

Aktenzeichen: 1 ABR 82/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 23. Februar 1988
- 1 ABR 82/86 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 17. April 1986
Düsseldorf - 11 BV 22/86 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 24. Oktober 1986
Düsseldorf - 2 Ta BV 85/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Innerbetriebliche Stellenausschreibung

Gesetz: BetrVG § 93, § 99 Abs. 2 Nr. 5 und 3

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber bestimmt in einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung allein, welche Anforderungen ein Bewerber um die ausgeschriebene Stelle erfüllen muß.

2. Der Arbeitgeber genügt nicht der vom Betriebsrat geforderten innerbetrieblichen Stellenausschreibung, wenn er eine bestimmte Stelle im Betrieb zwar ausschreibt, in einer Stellenanzeige in der Tagespresse dann aber geringere Anforderungen für eine Bewerbung um diese Stelle nennt. Der Betriebsrat kann daher die Zustimmung zur Einstellung eines Bewerbers verweigern, der sich auf diese Stellenanzeige mit den geringeren Anforderungen hin beworben hat.



1 ABR 82/86

2 Ta BV 85/86 Düsseldorf

Verkündet am
23. Februar 1988

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 23. Februar 1988 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Blanke und Breier beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Oktober 1986 - 2 Ta BV 85/86 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber (Antragsteller) erstrebt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung eines Arbeitnehmers, die der Betriebsrat mit der Begründung verweigert hat, die Stelle sei nicht ordnungsgemäß ausgeschrieben worden.

Der Arbeitgeber betreibt ein Zeitungsvertriebsunternehmen. Am 21. November 1985 kündigte er dem in der Personalabteilung beschäftigten Gruppenleiter G fristlos mit der Begründung, dieser habe Dienstreisen bewußt unkorrekt abgerechnet. Die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers wurde vom Arbeitsgericht am 22. Januar 1986 abgewiesen. Im Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis beendet ist.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Aufgrund einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, nach der frei werdende Arbeitsplätze im Betrieb ausgeschrieben sind, hat der Arbeitgeber in einem Aushang vom 17. Dezember 1985 ("Ausschreibung Nr. D 7/12 gemäß § 93 BVG") die Mitarbeiter aufgefordert, Bewerbungen für die Stelle eines Personalsachbearbeiters bzw. einer Personalsachbearbeiterin bis zum 31. Dezember 1985 abzugeben. Dabei handelte es sich um den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers G . In der Ausschreibung heißt es wörtlich:

"Voraussetzungen:

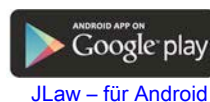
Kenntnisse allgemeiner arbeits-, betriebsverfassungs- sowie steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften; Personalfachkaufmann/-frau. Qualifizierte Betriebspraxis in den Bereichen Personalverwaltung und -abrechnung (Dialogbearbeitung). Kenntnisse über die Tarife der Druckindustrie und der Tageszeitungsverlage."

Mit Schreiben vom 23. Dezember 1985 bemängelte der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber, daß die für die ausgeschriebene Stelle geforderten Voraussetzungen überzogen seien. Diesen Vorwurf wies der Arbeitgeber mit dem Hinweis zurück, daß die Anforderungen einer Stelle nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterlägen.

Am 31. Dezember 1985 und 4. Januar 1986 erschien in der "R " eine Stellenanzeige des Arbeitgebers für die Stelle eines Personalsachbearbeiters bzw. einer Personalsachbearbeiterin, die sich auf den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers G bezog. Hierin heißt es:



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



"Voraussetzungen für diese Tätigkeit sind Kenntnisse allgemeiner arbeits-, betriebsverfassungs- sowie steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften; Personalfachkaufmann/-frau. Qualifizierte Betriebspraxis in den Bereichen Personalverwaltung und -abrechnung (Dialogbearbeitung). Kenntnisse über die Tarife der Druckindustrie und der Tageszeitungsverlage sind wünschenswert."

