

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**6 Sa 177/15**

8 Ca 1388/14

(Arbeitsgericht Würzburg)

Datum: 29.09.2015

Rechtsvorschriften: §§ 134, 612 a BGB

Leitsatz:

Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB durch eine Kündigung ist indiziert, wenn diese in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Androhung der Zwangsvollstreckung aus einem gerichtlichen Vergleich über die Erteilung eines Zwischenzeugnisses erfolgt.

---

### Urteil:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes Würzburg vom 02.04.2015 – 8 Ca 1388/14 – wird zurückgewiesen.
- II. Die Anschlussberufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes Würzburg vom 02.04.2015 – 8 Ca 1388/14 – wird zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden gegeneinander aufgehoben.
- IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch arbeitsgerichtliches Urteil und einen Anspruch auf Sonderzahlung für das Jahr 2014.

- 2 -

Die am 5.9.1954 geborene und verheiratete Klägerin war seit dem 1.5.1986 bei dem Beklagten in dessen Firma als Bürokraft beschäftigt, zuletzt mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden und einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von 1.600 € im Monat. Die Klägerin erhielt zusätzlich jeweils im September des Jahres eine Sonderzahlung in Höhe von 800 € brutto, jeweils bezahlt mit dem Septembergehalt und in der Abrechnung bezeichnet als „Weihnachtsgeld brutto jährlich“.

Im Betrieb des Beklagten, einem Handel für Autozubehör, sind weniger als fünf Arbeitnehmer beschäftigt.

Am 28.10.2013 erkrankte die Klägerin arbeitsunfähig auf unbestimmte Zeit. Im Dezember forderte die Klägerin ein Zwischenzeugnis, zu dessen Erteilung sich der Beklagte erst vor dem Arbeitsgericht Würzburg mit gerichtlichem Vergleich vom 9.5.2014 verpflichtete. Am 11.6.2014 unterbreitete der Klägerinvertreter einen entsprechenden Formulierungsvorschlag. Am 10.7.2014 ließ die Klägerin den gerichtlichen Vergleich zum Zwecke der Zwangsvollstreckung zustellen. Am 29.8.2014 ließ die Klägerin die Zwangsvollstreckung androhen unter Fristsetzung bis zum 5.9.2014. Mit Datum vom 4.9.2014 erteilte der Beklagte ein Zwischenzeugnis und übersandte dies mit Begleitschreiben vom 4.9.2014 an den klägerischen Bevollmächtigten.

In diesem Begleitschreiben führte der Beklagte aus:

„Sehr geehrter Herr K...,

bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom 11.6.2014 (Ke...) ist folgendes klarzustellen:

In keinem Kleinbetrieb gibt es eine Büroleiterin oder Assistentin der Geschäftsleitung.

Eine Assistentin der Geschäftsleitung sollte nach unserem Verständnis schon gar nicht mit Deichmann-Schlappen und grauen gestopften Socken auftreten. Dies ist nicht Stil unseres Unternehmens, den wir z B auch durch die aufwändige Architektur unseres Geschäftshauses nach außen zeigen.

Mit freundlichen Grüßen“

Das beigefügte Zwischenzeugnis zog einen weiteren Rechtsstreit auf Zeugnisberichtigung nach sich, der mit einem gerichtlichen Vergleich in der streitigen Verhandlung vom 19.03.2015 endete.

Ebenfalls mit Schreiben vom 4.9.2014 ließ der Beklagte durch seine Prozessbevollmächtigte das Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht kündigen zum 30.4.2015.

Im Frühjahr 2014 hatte der Beklagte eine neue Bürokräft als Halbtageskräft eingestellt als Ersatz für die Klägerin und mit der Absicht der dauerhaften Übernahme nach einer Probezeit mit erfolgreicher Bewährung. Im Herbst wurde die neue Bürokräft dauerhaft übernommen. Anfang Juni 2015 veräußerte der Beklagte sein Geschäft und begab sich in den Ruhestand.

