Ausfertigung

ARBEITSGERICHT HANNOVER

JDW | HK | KFL | WE
Eilt | EINGEGANGEN | Erled
05. MRZ. 2014
Rechtsanwälte
zdA
Z StG | WV | MA

Verkündet am:
06.02.2014

[redacted]
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

3 Ca 174/13 Ö

In dem Rechtsstreit

[redacted]

Kläger,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Dr. Henning Kluge, Karsten Fischer-Lange Büro Hannover, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

[redacted]

Beklagte,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte [redacted]

wegen **Kündigungsschutz und Annahmeverzug**

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 6. Februar 2014 durch
die Richterin am Arbeitsgericht [redacted] als Vorsitzende,
die ehrenamtliche Richterin Frau [redacted],
die ehrenamtliche Richterin Frau [redacted] als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung der Beklagten vom 13.08.13 nicht aufgelöst worden ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Arbeitsentgelt für den Monat Januar 2013 in Höhe von 2.112,60 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.386,31 € zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.13.

3. Der Kläger hat 14%, die Beklagte 86% der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

4. Der Streitwert wird auf 8.585,18 € festgesetzt.

5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen, auf krankheitsbedingte Gründe gestützten Kündigung sowie um Vergütung für Januar 2013.

Der am [redacted] geborene Kläger steht seit dem 01.06.2001 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten als Arbeiter. Er ist eingruppiert in die Tarifgruppe 6 Stufe 5 nach dem TVöD-VKA mit einem Bruttomonatseinkommen von 2.619,63 €. Mit einem Grad der Behinderung von 50 ist der Kläger schwerbehindert.

Er verrichtete seine Arbeiten durchgehend im [redacted] Hierfür gibt es eine Arbeitsplatzbeschreibung vom 25.04.2001, für deren genauen Inhalt auf die Anlage K3 zur Klagschrift (Bl. 17 f. d.A.) Bezug genommen wird.

Es gibt noch neben dem Kläger sechs Kollegen, die in Vollzeit die gleichen Tätigkeiten ausüben wie der Kläger. Es besteht eine Schichteinteilung, nach der immer fünf Arbeitnehmer in der Normalschicht, montags bis donnerstags von 7.00 bis 16.00 Uhr und freitags von 7.00 bis 12.00 Uhr arbeiten. Ein weiterer Kollege ist für die Spätschicht von 12.45 bis 21.45 Uhr zuständig. Der siebte Kollege nimmt an einer verringerten Normalschicht teil. Ihm ist dafür die sogenannte Rufbereitschaft für die gesamte Woche außerhalb der Arbeitszeiten der Kollegen zugewiesen. Die Schichten rollieren, so dass jeder im regelmäßigen Wechsel sowohl die Spätschicht als auch die Rufbereitschaft leistet.

Vom 04.07.2011 bis mindestens 06.01.2013 war der Kläger durchgehend wegen [redacted] erkrankt. Ob Arbeitsfähigkeit für die zuvor ausgeübten Arbeiten ab dem 07.01.2013 besteht, ist zwischen den Parteien streitig. Unstreitig kann der Kläger wegen seiner körperlichen Einschränkungen nicht mehr allein die Rufbereitschaft oder die Spätschicht leisten.

Die Parteien führten verschiedene Gespräche über die Einsatzmöglichkeiten des Klägers durch. Vom 16.01. bis 09.03.2012 fand ein Wiedereingliederungsversuch statt, der jedoch abgebrochen wurde. Die Wiedereingliederung erfolgte überwiegend durch Zuweisung von Tätigkeiten im [redacted]. Im Anschluss daran nahm der Kläger an einer Rehabilitationsmaßnahme teil. Mit Schreiben vom 17.09.2012, für dessen Einzelheiten auf die Anlage K5 zum Schriftsatz des Klägers vom 06.12.2013 (Bl. 142 ff. d.A.) Bezug genommen wird, teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er unbedingt wieder arbeiten wolle. In dem Schreiben teilte

er mit, welche Arbeiten aus der Arbeitsplatzbeschreibung er noch vollumfänglich durchführen könne und welche Unterstützung er sich von der Beklagten wünsche.