Auf die innerbetriebliche Ausschreibung erfolgte keine Bewerbung. Auf die Zeitungsinserate meldete sich beim Arbeitgeber als externer Bewerber Herr C . Dieser besaß zum damaligen Zeitpunkt keine Kenntnisse über die Tarife der Druckindustrie und der Tageszeitungsverlage.

Mit Schreiben vom 12. Februar 1986, das dem Betriebsrat am 17. Februar 1986 zugegangen ist, bat der Arbeitgeber diesen um die Zustimmung zur Einstellung des Herrn C zum 1. April 1986. Mit Schreiben vom 24. Februar 1986 verweigerte der Betriebsrat unter Berufung auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 5 BetrVG seine Zustimmung zur Einstellung. Er hat darin geltend gemacht, durch die Neubesetzung werde ein möglicher Weiterbeschäftigungsanspruch des gekündigten Herrn G gefährdet und dieser hierdurch benachteiligt. Überdies sei die innerbetriebliche Stellenausschreibung nicht ordnungsgemäß erfolgt. Insoweit heißt es in dem Schreiben:

"Die innerbetriebliche Ausschreibung für diese Stelle, Nr. D 7/12, war nicht ordnungsgemäß. Das haben wir Ihnen bereits mit Schreiben vom 23.12.1985 mitgeteilt. Wegen der überzogenen Anforderungen, die auch Herr C nicht alle erfüllt (z.B. "Kenntnisse über die Tarife der Druckindustrie und der Tageszeitungsverlage"), ist eine Benachteiligung des innerbetrieb-



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



lichen Qualifikationspotentials eingetreten mit der Folge, daß die Funktion der innerbetrieblichen Stellenausschreibung, den innerbetrieblichen Stellenmarkt zu erschließen, nicht erfüllt ist.

Hinzu kommt, daß Sie die Anforderungen bei den internen und externen Ausschreibungen unterschiedlich gestaltet haben: Intern sind die erwähnten Kenntnisse der Tarifbereiche als zwingendes, extern als mögliches Einstellungskriterium ausgewiesen. Auch diese Verfahrensweise führt zu einer Benachteiligung bzw. Nichtberücksichtigung der innerbetrieblichen Bewerber."

Der vorläufigen Durchführung der personellen Maßnahme hat der Betriebsrat zugestimmt.

Der Arbeitgeber hat das Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet. Er hat vorgetragen, ein noch anhängiger Kündigungsschutzprozeß des bisherigen Stelleninhabers gebe dem Betriebsrat nicht das Recht, der Einstellung eines Nachfolgers zu widersprechen. Die Angriffe des Betriebsrats gegen die Stellenausschreibung gingen fehl. Der Betriebsrat habe hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen bei Stellenbesetzungen kein Mitbestimmungsrecht. Er könne auch nicht mitbestimmen hinsichtlich der Art und Weise der innerbetrieblichen Stellenausschreibung. Die Ausschreibung als solche könne nicht beanstandet werden. Die Abweichung in den Zeitungsinseraten gegenüber der innerbetrieblichen Ausschreibung sei geringfügig und unbedeutend. Der Text sei lediglich etwas gefälliger formuliert worden. Erfahrungsgemäß halte auch eine geringfügige Unterschreitung der geforderten Qualifikation interne Bewerber nicht davon ab, ihre Bewerbung abzugeben.

Der Arbeitgeber hat beantragt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Herrn C als Sachbearbeiter im Personalbüro Druckzentrum H zum 1. April 1986 zu ersetzen.