Gegen die Kündigung vom 4.9.2014 hatte die Klägerin Kündigungsschutzklage erhoben und im Wege der Klageerweiterung im Hinblick auf das Begleitschreiben vom 4.9.2014 einen Auflösungsantrag gestellt sowie Zahlung des Weihnachtsgeldes 2014 begehrt. Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt und verwies zur Begründung auf das Kündigungsverbot des § 612a BGB. Den Auflösungsantrag der Klägerin wies das Gericht zurück mangels Sittenwidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung. Der Klage auf Zahlung des Weihnachtsgeldes 2014 gab das Arbeitsgericht statt unter Hinweis auf das Fehlen einer Kürzungsabrede wegen Fehlzeiten. Das Urteil wurde dem Beklagten am 14.04.2015 zugestellt. Der Beklagte legte gegen das Urteil am 06.05.2015 Berufung ein und begründete diese am 11.06.2015. Die Berufungsbegründung wurde der Klägerin zugestellt am 16.6.2015. Die Klägerin legte am 16.7.2015 Anschluss Berufung ein und begründete diese sofort.

Der Beklagte macht geltend:

Die ausgesprochene Kündigung sei nicht zu beanstanden. Das Kündigungsschutzgesetz finde keine Anwendung. Die Kündigung verstoße auch nicht gegen das Maßregelungsverbot. Der zeitliche Zusammenhang sei nur zufällig. Der Auftrag zur Kündigung sei bereits Anfang August 2014 erteilt worden. Wegen Kanzleiurlaub der Prozessbevollmächtigten habe die Kündigung erst am 4.9.2014 ausgesprochen werden können.

Nach Beginn der Erkrankung der Klägerin sei eine neue Bürokräft im März 2014 für eine Probezeit von sechs Monaten eingestellt und nach guter Entwicklung übernommen wor-

- 4 -

den. Im Sommer 2014 habe sich der Beklagte im Hinblick auf sein Alter entschlossen, das Unternehmen zu veräußern. Da das kleine Unternehmen nicht auf Dauer zwei Bürokräfte tragen könne, sei die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin auszusprechen gewesen.

Die Kündigung sei nicht sittenwidrig. Das Schreiben des Beklagten vom 4.9.2014 sei grenzwertig. Mit der Kündigung habe dies nichts zu tun.

Ein Weihnachtsgeld stehe der Klägerin nicht zu. Es habe sich um Entgelt für erbrachte Leistung gehandelt. Es sei vereinbart gewesen, dass Weihnachtsgeld ausschließlich auf freiwilliger Basis bezahlt werde und eine Überzahlung zu erstatten sei auch dann, wenn der Arbeitnehmer bis zum März des Folgejahres aus dem Betrieb ausscheide und keine oder nur noch eingeschränkte Leistungen erbringe. Nachdem die Klägerin das ganze Jahr 2014 krank gewesen sei, stehe ihr die Sondervergütung nicht zu.

Der Beklagte und Berufungskläger beantragt im Berufungsverfahren,

1. das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 02.04.2015, Az. 8 Ca 1388/14, wird abgeändert.
2. die Klage wird abgewiesen.
3. es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch ordentliche Kündigung mit Ablauf des 30.04.2015 endete
4. die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Klägerin beantragt weiter im Wege der Anschlussberufung:

1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird zum 30.04.2015 aufgelöst und der Beklagte zur Abzahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber EUR 11.200,00 nicht unterschreiten sollte, verurteilt.
2. Der Beklagte trägt die Kosten der Anschlussberufung.

Der Beklagte und Anschlussberufungsbeklagte beantragt:

1. Die Anschlussberufung wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Die Klägerin trägt vor:

Das Erstgericht habe zutreffend einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot und damit die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt. Anlass für eine unternehmerische Entscheidung hätte früher bestanden, als die Klägerin nach Beginn der Erkrankung angeblich Passwörter für den Zugang zum PC nicht herausgegeben hätte und später, als Anfang 2014 eine Aushilfe eingestellt worden sei. Die so genannte unternehmerische Entscheidung sei erst in dem Moment gefallen, in dem die Klägerin Zwangsvollstreckungsmaßnahmen hinsichtlich des zu erteilenden Zwischenzeugnisses angedroht habe. Ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen den Schreiben des Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 10.7.2014 und vom 29.8.2014 und der Kündigung bestehe deshalb. Der Beklagte trage in diesem Zusammenhang wenig glaubhaft vor. Der Beweis des ersten Anscheins sei nicht erschüttert. Die Kündigung stehe auch in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem beleidigenden Schreiben vom 4.9.2014.

Das Erstgericht habe zutreffend der Klägerin das Weihnachtsgeld 2014 zugesprochen. Eine Kürzungsvereinbarung bestehe nicht. Eine solche habe der Beklagte auch nicht nachgewiesen.