Auf Veranlassung der Beklagten stellte sich der Kläger am 05.11.2012 dem Betriebsarzt vor. Dieser kam nach einem Gespräch mit dem Kläger sowie unter Berücksichtigung ihm vorliegender Befunde zu dem Ergebnis, dass die im Schreiben des Klägers vom 17.09.2012 dargelegten Vorschläge zur Ausgestaltung seines zukünftigen Arbeitsplatzes realistisch erschienen. Er hält leichte körperliche Arbeiten in teils sitzender, stehender und gehender Arbeitshaltung ohne Heben von Gewichten größer als 10 kg, ohne Belastung durch Kälte, Überkopfarbeiten und Zwangshaltungen für mit dem Krankheitsbild vereinbar.

In einem weiteren Gespräch zwischen den Parteien unter Beiziehung des Betriebsarztes am 04.12.2012 schlug die Beklagte dem Kläger vor, einen Rentenantrag zu stellen. Mit Schreiben vom 27.12.2012 teilte der jetzige Prozessbevollmächtigte des Klägers der Beklagten mit, der Kläger sei ab dem 07.01.2013 wieder arbeitsfähig. Die Beklagte verlangte daraufhin vom Kläger eine ärztliche Bescheinigung über seine Arbeitsfähigkeit. Vom 07.01.2013 datiert eine solche seiner ihn behandelnden Allgemeinmedizinerin, wonach er keine schweren körperlichen Belastungen über 20 kg verrichten solle und Arbeiten in gezwungener Position vermieden werden sollten. Erforderlich seinen Arbeiten in wechselnder Körperhaltung.

Am 07.01.2013 bot der Kläger in Person bei Schichtbeginn seine Arbeitsleistung an, die die Beklagte jedoch ablehnte. Sie veranlasste vielmehr eine amtsärztliche Untersuchung, die am 31.01.2013 stattfand. Der Bericht der Amtsärztin vom 26.02.2013 kommt zu dem Ergebnis, dass der Kläger für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit als [redacted] nicht mehr geeignet sei. Leichte bis gelegentlich mittelschwere Arbeiten unter Vermeidung von Zwangshaltung in wechselnden Körperpositionen seien allerdings möglich.

Mit Schreiben vom 11.03.2013 unterrichte die Beklagte den bei ihr gebildeten Personalrat über die Kündigungsabsicht des Klägers. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage B14 zum Schriftsatz der Beklagten vom 31.10.2013 (Bl. 68 ff. d.A.) Bezug genommen. Der Personalrat stimmte der Kündigungsabsicht unter dem 21.03.2013 zu.

Daraufhin beantragte die Beklagte mit Schreiben vom gleichen Tag bei dem zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung des Klägers. Dieses holte ein arbeitsmedizinisches Gutachten des Herrn Dr med. [redacted] ein, für dessen Einzelheiten auf die Anlage B17 zum Schriftsatz der Beklagten vom 31.10.2013 (Bl. 78 ff. d.A.) Bezug genommen wird. Ausweislich dieses Gutachtens untersuchte Herr Dr. [redacted] den Klägers am 31.05.2013, wertete verschiedene ärztliche Befundberichte und Gutachten aus und nahm am 11.06.2013, unter Beteiligung u.a. des Klägers und seines Prozessbevollmächtigten, eine Arbeitsplatzbesichtigung vor. Herr Dr. [redacted] beschreibt das Leistungsprofil des Klägers

dahingehend, dass er noch leichte bis mittelschwere Tätigkeiten im Wechsel von Stehen, Gehen und Sitzen vollschichtig (sechs Stunden und mehr) verrichten könne. Wegen seines Rückenleidens solle er keine schweren Lasten heben oder tragen. Arbeiten in gebeugter Zwangshaltung oder mit häufigem Bücken sowie mit seitlich verdrehtem Oberkörper seien zu unterlassen. Längeres Stehen auf einer Stelle sei zu vermeiden. Er kommt weiterhin zu der Auffassung, dass es sich bei den Tätigkeiten eines [redacted] der Beklagten um körperlich mittelschwere bis teilweise schwere Arbeiten handele. Mehrheitlich werde in Zwangshaltungen mit gebeugtem Oberkörper und häufigem Bücken sowie auch verdrehtem Oberkörper gearbeitet. Deswegen sei der Arbeitsplatz für den Kläger nicht leidensgerecht. Eine Tätigkeit in der [redacted] abteilung mit [redacted] wertet er jedoch als leidensgerecht.