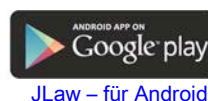
Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, durch die Neubesetzung des Arbeitsplatzes werde Herr G, dem die Vorwürfe zu Unrecht gemacht worden seien, benachteiligt; seine Rückkehr in den Betrieb werde zumindest erschwert. Die innerbetriebliche Ausschreibung des Arbeitgebers sei nicht ordnungsgemäß erfolgt. Der Arbeitgeber habe zu hohe Anforderungen gestellt, weshalb sich kaum jemand um die Stelle beworben habe. Die interne Stellenausschreibung werde ihrem Sinn und Zweck nicht gerecht, Betriebsangehörigen die Möglichkeit der Qualifikation zu geben. Die innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen müsse mit einer außerbetrieblichen Ausschreibung übereinstimmen. Das sei jedoch nicht der Fall gewesen. Eine Arbeitnehmerin habe sich gerade deswegen nicht um die Stelle beworben, weil sie nicht die erforderlichen Tarifkenntnisse besessen habe.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Antrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zur Einstellung des Arbeit-



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



nehmers C zu Recht verweigert.

I. Der Betriebsrat hat seine Zustimmungsverweigerung u.a. auf § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG gestützt, wonach der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme dann verweigern kann, wenn eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist. Da Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart haben, frei werdende Arbeitsplätze innerbetrieblich auszuschreiben, war der Arbeitgeber verpflichtet, auch im Falle des Arbeitsplatzes in der Personalabteilung so zu verfahren. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die erforderliche Ausschreibung nicht erfolgt ist.

1. Unter "Ausschreibung einer Stelle" i.S. von § 93 BetrVG ist die allgemeine Aufforderung an alle oder eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern des Betriebes zu verstehen, sich für einen bestimmten Arbeitsplatz im Betrieb zu bewerben (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 93 Rz 5). Zweck der Regelung in § 93 BetrVG ist es, innerbetrieblichen Bewerbern Kenntnis von einer freien Stelle zu vermitteln und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an dieser Stelle kundzutun und sich darum zu bewerben (BAG Beschluß vom 30. Januar 1979 - 1 ABR 78/76 - AP Nr. 11 zu § 113 BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe; BAG Beschluß vom 18. November 1980 - 1 ABR 63/78 - AP Nr. 1 zu § 93 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe). Die Vorschrift soll den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt erschließen und im Betrieb selbst vorhandene Möglichkeiten des Personaleinsatzes aktivieren. Außerdem sollen Verstimmungen und Beunruhigungen der



Belegschaft über die Hereinnahme Außenstehender trotz eines möglicherweise im Betrieb vorhandenen qualifizierten Angebots vermieden werden (BAG Beschluß vom 30. Januar 1979, aaO, zu II 2 der Gründe). Einen bestimmten Inhalt der innerbetrieblichen Ausschreibung schreibt das Gesetz nicht vor. Aus dem Sinn und Zweck einer Ausschreibung folgt jedoch, daß aus ihr selbst hervorgehen muß, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt und welche Anforderungen ein Bewerber erfüllen muß (Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, 1982, Rz 85; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 93 Rz 5; Kraft, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 93 Rz 7; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 93 Rz 4). Eine Stellenausschreibung ohne diesen Inhalt ist keine Stellenausschreibung i.S. des Gesetzes, so daß der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG seine Zustimmung zu einer Einstellung verweigern kann (Galperin/Löwisch, aaO, § 93 Rz 5 und § 99 Rz 97; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO). Diesen äußeren Anforderungen genügt die innerbetriebliche Stellenausschreibung des Arbeitgebers.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung, daß keine ordnungsgemäße innerbetriebliche Ausschreibung der Stelle vorgelegen habe, in erster Linie darauf abgestellt, der Betriebsrat habe auch ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Art und Inhalt der Ausschreibung. Er habe deshalb nachprüfen können, ob der Inhalt der Stellenausschreibung tatsächlich den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht oder nicht. Er habe deshalb auch bemängeln können, daß die Anforderungen für die ausgeschriebene Stelle überzogen seien.