Das Arbeitsverhältnis sei gegen Abfindungszahlung aufzulösen. Die Kündigung sei sittenwidrig. Die Zusammenschau von Motiv zum Ausspruch der Kündigung und Text des

- 6 -

Begleitschreibens vom 4.9.2014 zum Zwischenzeugnis zeige das verwerfliche Motiv des Beklagten, das zu einer Würdigung der Kündigung als sittenwidrig führe. In diesem Zusammenhang sei auch zu berücksichtigen, dass die Klägerin im Laufe des Prozesses vom Beklagten gegenüber anderen Mitarbeitern des Beklagten als Schlampe bezeichnet worden sei. Eine Mindestabfindung in Höhe von 0,5 brutto Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr mit insgesamt 11.200 € sei angemessen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Tatbestand des Ersturteils, auf die Berufungsbegründungsschrift vom 10.06.2015, die Anschlussberufung und Berufungserwiderungsschrift vom 16.07.2015 und das weitere Schreiben des Beklagten vom 29.07.2015 sowie die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 08.09.2015 verwiesen, § 64 Abs. 7 ArbGG i.V.m. § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO.

### **Entscheidungsgründe:**

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 1 ArbGG.

Sie wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet, §§ 66 Abs. 1 und 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, §§ 519 und 520 ZPO.

Die Anschlussberufung ist ebenfalls zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 6 iVm § 524 ZPO.

Sie wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet, §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, §§ 519, 520 und 524 ZPO.

- 7 -

## II.

Die Berufung ist nicht begründet. Die Anschlussberufung ist ebenfalls nicht begründet.

Das Erstgericht hat in der Begründung und im Ergebnis zutreffend festgestellt, dass die Kündigung wegen eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot unwirksam ist nach §§ 134, 612a BGB und die Klägerin einen Anspruch auf Weihnachtsgeld 2014 in Höhe von 800 € brutto hat nach § 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag und einer betrieblichen Übung. Das Erstgericht hat auch in der Begründung und im Ergebnis zutreffend den Auflösungsantrag der Klägerin zurückgewiesen.

- A. Die Kündigung vom 4.5.2014 verstößt gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB, ist deshalb rechtsunwirksam nach § 134 BGB und beendet das Arbeitsverhältnis nicht zum 30.4.2015.

Nach § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Dieses Benachteiligungsverbot soll den Arbeitnehmer in seiner Willensfreiheit bei der Entscheidung darüber schützen, ob er ein Recht ausüben will oder nicht. Das Maßregelungsverbot ist dann verletzt, wenn zwischen der Benachteiligung und der Rechtsausübung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Die zulässige Rechtsausübung muss der tragende Grund für die benachteiligende Maßnahme sein. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet.

Eine Maßnahme im Sinne dieser Vorschrift kann auch eine Kündigung sein.

Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot. Wenn ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen benachteiligender Maßnahme und Rechtsausübung durch den Arbeitnehmer besteht, so kommt es zu einer Beweiserleichterung für den Arbeitnehmer in Gestalt des Anscheinsbeweises. Ein solcher offensichtlicher Zusammenhang kann insbesondere angenommen werden bei einem engen zeitlichen Zusam-

menhang zwischen der benachteiligenden Maßnahme und der Rechtsausübung durch den Arbeitnehmer. In diesem Fall muss der Arbeitgeber durch konkreten Sachvortrag und gegebenenfalls Beweisantritt den Anscheinsbeweis erschüttern, ErfK., 15. Auflage, § 612a BGB, Rdz. 22.