Am 06.08.2013 erteilte das Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung des Klägers, woraufhin die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum Kläger mit Schreiben vom 13.08.2013 zum 31.03.2014 ordentlich kündigte.

Mit seiner Klage vom 21.08.2013, bei Gericht am gleichen Tage eingegangen, hat der Kläger sie soziale Rechtfertigung der Kündigung gerügt und gleichzeitig Annahmeverzugsvergütung für den Zeitraum vom 07.01. bis 31.01.2013 eingeklagt.

Er behauptet, seit Ende 2012 sei er in der Lage, auch Lasten von mehr als 10 kg zu heben und zu tragen; er könne auch Arbeiten für längere Zeit in gleichbleibender Arbeitshaltung oder unter Zwangshaltungen sowie Überkopfarbeiten erledigen. Er ist der Auffassung, die Beklagte könne und müsse ihm leidensgerechte Arbeiten zuweisen. Insoweit behauptet er, dass er von den 28 in der Arbeitsplatzbeschreibung aufgeführten Arbeiten inzwischen 23 verrichten könne. Er meint, es sei für die Beklagte zumutbar, die anderen fünf Tätigkeiten an seine Kollegen zu delegieren.

Im Übrigen behauptet er, Ende des Jahres 2012 sei eine Stelle bei der Beklagten in der [redacted] abteilung frei gewesen, wobei unstreitig ist, dass diese Arbeiten für den Kläger leidensgerecht wären.

Bei der - der Höhe nach - unstreitigen Vergütung für den Zeitraum vom 07. bis 31.01.2013 lässt sich der Kläger nach Klagrücknahme insoweit das erhaltene Arbeitslosengeld in Höhe von unstreitig 1.386,31 € anrechnen. Nach Rücknahme eines allgemeinen Feststellungsantrags **beantragt der Kläger** nunmehr nur noch,

1. es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung der Beklagten vom 13.08.2013 nicht aufgelöst worden ist,

2. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Arbeitsentgelt für den Monat Januar 2013 in Höhe von 2.112,60 € brutto abzgl. erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.386,31 € zu zahlen, nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2013.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sei behauptet, in der [redacted] abteilung stehe keine freie besetzbare Stelle zur Verfügung.

Es sei den Kollegen nicht zumutbar, wenn der Kläger lediglich mit den leichten Arbeiten betraut und aus dem rollierenden Schichtsystem herausgenommen werde. Die Kollegen müssten zum Teil mit leichten Arbeiten beschäftigt werden, damit auch sie nicht körperlich zu schwer belastet würden. Im Übrigen handele es sich bei den Arbeiten durchweg um schwere Arbeiten. Bei der [redacted] seien beispielsweise [redacted] mit Gewichten von 7 bis 10 kg zu tragen, ein Wechsel zum Sitzen sei nicht möglich. Durch die Stoßbelastungen beim Fahren des [redacted] sei eine leidensgerechte Tätigkeit des Klägers insoweit nicht möglich. Auch die schweren Arbeiten würden regelmäßig durch eine Person allein durchgeführt. Die Beklagte meint insoweit, würde jeweils eine zweite Person benötigt, um die schweren Arbeiten gemeinsam mit dem Kläger auszuführen, müsse ein Arbeitsplatz dafür neu geschaffen werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 12.09.2013 sowie 06.02.2014 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige und im Sinne von § 4 KSchG rechtzeitig erhobene Klage ist begründet.

1.

