

Kündigungsgründe und Kündigungsschutz

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

I. Allgemeines

Führt ein Arbeitsverhältnis zu Schwierigkeiten im Betrieb, stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber hierauf reagieren kann. Dabei ist zu unterscheiden zwischen Kleinbetrieben und solchen, die an das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gebunden sind.

Unternehmen, die vom Geltungsbereich des KSchG erfasst werden, unterliegen bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen strengeren Voraussetzungen als Kleinstunternehmen. Eine Kündigung darf immer nur das letzte Mittel sein (sogenanntes ultima-ratio-Prinzip). Zuvor muss der Arbeitgeber versuchen, die Kündigung durch mögliche und geeignete Maßnahmen zu vermeiden. Es muss stets eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denjenigen des Arbeitnehmers vorausgehen. Sobald eine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer – gegebenenfalls auf einem anderen Arbeitsplatz – weiterzubeschäftigen, muss diese wahrgenommen werden.

Diejenigen Arbeitnehmer, für die das KSchG keine Anwendung findet, können sich gegen eine Kündigung nur unter dem Aspekt eines Verstoßes gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben wehren.

Immer zu beachten ist der besondere Kündigungsschutz bestimmter Personengruppen (Schwangere, Mitglieder des Betriebsrats, in Elternzeit befindliche Personen, Schwerbehinderte, etc.)

Die Kündigung muss nach § 623 BGB **schriftlich** erfolgen, um wirksam zu sein. Die Angabe eines Kündigungsgrundes ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung. Der Arbeitnehmer hat jedoch einen Anspruch auf Mitteilung eines Kündigungsgrundes, um feststellen zu können, ob die Kündigung rechtmäßig erfolgt ist.

II. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

1. Geltungsbereich

Das KSchG gilt, wenn ein Betrieb eine bestimmte Anzahl Arbeitnehmer hat und der zu kündigende Arbeitnehmer ohne Unterbrechung länger als sechs Monate in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt war. Liegt nach § 613a BGB ein Betriebsübergang vor, so sind die Beschäftigungszeiten des Betriebsveräußerers bei der Berechnung der Wartezeit ebenfalls zu berücksichtigen. Bis zum 31. Dezember 2003 war das KSchG auf alle Betriebe anwendbar, die mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigten. Seit dem 1. Januar 2004 gilt das KSchG in Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmern nicht für diejenigen Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 2004 eingestellt werden. Für die bereits zuvor beschäftigten Arbeitnehmer verbleibt es beim bisherigen Recht. Allerdings besteht der Kündigungsschutz nur solange, wie die Anzahl der "Altarbeitnehmer" den Schwellenwert von 5 Mitarbeitern noch überschreitet.

Auszubildende bleiben bei der Zahl der Arbeitnehmer unberücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit in die Berechnung einbezogen: bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5; bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75.

2. Soziale Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung

Zweck des KSchG ist es, sozial ungerechtfertigte Kündigungen zu verhindern. Eine Kündigung ist in jedem Fall sozial ungerechtfertigt, wenn sie gegen die Auswahlrichtlinie nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz verstößt, der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz des Betriebes weiterbeschäftigt werden kann oder die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat und der Betriebsrat der Kündigung aufgrund des Vorliegens einer dieser Gründe innerhalb einer Woche schriftlich widersprochen hat.

Darüber hinaus ist eine Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in dem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Gründe für eine Kündigung können daher nur

- a) personenbedingt,
- b) verhaltensbedingt oder
- c) betriebsbedingt sein.

Diese Gründe müssen so erheblich sein, dass die Kündigung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips nach einer umfassenden Interessensabwägung im Einzelfall als billigenwert und angemessen erscheint.

a) Personenbedingte Kündigungsgründe

Personenbedingte Kündigungsgründe liegen vor, wenn der Arbeitnehmer auf Grund persönlicher Fähigkeiten, Eigenschaften oder nicht vorwerfbarer Einstellungen nicht mehr in der Lage ist, die vertragsgerechte Leistung zu erbringen. Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich.

In Betracht kommen beispielsweise eine fehlende Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis, fehlende fachliche oder persönliche Eignung (Nichtbestehen von Prüfungen, mangelhafte Kenntnisse), Arbeitsverhinderung wegen Haft, Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis (Führerschein/ Flugschein) oder Gewissenskonflikte. Auch eine Krankheit kann ein Grund für eine personenbedingte Kündigung sein. Eine Kündigung wegen Krankheit ist aber nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine negative Zukunftsprognose vorliegt und dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann, die von der Krankheit ausgehenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen (zum Beispiel Störung des Arbeitsablaufs, wirtschaftliche Belastung) noch länger hinzunehmen. Vor einer Kündigung wegen Krankheit ist jedoch immer zu überprüfen, ob die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung, auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, besteht, wenn auch eventuell zu schlechteren Bedingungen ("Änderungskündigung vor Beendigungskündigung"), oder ob der zeitweilige Ausfall des Arbeitnehmers durch andere Maßnahmen, zum Beispiel durch befristete Arbeitskräfte, überbrückt werden kann.