Im vorliegenden Fall hatte sich der Beklagte mit gerichtlichem Vergleich vom 9.5.2014 verpflichtet, der Klägerin ein schriftliches Zwischenzeugnis zu erstellen, das sich auf Art und Dauer sowie Verhalten und Leistung während des Arbeitsverhältnisses erstrecken sollte. Den entsprechenden Formulierungsvorschlag des Bevollmächtigten der Klägerin vom 11.6.2014 ließ er unbeachtet. Auf die Zustellung des Vergleiches von Rechtsanwalt zu Rechtsanwalt zum Zwecke der Zwangsvollstreckung vom 10.7.2014 reagierte er ebenfalls nichts. Er reagierte erst auf die Androhung der Zwangsvollstreckung mit Schreiben vom 29.8.2014. In unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang damit erteilte er ein knappes Zwischenzeugnis mit dem Datum 4.9.2014 und übersandte dies mit einem Begleitschreiben gleichen Datums, in dem er in ungehöriger Art und Weise eine Diskrepanz zwischen dem optischen Erscheinungsbild der Klägerin und der von dieser begehrten Darstellung als Assistentin der Geschäftsleitung im Zwischenzeugnis feststellte. Zu eben diesem Datum ließ er auch seine Prozessbevollmächtigte das Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 30.4.2015 kündigen. Der enge zeitliche Zusammenhang zwischen der Einforderung des Zwischenzeugnisses gegebenenfalls im Wege der Zwangsvollstreckung und dem Ausspruch der Kündigung liegt damit auf der Hand. Nach den Grundsätzen des Anscheinsbeweises ist daher davon auszugehen, dass die Kündigung eben deshalb ausgesprochen wurde, weil die Klägerin ihren Anspruch auf ein Zwischenzeugnis so hartnäckig verfolgte. Das Vorbringen des Beklagten in der Berufung konnte den Anscheinsbeweis nicht erschüttern. Der Beklagte macht in der Berufung geltend, den Entschluss zur Kündigung Anfang August 2014 gefasst und seiner Prozessbevollmächtigten übermittelt zu haben. Dies ist schon kein substantiiertes Vortrag zum Zeitpunkt des Kündigungsentschlusses. Nach dem Berufungsvorbringen wurde der Entschluss zur Veräußerung des Unternehmens nach dem Jahreswechsel 2013/2014 und der hohen arbeitsmäßigen Belastung des Beklagten in diesem Zusammenhang gefasst. Im März wurde eine Ersatzkraft für die Klägerin eingestellt. Der Entschluss zur dauerhaften Beschäftigung der Ersatzkraft wurde erst nach Ablauf der Probezeit nach sechs Monaten im Herbst

2014 gefasst. Es sind aus diesem Vorbringen keine äußeren Umstände ersichtlich, aus denen sich heraus die Entscheidung zur Kündigung der Klägerin unabhängig von ihrem Verlangen des Zwischenzeugnisses für den Zeitpunkt Anfang August 2014 erklären ließe. Zu eben diesem Verlangen auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses besteht der einzige aus den Akten ersichtliche zeitliche Zusammenhang, nachdem der Prozessbevollmächtigte der Klägerin am 10.7.2014 den Vergleich zum Zwecke der Zwangsvollstreckung zustellen ließ. Aus den Akten ist aber ferner ersichtlich, dass der Beklagte sich in dieser Zeit von seinen negativen Emotionen gegenüber der Klägerin regieren ließ. Dies lässt sich unschwer dem Begleitschreiben vom 4.9.2014 und der dortigen Wortwahl des Beklagten wie auch dem knappen Zwischenzeugnis nach über 25jähriger Zusammenarbeit entnehmen.

Die Vermutung, dass es sich bei der Kündigung um eine Reaktion auf das hartnäckige Verlangen der Klägerin auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses handelte, konnte der Beklagte mit seinem Vorbringen zum Kündigungsentschluss Anfang August 2014 nicht erschüttern.

Für die Entscheidungsfindung war deshalb von einem Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB auszugehen. Dies führt zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB.

Die Berufung war daher insoweit zurückzuweisen.

B. Auf die Anschlussberufung hin war das Arbeitsverhältnis nicht durch Urteil zum 30.4.2015 hin aufzulösen gegen Zahlung einer Abfindung nach § 13 Abs. 2 KSchG iVm §§ 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und 10 bis 12 KSchG. Die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Auflösungsantrag liegen nicht vor.

1. Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG gelten die Vorschriften des ersten Abschnittes des Gesetzes nicht für Betriebe, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. Ausgenommen davon ist nur § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 KSchG. Daraus ergibt sich, dass § 13 Abs. 2 KSchG nur Anwendung findet in Betrieben, die kei-

ne Kleinbetriebe im Sinne des § 23 KSchG sind, so auch KR, 9. Auflage, § 13 KSchG, Rdz. 155; Däubler u.a., Arbeitsrecht, 13. Auflage, § 13 KSchG, Rdz. 31; Stahlhacke, 10. Auflage, Rdz. 2079; Münchner Kommentar, 6. Auflage, § 13 KSchG, Rdz. 43.

Hier ist zwischen den Parteien unstreitig, dass es sich beim Betrieb des Beklagten um einen Kleinbetrieb handelt.