Die Kündigung vom 13.08.2013 beendet das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht, da sie nicht sozial gerechtfertigt ist i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Es liegen nämlich keinen ausreichenden in der Person des Klägers liegenden Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Das Kündigungsschutzgesetz findet auf das vorliegende Arbeitsverhältnis Anwendung, da der Kläger mehr als sechs Monate für die Beklagte tätig ist und diese mehr als 10 Vollzeitarbeitnehmer beschäftigt.

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist im Rahmen des § 1 Abs. 2 KSchG in drei Stufen zu prüfen. Zunächst ist für die soziale Rechtfertigung eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erforderlich. Sodann müssen die bisherigen und nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. In der dritten Stufe, bei der Interessenabwägung, ist dann zu prüfen, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen. Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist in aller Regel ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen (vgl. BAG v. 29.04.1999 – 2 AZR 431/98 – DB 1999, 1861).

Eine Kündigung ist entsprechend dem das ganze Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam, wenn sie durch mildere Mittel vermieden werden kann. Milderes Mittel ist beispielsweise die Umgestaltung des Arbeitsplatzes. Bei beschränkter Leistungsfähigkeit aufgrund einer Schwerbehinderung ist der Arbeitgeber nach § 106 Satz 1 GewO verpflichtet, im Rahmen der Ausübung seines Direktionsrechts auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Ist es deshalb dem Arbeitnehmer möglich und zumutbar, dem nur eingeschränkt leistungsfähigen Arbeitnehmer Arbeiten zuzuweisen, die seiner verbleibenden Leistungsfähigkeit entsprechen, ist die Zuweisung anderer Arbeiten unbillig (vgl. BAG v. 04.10.2005 – 9 AZR 632/04 – AP Nr. 9 zu § 81 SGB IX). So liegt es hier.

Es besteht zwar eine krankheitsbedingte dauernde Leistungsunfähigkeit des Klägers in Bezug auf alle Arbeiten, die er vor seiner Arbeitsunfähigkeit gemäß der Arbeitsplatzbeschreibung ausgeübt hat. Dies ist auch unstreitig, denn selbst nach Auffassung des Klägers umfassen die Tätigkeiten:

- [redacted],
- Durchführung [redacted],
- Kontrolle [redacted],
- Allgemeine [redacted],

– [redacted]

zum Teil schwere Arbeiten, die vom Kläger nicht mehr geleistet werden können.

Allerdings hat die Beklagte nicht ausreichend substantiiert dargelegt, aus welchen Gründen ihr die vom Kläger beschriebene Umorganisation seines Arbeitsplatzes nicht möglich bzw. zumutbar sei. Dafür traf sie jedoch die Darlegungs- und Beweislast.

Dass der Kläger in der Lage ist, leichte bis mittelschwere Tätigkeiten entsprechend der Angaben des Arbeitsmediziners Dr. [redacted] in seinem Gutachten vom 03.07.2013 durchzuführen, ist unstreitig. Diese Mitteilung beinhaltet nach der REFA-Klassifikation seit dem Jahr 2000, dass der Kläger in der Lage ist, leichte Werkstücke oder Handwerkszeuge zu handhaben und Gewichte zu tragen, die leichter sind als 10 kg. Bis zu 50% der Arbeitszeit der leichten Arbeit können mit mittelschwerer körperlicher Arbeit belastet sein. Darunter fällt etwa das Heben und Tragen mittelschwerer Lasten in der Ebene von 10 bis 15 kg oder das Hantieren, das den gleichen Kraftaufwand erfordert.

Demnach kann der Kläger alle Arbeiten im [redacted] durchführen, denn die [redacted] haben ein Gewicht von bis zu 10 kg und sind demnach als „leicht" einzustufen. Außerdem sind unstreitig die Dokumentations-, Kontroll-, Überwachungs- und Organisationsaufgaben der Arbeitnehmer in [redacted] für den Kläger leidensgerecht.