Seit der Entscheidung „Schultz-Hoff“ des Europäischen Gerichtshofes von Januar 2009 (Az. C-350/06) zur europarechtskonformen Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG müssen Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses beachten, dass bei Krankheit des Arbeitnehmers Urlaubsabgeltungsansprüche hinsichtlich des noch offenen Urlaubs

auch dann bestehen, wenn dieser während des gesamten Urlaubsjahres sowie des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig krankgeschrieben war bzw. krankgeschrieben ist. Die vom EuGH in der Sache „Schultz-Hoff“ aufgestellten Grundsätze hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24. März 2009 (Az. 9 AZR 983/07) umgesetzt, so dass diese im deutschen Arbeitsrecht unmittelbare Anwendung finden. Mit einem weiteren Urteil vom 22.11.2011 „Schulte-Entscheidung“ hat der Europäische Gerichtshof (Az. C-214/10) eine Grenze für das Ansammeln von Urlaub gesetzt. Danach kann der Verfall von Urlaubsansprüchen langzeiterkrankter Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich angeordnet werden, wenn der Übertragungszeitraum hinreichend lang ist, um den Erholungszweck für den Mitarbeiter sicherzustellen. Nach Ansicht des EuGH ist dies der Fall, wenn der Urlaubsanspruch erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. Das BAG hat sich in seiner Entscheidung vom 07. August 2012 (Az. 9 AZR 353/10) der Auffassung des EuGH angeschlossen und § 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG unionsrechtskonform so ausgelegt, dass der Urlaub erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. Damit hat das BAG wohl das Ende der unbeschränkten Kumulierung von Urlaubsansprüchen eingeläutet.

Seit Mai 2004 besteht eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter im Rahmen des sogenannten „**Betrieblichen Eingliederungsmanagements**“ (**BEM**).

§ 84 Absatz 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Ob die Arbeitsunfähigkeit in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, spielt dabei keine Rolle. Die Regelung gilt für **alle** Arbeitnehmer, unabhängig von einer Behinderung.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Teamaufgabe. Der Arbeitgeber nimmt zunächst Kontakt mit dem Betroffenen auf, klärt mit ihm die Situation und bespricht die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Lehnt der Arbeitnehmer die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ab, so ist der Arbeitgeber von seiner Verpflichtung frei. Mit Zustimmung des Betroffenen schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat oder den Personalrat und bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Mitarbeitern die Schwerbehindertenvertretung sowie bei Bedarf den Betriebsarzt ein und klärt mit ihnen, mit welchen Hilfen eine schnelle Rückkehr in den Betrieb oder die Dienststelle möglich ist. Hierunter können verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise Arbeitsreduzierung oder Umbau des Arbeitsplatzes, aber auch Veretzung an eine andere Stelle fallen. Das Konzept für ein betriebliches Eingliederungsmanagement wird in einem Großbetrieb anders aussehen als in einem mittelständischen Betrieb. In keinem Fall erfüllen jedoch einfache Krankenrückkehrgespräche die Anforderungen.

Nach § 84 Absatz 3 SGB IX können die Rehabilitationsträger (z.B. Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften) und die Integrationsämter Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Auf Grund der ungünstigen Platzierung der Regelung im SGB wurde bisher kaum Kenntnis von der Notwendigkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements genommen. Arbeitgeber sollten die Auswirkungen der Vorschrift jedoch nicht unterschätzen: Zwar sieht das Gesetz keine unmittelbaren Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Vorschrift vor, allerdings wurden mit Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements die

Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung verschärft. Zwar ist die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung. Hat der Arbeitgeber jedoch kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt, so muss er in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess umfassend vortragen und beweisen, dass es keinen leidensgerechten Arbeitsplatz für den betroffenen Arbeitnehmer gibt. Kann er dies nicht, ist die Kündigung unwirksam. Wichtig ist es daher, eine Ablehnung des Arbeitnehmers, das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen, gut zu dokumentieren.

Keine personenbedingten Kündigungsgründe sind:

- Alter des Arbeitnehmers, auch nicht das Erreichen des Renteneintrittsalters
- Wehr- oder Zivildienstzeiten
- Ehrenämter oder politische Mandate.