Damit hat das Landesarbeitsgericht den Inhalt der Befugnis des Betriebsrats nach § 93 BetrVG verkannt, vom Arbeitgeber die innerbetriebliche Ausschreibung freier Stellen verlangen zu können. Der Senat hat entschieden, daß der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat bei der Erstellung von Anforderungsprofilen, Stellenbeschreibungen oder Funktionsbeschreibungen (Beschluß vom 31. Mai 1983 - 1 ABR 6/80 -, BAGE 43, 26 = AP Nr. 2 zu § 95 BetrVG 1972; Beschluß vom 31. Januar 1984 - 1 ABR 63/81 - AP Nr. 3 zu § 95 BetrVG 1972; Beschluß vom 14. Januar 1986 - 1 ABR 82/83 -, BAGE 50, 337 = AP Nr. 21 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Es unterliegt allein der Organisationsgewalt des Arbeitgebers festzulegen, welche Funktionen innerhalb des Betriebes der Inhaber einer bestimmten Stelle zu erfüllen hat und welche Anforderungen er an den Inhaber einer bestimmten Stelle oder den Bewerber für eine bestimmte Stelle stellen will. Dann ist es aber allein auch Sache des Arbeitgebers, in einer Stellenausschreibung diejenigen Anforderungen zu bestimmen, die ein Bewerber für die ausgeschriebene Stelle erfüllen muß (vgl. LAG Hamm vom 24. November 1978 - 3 Ta BV 92/78 - DB 1979, 1468). Auch der Sechste Senat scheint davon auszugehen, daß der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 93 BetrVG hinsichtlich des Inhalts und der Abfassung von Ausschreibungen hat (Beschluß vom 27. Mai 1982 - 6 ABR 105/79 -, BAGE 39, 102, 106 = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1979, zu III 3 der Gründe). Ebenso verneint die überwiegende Ansicht im Schrifttum ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich Form und Inhalt der Ausschreibung (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 93 Rz 12; Galperin/Löwisch, aaO, § 93 Rz 6; Kraft, GK-BetrVG, § 93 Rz 7 und 9; Hess/Schlochauer/Glaubitz,



aa0, § 93 Rz 4; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., § 93 Rz 6 und 8; a.A. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aa0, § 93 Rz 4; Gnade/ Kehrman/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 93 Rz 3; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 238 III 1; Hunold, DB 1976, 98, 100 f.).

3. Gleichwohl hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die Stelle des früheren Personalsachbearbeiters Gehrke innerbetrieblich nicht ordnungsgemäß ausgeschrieben worden ist. Gegenstand der innerbetrieblichen Stellenausschreibung des Arbeitgebers war eine Stelle, für deren Besetzung u.a. "Kenntnisse über die Tarife der Druckindustrie und der Tageszeitungsverlage" Voraussetzungen waren. Auf diese Ausschreibung hin hat sich ein innerbetrieblicher Bewerber nicht gemeldet. Der Arbeitgeber hat daraufhin in Tageszeitungen eine Stelle ausgeschrieben, für die - neben anderen Anforderungen - "Kenntnisse über die Tarife der Druckindustrie und der Tageszeitungsverlage (nur) wünschenswert" waren. Auf diese Anzeige hin hat sich der Bewerber C gemeldet, diesen Bewerber wollte der Arbeitgeber einstellen. Dieser Vorgang zeigt im Ergebnis, daß der Arbeitgeber die jetzt vom Bewerber C zu besetzende Stelle im Betrieb nicht ausgeschrieben hat. Zwar ist - wie dargelegt - der Arbeitgeber frei, diejenigen Anforderungen festzulegen, die der Bewerber für eine bestimmte Stelle erfüllen muß. Es widerspricht jedoch dem Sinn einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung, wie sie nach § 93 BetrVG vom Betriebsrat verlangt werden kann, wenn der Arbeitgeber in dieser zwar formal ordnungsgemäßen Stellenausschreibung Anforderungen an mögliche Bewerber stellt, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

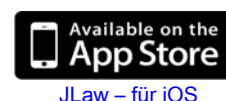
höher sind als diejenigen, die er letztlich von demjenigen Bewerber verlangt, den er auf dieser Stelle beschäftigen will. Er schließt damit diejenigen innerbetrieblichen Bewerber von einer Bewerbung um die Stelle aus, die diese geringeren Anforderungen erfüllen würden und sich nur deswegen nicht beworben haben, weil sie die innerbetrieblich geforderten höheren Anforderungen nicht erfüllen. Dies widerspricht dem Sinn und Zweck der innerbetrieblichen Stellenausschreibung, den innerbetrieblichen Bewerbern zumindest die gleichen Chancen für die Besetzung der freien Stelle einzuräumen wie den außerbetrieblichen Bewerbern.

