgerichts, soweit es den Antrag auf dieselben Gründe stützt, keinen Rechtsfehler. Da die Erwägungen des arbeitsgerichtlichen Urteils für den Kläger günstig waren, ist davon auszugehen, daß er sie sich – auch ohne dies ausdrücklich zu erklären – zu eigen gemacht hat. Es wäre deshalb nunmehr Pflicht der Beklagten gewesen, die vom Arbeitsgericht herangezogenen und vom Kläger im Berufungsverfahren sich zu eigen gemachten Auflösungsgründe zu bestreiten oder ihrerseits Tatsachen vorzubringen, die die Schlußfolgerung des Arbeitsgerichts als nicht haltbar erscheinen lassen. Die Beklagte hat jedoch weder ausdrücklich die Zurückweisung des Auflösungsantrages beantragt, noch ist sie mit ihrem Vortrag den zu Gunsten des Klägers sprechenden Auflösungsgründen entgegengetreten. In solchen Fällen darf das Gericht von der Richtigkeit der vom Arbeitnehmer vorgetragenen Gründe ausgehen (vgl. BAG 9,131 [135] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG [zu II 3 der Gründe]).

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



- 9 -

Während somit im Ergebnis der vorerörterte Umstand zur Begründung des Auflösungsantrages herangezogen werden kann, darf der Senat die weiteren vom Arbeitsgericht angenommenen Auflösungsgründe nicht berücksichtigen. Diese Gründe stehen nämlich in so engem Zusammenhang mit den von der Beklagten vorgetragenen Kündigungsgründen, daß nicht davon ausgegangen werden kann, auch die Beklagte sei der Auffassung, sie habe den Kläger durch diese Wertung herabgesetzt. Weiter scheidet die vom Landesarbeitsgericht zusätzlich genannte Begründung für den Auflösungsantrag, der Kläger müsse befürchten, im Unternehmen der Beklagten nicht mehr gerecht behandelt zu werden, zur Stützung des Auflösungsantrages aus, weil auch diese Begründung der Kläger nicht vorgetragen hat. Im Gegensatz zu den im arbeitsgerichtlichen Urteil genannten Umständen kann der Kläger sich diese Begründung auch nicht zu eigen gemacht haben.

Es ist daher vom Senat allein zu prüfen, ob die Befürchtung, der Kläger habe durch den Prozeß und insbesondere durch die Vernehmung verschiedener Mitarbeiter als Zeugen entscheidend an Autorität verloren, geeignet ist, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn als nicht zumutbar i.S. von § 9 Abs. 1 KSchG erscheinen zu lassen. Dabei ist mit dem Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG 16, 285 = AP Nr. 20 zu § 7 KSchG) und jedenfalls einem Teil des Schrifttums (vgl. Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 7 Anm. 6; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 9 Rz. 18; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 661, Anm. 3 Fußn. 129) davon auszugehen, daß an die Annahme der Nichtzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses strenge Anforderungen zu stellen sind. Der Kläger ist als Leiter einer Bezirksdirektion in besonderem Maße von den Mitarbeitern der Bezirksdirektion abhängig. Er erhält nicht nur Provisionen, die vom Ergebnis der Bezirksdirektion insgesamt und damit von dem Erfolg der Tätigkeit seiner Mitarbeiter abhängen, die Beklagte mißt auch den Erfolg seiner Tätigkeit an dem Ergebnis der Bezirksdirektion insgesamt, der ohne die Mitarbeiter nicht erreicht werden kann. Auch wenn die Mitarbeiter wegen der zu verdienenden Provisionen ein eigenes Interesse an erfolgreicher Arbeit haben, so ist es doch erforder



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

- 10 -

Leiter der Bezirksdirektion und damit als Verantwortlicher für deren Organisation über die nötige Autorität verfügt. Da es durch die Kündigung, den Prozeß und insbesondere durch die Vernehmung verschiedener Mitarbeiter aus der Bezirksdirektion als Zeugen dort bekannt geworden ist, daß die Beklagte dem Kläger erhebliche Leistungsmängel vorgeworfen hat, ist im Ergebnis die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, dem Kläger sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen des drohenden Autoritätsverlustes nicht zuzumuten, nicht zu beanstanden.

3. Bei der Festsetzung der Abfindungshöhe nach § 10 KSchG hat der Tatsachenrichter innerhalb der vorgesehenen Höchstgrenze des § 10 Abs. 1 KSchG und unter Beachtung der in § 10 Abs. 2 festgelegten Richtlinien einen weiten Ermessensspielraum. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Begriff der Angemessenheit verkannt, 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 dagegen nicht befugt, die Ermessensentscheidung des Landesarbeitsgerichts durch sein eigenes Ermessen zu ersetzen (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 72 ArbGG 1953; BAG 9, 131 [136] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG [zu III der Gründe]; BAG 21, 221 [229] = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 5 der Gründe] und BAG 24, 141 [147] = AP Nr. 9 zu § 72 BetrVG [zu 3 der Gründe]).

Diesen eingeschränkten Nachprüfungsmöglichkeiten hält das angefochtene Urteil stand. Wenn das Landesarbeitsgericht für die Bemessung der Höhe der Abfindung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abgestellt hat, hat es einen für die Berechnung wesentlichen Umstand zugrunde gelegt. Die Höhe der Abfindung entspricht etwa einem halben Nettomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Die Revisionsführerin hat nicht vorgetragen, daß andere Umstände, die ebenfalls bei der Bemessung der Abfindungshöhe herangezogen werden sollen,

- 11 -

wie z.B. die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und das Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung, zu einer anderen Berechnung der Abfindung hätten führen müssen. Deshalb war das Rechtsmittel mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Bichler

Dr. Becker

zugleich für den urlaubs-
abwesenden Richter Dr. Jobs

Dr. Kleemann

Dr. Zachert

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)