2. Nach § 13 Abs. 2 KSchG kann ein Auflösungsantrag allenfalls dann gestellt werden, wenn die angegriffene Kündigung gegen die guten Sitten verstößt. Verstößt der Arbeitgeber mit der Kündigung gegen das Maßregelungsverbot, so ist die Kündigung rechtsunwirksam wegen Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB. Für die Feststellung der Sittenwidrigkeit einer Kündigung nach § 138 BGB müssen weitere Umstände hinzukommen. Es muss ein krasser Verstoß gegen eine Verhaltens- oder Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers festgestellt werden. Als sittenwidrig ist eine Kündigung nur dann zu qualifizieren, wenn die sie tragenden Gründe, die hinter ihr stehenden Motive, unter denen sie ausgesprochen wurde, den allgemeinen Wertvorstellungen in grober Weise widersprechen. Die Kündigung ist deshalb nur dann sittenwidrig, wenn sie auf einem besonders verwerflichen Motiv beruht, ErfK, 15. Auflage, § 13 KSchG, Rdz. 11ff.

Hier handelte es sich bei der Kündigung um die Reaktion des Beklagten auf das Verlangen der Klägerin, das im Vergleich zugesagte Zwischenzeugnis zu erteilen. Der Unrechtsgehalt der Kündigung als Maßnahme des Beklagten in Reaktion auf die zulässige Rechtsausübung durch die Klägerin erschöpft sich in der gesetzlich angeordneten Rechtsunwirksamkeit der Kündigung nach §§ 612a, 134 BGB. Eine darüber hinaus gehende besondere Verwerflichkeit oder eine darüber hinausgehende besonders verwerfliche Gesinnung des Beklagten wurde von der Klagepartei nicht vorgetragen und ist aus der Akte auch nicht ersichtlich. Die Kündigung vom 4.9.2014 war rechtswidrig und nichtig, aber nicht sittenwidrig.

Die Anschlussberufung war daher zurückzuweisen.

- C. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Weihnachtsgeld 2014 in Höhe von 800 € brutto nach § 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag und einer betrieblichen Übung.

Es ist zwischen den Parteien unstrittig, dass der Klägerin in den Jahren ihrer Beschäftigung im Unternehmen des Beklagten immer ein Weihnachtsgeld bezahlt wurde. Soweit der Beklagte geltend macht, das Weihnachtsgeld wäre ausschließlich auf freiwilliger Basis bezahlt worden, ist er jedes konkretisierende Vorbringen dazu schuldig geblieben, wann und wie er die Zahlung mit welcher Formulierung unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt haben will. Eine gerichtliche Überprüfung des behaupteten Freiwilligkeitsvorbehaltes war mit diesem unsubstantiierten Vorbringen ohne jede Konkretisierung nach den näheren Umständen, insbesondere Zeit und Ort der Erklärung des Vorbehaltes, nicht möglich. Die beiden zur Akte gereichten Gehaltsabrechnungen für September 2012 und September 2013 enthalten keine entsprechende Formulierung. Der Entscheidungsfindung konnte deshalb ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt hinsichtlich des Weihnachtsgeldes nicht zu Grunde gelegt werden. Soweit der Beklagte geltend macht, das Weihnachtsgeld wäre als zusätzliches Entgelt für gute Leistung während des Kalenderjahres bezahlt worden, ist er jedes konkretisierende Vorbringen dazu schuldig geblieben, wann und wie er die Zahlung mit welcher Formulierung an eine (gute) Arbeitsleistung während des Kalenderjahres angeknüpft haben will. Die beiden zur Akte gereichten Gehaltsabrechnungen für September 2012 und September 2013 enthalten keine entsprechende Formulierung. Der Entscheidungsfindung konnte deshalb nicht zu Grunde gelegt werden, dass es sich bei der ausdrücklich „Weihnachtsgeld“ genannten Sonderzahlung um eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter handeln sollte. Eine Sonderzahlung, die neben zusätzlichem Entgelt auch Belohnung für Betriebstreue ist, kann allenfalls für krankheitsbedingte Fehlzeiten gekürzt werden, wenn eine entsprechende Vereinbarung vorliegt. Eine solche Kürzungsvereinbarung wird von dem Beklagten weder vorgetragen noch ist eine solche aus der Akte ersichtlich.

Die Berufung war daher auch insoweit zurückzuweisen.

- 12 -

III.

Die Kosten der wechselseitig erfolglos eingelegten Rechtsmittel waren gegeneinander aufzuheben, § 97 Abs. 1 ZPO, § 92 Abs. 1 ZPO.

IV.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;  
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

**Uhlemann**  
Direktor des  
Arbeitsgerichts

**Sommerschuh**  
Ehrenamtlicher  
Richter

**Fieger**  
Ehrenamtlicher  
Richter