Dass teilweise die übrigen Aufgaben mit schweren körperlichen Tätigkeiten einhergehen, ist ebenfalls unstreitig. Streitig ist insoweit lediglich, ob diese Tätigkeiten üblicherweise zu zweit durchgeführt werden bzw. werden können. Dass dies nicht möglich bzw. für die Beklagte unzumutbar ist, hat sie nicht dargelegt. Es fehlt insoweit schon an einer Quantifizierung aller dieser schweren Tätigkeiten. Ihr Vortrag, es bedürfe der Einrichtung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes, wenn für alle schweren Tätigkeiten des Klägers ein weiterer Arbeitnehmer abgestellt werden müsse, ist daher unsubstantiiert und vom Gericht nicht zu berücksichtigen.

Im Übrigen fehlt auch eine Darlegung, aufgrund welcher tatsächlichen Umstände nicht Hilfsmittel für diese schweren körperlichen Tätigkeiten eingesetzt werden können. Gemäß § 81 Abs. 4 Ziff. 5 SGB IX hat ein Arbeitgeber den Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten nämlich mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung auszustatten. So ist nicht ersichtlich, warum beispielsweise für die [redacted] oder das [redacted] kein Hilfsmittel einzusetzen ist, mit dem die Tätigkeit für den Kläger leidensgerecht würde.

Auch der Einwand der Beklagten, es sei schon unter Berücksichtigung der Belange der Kollegen unzumutbar, lediglich den Kläger von den schweren Arbeiten zu entlasten, konnte nicht

berücksichtigt werden. Nach § 81 Abs. 4 Ziff. 4 SGB IX ist der Arbeitgeber nämlich verpflichtet, den Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten behindertengerecht auszugestalten, auch was die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit betrifft. Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben deshalb weitergehende Ansprüche als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer.

Diesen Feststellungen widerspricht auch nicht das ausführliche arbeitsmedizinische Gutachten des Arztes Dr. [redacted]. Denn Herr Dr. [redacted] hat sich lediglich auf den bestehenden Arbeitsplatz bezogen. Einen Arbeitsplatz nach Umorganisation, wie vom Kläger geltend gemacht, hat er nicht bewertet.

Nach alledem ist die Kündigung der Beklagten unwirksam.

2.

Der Kläger hat auch für den Zeitraum vom 07. bis 31.01.2013 einen Anspruch auf Vergütung in unstreitiger Höhe. Dieser Anspruch ergibt sich aus den Grundsätzen des Annahmeverzugs gem. §§ 293, 294 BGB. Der Kläger war nämlich ab dem 07.01.2013 arbeitsfähig und hat seine Arbeitskraft in Person angeboten.

Die Arbeitsfähigkeit bezieht sich auf den durch Umorganisation - wie vom Kläger beschrieben - möglichen Arbeitsplatz des Klägers in der Kläranlage und im Abfallzwischenlager. Es handelt es sich dabei um einen Arbeitsplatz, der dem Kläger im Rahmen billigen Ermessens zugewiesen werden konnte und musste. Da es sich um die vom Kläger geschuldete Arbeitsleistung handelt, konnte auch Annahmeverzug eintreten (vgl. BAG vom 04.10.2005 – 9 AZR 632/04 – NZA 2006, 442).

3.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO. Zwar obsiegt der Kläger mit seinen zuletzt noch rechtshängigen Anträgen vollständig, jedoch hatte er zuvor das anzurechnende Arbeitslosengeld vom Annahmeverzugsanspruch abgezogen und insoweit die Klage teilweise zurückgenommen. In Bezug auf diesen Teil hat er die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Das Verhältnis des Unterliegens folgt dabei den Streitwerten, die das Gericht gem. § 42 Abs. 1 GKG i.V.m. § 3 ZPO auf die dreifache Bruttomonatsvergütung zzgl. des Nennbetrags des Zahlungsantrags festsetzte.

Gründe, die Berufung über die in § 64 Abs. 2 ArbGG vorgesehenen Möglichkeiten hinaus zuzulassen, waren nicht ersichtlich.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Siemensstraße 10, 30173 Hannover

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Lehmann

Ausgefertigt
Hannover, 4. März 2014
Baxmann-Hurlebusch, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin/beamter der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT HANNOVER