Eine personenbedingte Kündigung erfordert keine vorherige Abmahnung.

b) Verhaltensbedingte Kündigungsgründe

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen, die ein verständig urteilender Arbeitgeber zum Anlass für eine Kündigung nehmen würde. Durch das Verhalten des Arbeitnehmers müssen konkrete Störungen im Leistungs- beziehungsweise im Vertrauensbereich auftreten.

Dies ist insbesondere der Fall bei Vertragsverletzungen, zum Beispiel Schlechtleistung, ständiges Zuspätkommen, Verletzung von Anzeige- oder Nachweispflichten im Krankheitsfall, Nebentätigkeit trotz Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, eigenmächtiger Urlaubsantritt, private unerlaubte Telefonnutzung für Ferngespräche, Verstöße gegen die betriebliche Ordnung (Alkoholmissbrauch während der Arbeitszeit, Rauchen in gefährdeten Arbeitsbereichen), Verstöße gegen Verschwiegenheitspflicht, rechtswidrige Arbeitsverweigerung, Beleidigungen und Tätlichkeiten gegenüber Arbeitskollegen, sexuelle Belästigung, strafbare Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Diebstahl im Betrieb, Betrug bei der Zeiterfassung).

Die Rechtsprechung verlangt vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung im Regelfall, je nach Schwere des Verstoßes, mindestens eine, gegebenenfalls auch mehrere vorherige einschlägige Abmahnungen.

Die Abmahnung sollte aus Gründen der Beweisbarkeit stets schriftlich erfolgen. Sie ist ein Soll-Ist-Vergleich und hat die Funktion, dem Arbeitnehmer die ihm vorgeworfenen Verfehlungen zu benennen und ihm Gelegenheit zu einer Verhaltensänderung zu geben. Dem Arbeitnehmer wird durch die Abmahnung angezeigt, worin sein Fehlverhalten lag, wie er sich korrekt zu verhalten hat und dass er mit einer Kündigung zu rechnen hat, wenn sich sein Verhalten nicht ändern sollte. In jedem Fall muss vor der verhaltensbedingten Kündigung eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Gesamtumstände stattfinden.

Keine verhaltensbedingten Kündigungsgründe sind:

- der Abkehrwille, das heißt ein Arbeitnehmer hat das Recht, sich nach einem anderen Arbeitsplatz umzuschauen
- außerbetriebliches Verhalten, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird dadurch konkret gestört.

c) Betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn dringende betriebliche Gründe der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Grundlage der Kündigung muss eine unternehmerische Entscheidung sein. Diese kann außerbetriebliche (Umsatzrückgang, Auftragsrückgang, Absatzschwierigkeiten) aber auch innerbetriebliche Gründe (Gewinnverfall, Rationalisierung, Auftragsvergabe an Fremdfirmen) haben. Die Umstände müssen zur Folge haben, dass die Erforderlichkeit einer Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer auf lange Sicht entfällt. Gibt es für den Betrieb weniger einschneidende Maßnahmen (zum Beispiel Abbau von Überstunden), fehlt es an der Voraussetzung der dringenden Erforderlichkeit. Kann der Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz eingesetzt werden, so ist eine Kündigung ausgeschlossen, auch dann, wenn eine zumutbare Umschulung, Fortbildung oder Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist.

Die betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer ausreichend soziale Gesichtspunkte berücksichtigt wurden (sogenannte Sozialauswahl). Seit dem 1. Januar 2004 ist die Sozialauswahl auf die folgenden vier Kriterien beschränkt:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,
- Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers und
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Ob das Kriterium des „Lebensalters“ nach der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) noch zulässig ist, ist zweifelhaft. Hier ist eine Entscheidung der Gerichte abzuwarten.

Bei berechtigtem betrieblichem Interesse können Leistungsträger und solche Personen, die für die Erhaltung einer ausgewogenen Sozialstruktur erforderlich sind, von der Sozialauswahl ausgenommen werden.

Seit dem 1. Januar 2004 hat der Arbeitnehmer im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ein Wahlrecht zwischen einer Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung von einem halben Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr, wenn der Arbeitgeber die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass dieser, wenn er die Klagefrist für die Kündigungsschutzklage verstreichen lässt, die gesetzlich vorgesehene Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses beanspruchen kann. Der Vorteil dieser Regelung liegt darin, dass für beide Arbeitsvertragsparteien sehr schnell Rechtssicherheit eintritt.

III. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Bei einer außerordentlichen Kündigung sieht das KSchG keinen Kündigungsschutz vor. Es müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann ("wichtiger Grund"). Die Kündigung muss schriftlich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis von den die Kündigung rechtfertigenden Tatsachen erfolgen. Hat das Unternehmen einen Betriebsrat, muss dieser vor Ausspruch der Kündigung angehört werden. Der Betriebsrat hat dann die Möglichkeit innerhalb von drei Tagen zu der außerordentlichen Kündigung

Stellung zu nehmen. Zwar ist die Angabe des Kündigungsgrundes im Kündigungsschreiben gesetzlich nicht zwingend notwendig, dennoch kann es sinnvoll sein, den Kündigungsgrund aufzuführen. Zum einen, damit der Arbeitnehmer nachvollziehen kann, warum die Kündigung aus wichtigem Grund erfolgte, zum anderen, damit der Arbeitgeber sich wirklich sicher ist, dass auch tatsächlich ein wichtiger Grund vorliegt. Die Arbeitsgerichte stellen hohe Anforderungen an einen "wichtigen Grund". Spätestens auf Verlangen des Arbeitnehmers muss der Kündigungsgrund angegeben werden. Ob eine Abmahnung erforderlich ist, richtet sich nach Art und Schwere des Kündigungsgrundes.

IV. Kündigungsfristen

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung sind Kündigungsfristen einzuhalten. Diese können sich aus Tarifvertrag, aus Gesetz oder aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben. Zunächst ist zu klären, ob auf das Arbeitsverhältnis, welches gekündigt werden soll, ein Tarifvertrag Anwendung findet. Dessen Kündigungsfristen sind vorrangig zu beachten. Nur wenn im Arbeitsvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Kündigungsfrist vereinbart ist, gilt diese. Wird im Arbeitsvertrag keine Kündigungsfrist genannt, oder wird auf die gesetzliche Kündigungsfrist verwiesen, gilt § 622 BGB.

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 BGB beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Diese Frist gilt – unabhängig von der Beschäftigungsdauer – grundsätzlich für die arbeitnehmerseitige Kündigung, sofern die Parteien nichts Abweichendes vereinbart haben. Kündigt der Arbeitgeber, kommt es zusätzlich auf die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers an (verlängerte Kündigungsfrist). Je länger die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, desto länger ist auch die Kündigungsfrist des Arbeitgebers.

Die noch im Gesetz in § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB enthaltene Regelung, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden, verstößt nach der Entscheidung des EuGH in der Sache „Kücükdeveci“ vom 19. Januar 2010 (Az. C 555/07) gegen europäisches Recht und ist deshalb nicht anzuwenden. Das Bundesarbeitsgericht ist an diese Entscheidung des Gerichtshofes gebunden und hat mittlerweile in mehreren Entscheidungen die Vorschrift nicht angewendet. Der Anwendungsvorrang des Unionsrechts führt dazu, dass sich die Kündigungsfrist somit alleine nach der Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 1 berechnet.

Art der Frist

Während der vereinbarten Probezeit
(max. 6 Monate)

Dauer der Frist

2 Wochen

Grundkündigungsfrist

4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines
Kalendermonats

Verlängerte Kündigungsfristen

Betriebszugehörigkeit 2 Jahre
Betriebszugehörigkeit 5 Jahre
Betriebszugehörigkeit 8 Jahre
Betriebszugehörigkeit 10 Jahre
Betriebszugehörigkeit 12 Jahre
Betriebszugehörigkeit 15 Jahre
Betriebszugehörigkeit 20 Jahre

1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

Eine Verlängerung der Kündigungsfristen – auch für den Arbeitnehmer – ist grundsätzlich möglich. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer darf jedoch nicht länger sein als die für den Arbeitgeber.

Eine Verkürzung der Kündigungsfristen ist nur durch Tarifvertrag möglich – oder durch Einzelvertrag, wenn es sich lediglich um eine bis zu dreimonatige Aushilfstätigkeit handelt.

Ferner kann nach § 622 Absatz 5 Nr. 2 BGB in Betrieben mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmern (beachte: Teilzeitbeschäftigte zählen lediglich anteilig) für die ersten zwei Jahre des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einzelvertraglich eine vierwöchige Kündigungsfrist ohne festen Endtermin vereinbart werden. Anschließend greifen die verlängerten Kündigungsfristen (siehe Tabelle).

Hinweis

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Industrie- und Handelskammer Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Mai 2013

Kontakt:

Marc Weigand
Abteilung Recht
Tel. (0511) 3107-338
Fax (0511) 3107-400
E-Mail: weigand@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de