Es ist dem Arbeitgeber unbenommen, die Anforderungen an Bewerber für eine Stelle herabzusetzen, wenn er zu der Überzeugung gelangt, daß er Bewerber mit den zunächst ins Auge gefaßten Anforderungen nicht bekommen kann. Offensichtlich ist auch der Arbeitgeber hier zu der Auffassung gelangt, daß er mit seiner Anzeige in der Tagespresse keinen oder nur einen kleinen Kreis von Bewerbern ansprechen kann, wenn er als Voraussetzung Kenntnisse der Tarife der Druckindustrie und der Tageszeitungsverlage verlangt. Er muß dann aber, wenn er aus diesem Grunde an künftige Bewerber geringere Anforderungen zu stellen genötigt ist, innerbetrieblichen Bewerbern Gelegenheit geben zu prüfen, ob sie nunmehr als Bewerber für diese Stelle in Betracht kommen. Er muß daher die Stelle erneut mit den geringeren Anforderungen innerbetrieblich ausschreiben. Das hat der Arbeitgeber im vorliegenden Falle nicht getan.

4. Der Arbeitgeber kann nicht damit gehört werden, daß sich die



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



innerbetriebliche Stellenausschreibung und die Stellenanzeige in der Tagespresse nur unwesentlich und in einer gefälligeren Formulierung unterschieden. Es ist für jeden Bewerber um eine Stelle von entscheidender Bedeutung, ob bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse Voraussetzung für eine Berücksichtigung seiner Bewerbung sind oder ob solche Kenntnisse nur wünschenswert sind, ihr Fehlen daher seine Berücksichtigung nicht notwendig ausschließt, wenn dies entweder durch andere Qualifikationen ausgeglichen wird oder sich kein Bewerber meldet, der die nur erwünschten Kenntnisse und Fähigkeiten auch tatsächlich vorweisen kann. Der Umstand, daß auf Stellenausschreibungen und Stellenanzeigen hin sich immer wieder auch Bewerber melden, die die geforderten Voraussetzungen nicht erfüllen in der Hoffnung, daß ihre Bewerbung gleichwohl Berücksichtigung findet, steht dem nicht entgegen. Ernsthafte Bewerber, die die als Voraussetzung bezeichneten Kenntnisse und Fähigkeiten nicht besitzen, sehen von einer Bewerbung ab, die sie jedoch abgegeben hätten, wenn bestimmte ihnen fehlende Kenntnisse nur "erwünscht" sind.

Damit steht fest, daß die Stelle, die mit dem Bewerber C besetzt werden soll, im Betrieb nicht ausgeschrieben wurde. Der Betriebsrat hat daher zu Recht eine Zustimmung zur Einstellung des Bewerbers C verweigert.

II. Es kann damit im vorliegenden Falle dahingestellt bleiben, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung des Bewerbers C auch mit der Begründung verweigern konnte, mit der Besetzung des Arbeitsplatzes werde die Weiterbeschäftigung und



Wiedereingliederung des gekündigten Arbeitnehmers G nach gewonnenem Kündigungsschutzprozeß erschwert und ob ein solcher Grund noch dann die Verweigerung der Zustimmung rechtfertigen kann, wenn zwischenzeitlich feststeht, daß das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers G nicht nur tatsächlich, sondern auch rechtlich sein Ende gefunden hat (vgl. dazu die Entscheidung des Senats vom 15. September 1987 - 1 ABR 29/86 -, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und der Fachpresse bestimmt).

Damit haben die Vorinstanzen zutreffend entschieden, so daß die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen werden mußte.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Etzel

Blanke

Breier



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS