

Aktenzeichen: 7 AZR 291/77

LAG Hamburg

Urteil des BAG vom 29. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG §§ 102, 95; KschG § 1 Abs. 2 und 3; ZPO §§ 139, 286; ArbGG 1953 § 67

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 291/77

5 Sa 138/76 Hamburg

Verkündet am
29. August 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. August 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Nehring für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. Januar 1977 - 5 Sa 138/76 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der im Jahre 1949 geborene Kläger ist verheiratet und hat ein minderjähriges Kind. Er ist von Beruf Karosseriebauer. Die Beklagte befaßt sich mit Heizungsbauarbeiten sowie mit dem Bau von Lüftungs- und Klimaanlageanlagen. Sie beschäftigt in der Regel etwa 65 Arbeitnehmer. Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1973 bei der Beklagten im Bereich Ölfeuerung als Kundendienstmonteur mit einem durchschnittlichen Bruttolohn von zuletzt 2.500,-- DM beschäftigt.

In einer Betriebsvereinbarung vom 26. Februar 1976 vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat die Einführung von Kurzarbeit für die Zeit vom 8. März bis 15. April 1976. Die Beklagte zeigte hierauf dem Arbeitsamt am 1. März 1976 für 42 Arbeitnehmer der Abteilungen Heizungs- und Lüftungsbau in der Zeit vom 8. März bis 30. Juni 1976 Kurzarbeit an. Aufgrund eines Verlängerungsantrages der Beklagten vom 15. April 1976 wurde durch Bescheid des Arbeitsamtes vom 30. April 1976 die Kurzarbeitsperiode bis zum 28. Mai 1976 verlängert.

Mit Schreiben vom 15. März 1976, dem Kläger zugegangen am 16. März 1976, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist zum 22. März 1976. Gegen die Kündigung des Klägers hatte der Betriebsrat zuvor in einer Stellungnahme vom 11. März 1976 insofern Bedenken angemeldet, als er darauf hinwies, daß zur Abwendung von Kündigungen bereits Kurzarbeit eingeführt und die Zustimmung des Betriebsrates zur Kurzarbeit lediglich zur Vermeidung von Kündigungen gegeben worden sei.

Der Kläger hält die ihm gegenüber erklärte Kündigung für sozialwidrig. Er hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 15. März 1976 nicht aufgelöst worden ist, sondern vielmehr zu unveränderten Bedingungen fortbestehe;

- 3 -



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



2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 22. März 1976 hinaus zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, ihre wirtschaftliche Lage habe sich von 1973 bis 1975 rapide verschlechtert. Während sie im Jahre 1973 noch einen Gewinn in Höhe von 7,63 % des Umsatzes erzielt habe, sei im Jahre 1975 ein Verlust in Höhe von 9,6 % des Umsatzes eingetreten. Den Kläger habe sie entlassen müssen, weil sie im Neubaugeschäft Anfang April 1976 einen Auftragsbestand von nur noch sieben Wochen gehabt habe. Die normale Auftragslage habe demgegenüber eine Beschäftigung von ca. einem halben Jahr garantiert. Die mit Zustimmung des Betriebsrats in der Zeit vom 8. März bis 15. April 1976 eingeführte Kurzarbeit habe nicht ausgereicht, um die Auftragsrückgänge zu überbrücken. Sie habe daher den Kläger zusammen mit vier weiteren Mitarbeitern entlassen müssen.

Der Kläger hat hierauf erwidert, sein Arbeitsplatz sei von der rückläufigen Auftragslage im Neubaugeschäft nicht betroffen worden. In der Kundendienstabteilung sei der Arbeitsanfall so stark gewesen, daß die dort beschäftigten sechs Monteure die Arbeiten nicht fristgerecht hätten ausführen können. Dadurch habe sich in dieser Abteilung ein Rückstand von drei Monaten ergeben. Die von der Beklagten getroffene Auswahl sei fehlerhaft. Die Beklagte beschäftigte mindestens drei Mitarbeiter weiter, die eine kürzere Betriebszugehörigkeit als er aufzuweisen hätten. Im übrigen sei er dazu bereit, auch ihre Arbeitsplätze, gegebenenfalls nach einer entsprechenden Umschulung, einzunehmen.

Die Beklagte hat hierzu vorgetragen, von drei Mitarbeitern, die eine kürzere Betriebszugehörigkeit als der Kläger aufzuweisen hätten, habe sie einen ebenfalls entlassen. Bei den übrigen beiden Mitarbeitern handle es sich um die Monteure K und P. Der Kläger könne Herrn K nicht ersetzen, weil Herr K eine Ausbildung als Klempner habe und der einzige im Betrieb sei, der Gasheizungsanlagen einrichten dürfe. Der Mitarbeiter P sei der einzige Isolierer und ausschließlich mit diesen

Das Arbeitsgericht hat sowohl der Kündigungsschutzklage als auch der auf die vorläufige Weiterbeschäftigung gerichteten Klage stattgegeben. Es hat ausgeführt, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, weil der Arbeitsplatz des Klägers unstreitig fortbestehe. In der Kundendienstabteilung sei auch keine Kurzarbeit eingeführt worden. Im übrigen habe die Kurzarbeit gerade dem Zweck gedient, Kündigungen zu vermeiden. Die Beklagte sei in ihrem Antrag auf Einführung der Kurzarbeit selbst davon ausgegangen, daß nur eine Auftragslücke von etwa vier bis sechs Wochen vorhanden gewesen sei. Die Kündigung könne auch nicht dadurch gerechtfertigt werden, daß die Beklagte Monteure aus der Neubauabteilung in die Ölfeuerungsabteilung versetze. Die Beklagte habe auch nicht behauptet, daß der Kläger seinen Arbeitsplatz für einen sozial schutzwürdigeren Kollegen aus der Neubauabteilung habe freimachen müssen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und ihr erstinstanzliches Vorbringen im wesentlichen wie folgt ergänzt: Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, daß der Arbeitsplatz des Klägers fortbestehe. Diese Betrachtungsweise sei zu eng. Es müsse davon ausgegangen werden, daß im Neubaugeschäft im Zeitpunkt der Kündigung ein erheblicher Auftragsmangel geherrscht habe. Bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer hätten sowohl die Heizungs- als auch die Ölfeuerungsmonteure berücksichtigt werden müssen, da es sich insoweit um vergleichbare Berufsgruppen handele. Für die Durchführung der sozialen Auswahl habe sie mit dem Betriebsrat eine Punkteliste erstellt. Die Zahl der Punkte habe sich nach der Betriebszugehörigkeit, nach dem Familienstand und nach der Tätigkeit des Mitarbeiters für den Betrieb gerichtet. Die Stelle des Klägers sei von dem Betriebsratsmitglied Ko übernommen worden.

Der Kläger hat hierauf eine nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats gerügt. Die Beklagte habe dem Betriebsrat gegenüber die Entlassung lediglich mit Auftrags-



mangel begründet. Der Arbeitsplatz des Klägers sei aber unstreitig nicht durch Auftragsmangel entfallen. Die Beklagte könne daher mangels entsprechender Unterrichtung des Betriebsrates die Kündigung nicht darauf stützen, daß der Kläger seinen Arbeitsplatz zugunsten eines Kollegen aus der Neubauabteilung habe aufgeben müssen. Die Kündigung sei auch sozial ungerechtfertigt, weil in der Ölfeuerungsabteilung kein Auftragsmangel geherrscht habe, sondern sogar Überstunden geleistet worden seien.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt. In der Revisionsinstanz haben sich die Parteien außergerichtlich in Form eines Teilvergleiches über einen etwaigen vorläufigen Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers geeinigt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils sowie zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

Die Revision der Beklagten ist begründet, denn es fehlt an ausreichenden Feststellungen zur Beurteilung der Frage, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß nach § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden ist. Darüber hinaus enthält das angefochtene Urteil auch eine unrichtige Anwendung des § 1 Abs. 2 und 3 KSchG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozialwidrig, weil der Arbeitsplatz des Klägers durch den von der Beklagten behaupteten Auftragsmangel nicht unmittelbar betroffen gewesen sei. Der Beklagten sei allerdings einzuräumen, daß hierdurch allein die Entlassung des Klägers noch nicht ausgeschlossen sei. Es könne nicht darauf abgestellt werden, ob infolge



- 6 -

eines Beschäftigungsmangels im Betrieb der Beklagten der Arbeitsplatz des Klägers unmittelbar fortgefallen sei. Eine solche Betrachtungsweise sei zu eng. Entscheidend sei vielmehr, ob für die Tätigkeit des Klägers kein Bedürfnis mehr vorhanden gewesen sei. Der Wegfall von Arbeitsplätzen in der Neubauabteilung habe bei der Beklagten zur Folge gehabt, daß aus dieser Abteilung Arbeitnehmer in die Ölfeuerungsabteilung versetzt worden seien. Eine solche Versetzung in den Arbeitsbereich des Klägers könne dessen betriebsbedingte Kündigung zur Folge haben, weil dadurch ein Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung des Klägers fortgefallen sei. Die Beklagte habe hierzu in der Berufungsbegründungsschrift geltend gemacht, den Arbeitsplatz des Klägers habe das bisher im Neubaugeschäft tätige Betriebsratsmitglied Ko eingenommen. Auf diesen Sachvortrag könne sich die Beklagte aber nicht mehr berufen, weil sie ihn in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht vom 19. Januar 1977 nicht mehr aufrechterhalten habe. Die Parteien hätten in dieser Sitzung übereinstimmend erklärt, daß Herr Ko bereits 1975 ständig als Ölfeuerungsmonteur eingesetzt worden sei. Die Beklagte könne sich aber auch nicht auf ihre erstmals in der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 1977 gegebene Sachdarstellung berufen, wonach Herr N , der vorher für die Einteilung der Ölfeuerungsmonteure zuständig gewesen sei, den Arbeitsplatz des Klägers eingenommen habe. Dieser Vortrag sei gemäß § 67 ArbGG verspätet, weil er zur Vornahme einer Interessenabwägung nicht ausreiche. Die Beklagte könne sich hierauf im übrigen auch deshalb nicht berufen, weil sie eingeräumt habe, der Betriebsrat habe sich vor der Kündigung des Klägers mit diesem Sachverhalt überhaupt nicht befaßt. In der gemeinsam mit dem Betriebsrat erstellten "Punktetabelle" sei Herr N unstreitig nicht erfaßt. Dies habe sich aus den Erklärungen der Beklagten bei Erörterung des Sachverhalts in der mündlichen Verhandlung vor dem

- 7 -



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



- 7 -

Berufungsgericht am 19. Januar 1977 ergeben. Es könne jedoch nicht geklärt werden, ob dem Betriebsrat bei seiner Anhörung zu der von der Beklagten beabsichtigten Kündigung dieser Sachverhalt bekannt gewesen sei oder nicht. Es sei zwar nicht ausgeschlossen, daß der Betriebsrat angesichts der Größe des Betriebes diese Zusammenhänge gekannt habe. Es könne aber auch sein, daß er sie erst nach der Kündigung erfahren habe. Eine Aufklärung dieses Sachverhaltes sei jedoch gemäß § 67 ArbGG ausgeschlossen, da die Beklagte einen entsprechenden Sachvortrag spätestens in der Berufungsbegründung hätte bringen müssen.

II. Dieser Würdigung kann bereits deshalb nicht beigetreten werden, weil das Landesarbeitsgericht keine ausreichenden Feststellungen zur Frage einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG getroffen hat. Der Senat kann insbesondere nicht abschließend entscheiden, ob die Beklagte die ihr gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG obliegende Unterrichtungspflicht ausreichend erfüllt hat.

Das Mitteilungsschreiben der Beklagten vom 11. März 1976 enthält als Bezeichnung der Kündigungsgründe lediglich die schlagwortartige Angabe "Arbeitsmangel". Es fehlt jegliche Mitteilung eines konkreten Sachverhaltes, d.h. derjenigen Umstände, die zu dem Kündigungsentschluß der Beklagten geführt haben. Der Kläger hat sich daher in der Berufungsinstanz (Schriftsatz vom 16. Dezember 1976) mit Recht darauf berufen, daß der Inhalt des Mitteilungsschreibens nicht den gesetzlichen Anforderungen genügt. Die Beklagte hat hierauf im Schriftsatz vom 18. Januar 1977 lediglich vorgetragen, "mit dem Betriebsrat sei im einzelnen über die Lage des Betriebes sowie über die Notwendigkeit gesprochen worden, insgesamt fünf Mitarbeiter zu entlassen. Dabei sei auch über die Austauschbarkeit von einzelnen Heizungs Monteuren mit Ölfeuerungs Monteuren gesprochen worden". Angesichts

- 8 -



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



- 8 -

dieser Sachlage hätte das Landesarbeitsgericht entsprechende tatsächliche Feststellungen zu der Frage treffen müssen, welche außerbetriebliche Gründe oder innerbetriebliche Umstände (z.B. organisatorische Maßnahmen) die Beklagte dem Betriebsrat zur Begründung der gegenüber dem Kläger beabsichtigten Kündigung mitgeteilt hat. Zum Kündigungssachverhalt gehört - nach dem eigenen Sachvortrag der Beklagten - der Umstand, daß sie sich infolge Auftragsmangels dazu veranlaßt gesehen hat, im Neubaugeschäft die Anzahl von Stellen für Heizungsmonateure zu verringern. Da der Arbeitsplatz des Klägers in der Kundendienstabteilung nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts, an die der Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, nicht unmittelbar betroffen gewesen ist, hätte das Landesarbeitsgericht in tatsächlicher Hinsicht weiterhin feststellen müssen, ob und gegebenenfalls welche außerbetrieblichen Gründe oder innerbetrieblichen Umstände die Beklagte dem Betriebsrat mitgeteilt hat, die eine Auswirkung auf den Arbeitsplatz des Klägers zur Folge gehabt haben. In diesem Zusammenhang hätte es insbesondere klären müssen, ob die Beklagte den Betriebsrat darüber unterrichtet hat, welche Mitarbeiter sie in Zukunft auf dem Arbeitsplatz des Klägers beschäftigen wollte.

Das Landesarbeitsgericht hat es offengelassen, ob der Betriebsrat im Streitfall außerhalb des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG Kenntnis von der Streichung der Stelle des Angestellten N sowie dessen Versetzung in die Kundendienstabteilung erhalten hat. Auch hierzu bedarf es noch entsprechender Tatsachenfeststellungen, so daß dem Senat eine abschließende Entscheidung verwehrt ist.

III. Sollte das Landesarbeitsgericht nach Vornahme der erforderlichen Tatsachenfeststellungen zu dem Ergeb-

- 9 -



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



nis kommen, daß die Kündigung nicht bereits nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam ist, so wird es zu prüfen haben, ob die Kündigung nach § 1 Abs. 2 und 3 KSchG sozial gerechtfertigt ist. Dem Senat ist auch insoweit eine abschließende Entscheidung verwehrt, da es noch an ausreichenden tatsächlichen Feststellungen hinsichtlich der Frage fehlt, ob die Beklagte ihrer sozialen Auswahlpflicht (§ 1 Abs. 3 KSchG) ordnungsgemäß nachgekommen ist.

1. Bei der Prüfung des § 1 Abs. 2 KSchG hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht das von dem Kläger nicht bestrittene Vorbringen der Beklagten hinsichtlich der Versetzung des Mitarbeiters N gemäß § 67 ArbGG als verspätet zurückgewiesen.

Nach der hier maßgeblichen Bestimmung des § 67 ArbGG 1953 hat der Berufungskläger neue Tatsachen und Beweismittel, soweit dies nach § 528 ZPO zulässig ist, in der Berufungsbegründung anzubringen. Werden sie später vorgebracht, so sind sie nur zuzulassen, wenn sie nach der Berufungsbegründung entstanden sind oder das verspätete Vorbringen nach der freien Überzeugung des Landesarbeitsgerichts nicht auf Verschulden der Partei beruht. Wie die Revision durchgreifend rügt, hätte das Landesarbeitsgericht das Vorbringen der Beklagten hinsichtlich der Versetzung des Mitarbeiters N nicht gemäß § 67 ArbGG 1953 als verspätet zurückweisen dürfen. Eine Zurückweisung neuer Tatsachen ist nach der zuletzt genannten Bestimmung nämlich nur dann möglich, wenn die Berücksichtigung des Vorbringens die Erledigung des Rechtsstreits objektiv verzögern würde (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. etwa BAG AP Nr. 5 zu § 529 ZPO; BAG AP Nr. 152 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 25 zu § 74 HGB). Von einer Prozeßverzögerung kann jedoch regelmäßig dann keine Rede sein, wenn in der Berufungsinstanz der Berufungskläger neue Tatsachen vorträgt, die die Gegen-



- 10 -

seite gar nicht oder nur in unwesentlichen Einzelheiten bestreitet (vgl. BAG AP Nr. 82 zu § 611 BGB Urlaubsrecht [zu 2 c der Gründe]). Das Landesarbeitsgericht hätte daher im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums würdigen müssen, ob in der durch die Auftragslage der Beklagten bedingten Streichung der Stelle des Angestellten N sowie in dessen Versetzung in die Kundendienstabteilung ein "dringendes betriebliches Erfordernis" i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG liegt. Dabei hätte es insbesondere beachten müssen, daß es sich bei der Streichung der Stelle des Angestellten N sowie in der Übertragung des Aufgabenbereichs auf zwei andere Mitarbeiter um eine organisatorische Rationalisierungsmaßnahme gehandelt hat. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber die Frage der Versetzung des Angestellten N in die Kundendienstabteilung rechtsfehlerhaft unter dem Gesichtspunkt der sozialen Auswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) geprüft. Dabei hat es verkannt, daß die durch eine organisatorische Rationalisierungsmaßnahme bedingte Versetzung des Angestellten N in die Kundendienstabteilung als Grund für eine betriebsbedingte Kündigung des Klägers in Betracht kommen kann (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 3 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

2. Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Standpunkt aus zu Recht - bislang keine tatsächlichen Feststellungen dazu getroffen, welche Mitarbeiter die Beklagte in den Kreis der zu entlassenden Arbeitnehmer einbezogen und welche Auswahlkriterien sie ihrer Entscheidung zugrundegelegt hat. Nach der von dem Kläger bislang nicht bestrittenen Darstellung der Beklagten hat diese anhand eines mit dem Betriebsrat vereinbarten Punktesystems die soziale Auswahl vorgenommen. Als auswahlrelevante Umstände seien dabei die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Anzahl der Kinder sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb berücksichtigt worden. In der Revisions-

- 11 -



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



begründung trägt die Beklagte dagegen erstmals vor, daß die Auswahl auch unter Berücksichtigung des Lebensalters vorgenommen worden sei. Bei der noch erforderlichen Feststellung der von der Beklagten letztlich zugrundegelegten Auswahlkriterien wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß Richtlinien über die personelle Auswahl bei Kündigungen nach Maßgabe des § 95 BetrVG nicht gegen § 1 Abs. 3 KSchG verstoßen dürfen (BAG AP Nr. 1 zu § 95 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Unwirksam sind personelle Auswahlkriterien insbesondere dann, wenn sie allein auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abstellen, das Lebensalter und die Familienverhältnisse jedoch außer Betracht lassen.

Sollte sich nach erfolgter Zurückverweisung herausstellen, daß die zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat aufgestellten Auswahlkriterien das Lebensalter in keiner Weise berücksichtigen, wären diese wegen Verstoßes gegen § 1 Abs. 3 KSchG unwirksam. Das Landesarbeitsgericht wird daher bei einer derartigen Sachlage zu prüfen haben, ob die von der Beklagten getroffene soziale Auswahl unter Beachtung der gesetzlichen Maßstäbe des § 1 Abs. 3 KSchG erfolgt ist oder nicht. Im Rahmen dieser Würdigung hat es unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zu bestimmen, welcher Stellenwert den einzelnen Auswahlkriterien zukommt (vgl. das Urteil des Senats vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Becker
 Heidenreich Nehring



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

