

# **Kuendigungsschutzgesetz**

Angela Schmidt

Copyright © Copyright1995 by Angela Schmidt, Neu-Ulm, Germany

COLLABORATORS

	TITLE : Kuendigungsschutzgesetz		
ACTION	NAME	DATE	SIGNATURE
WRITTEN BY	Angela Schmidt	December 8, 2024	

REVISION HISTORY

NUMBER	DATE	DESCRIPTION	NAME

# Contents

<b>1</b>	<b>Kuendigungsschutzgesetz</b>	<b>1</b>
1.1	index . . . . .	1
1.2	main . . . . .	1
1.3	copyright . . . . .	2
1.4	disclaimer . . . . .	3
1.5	author . . . . .	3
1.6	example . . . . .	4
1.7	kschg_parastart_1 . . . . .	7
1.8	kschg_parastart_15 . . . . .	7
1.9	kschg_parastart_17 . . . . .	7
1.10	kschg_parastart_23 . . . . .	8
1.11	kschg_para_1 . . . . .	8
1.12	kschg_para_2 . . . . .	9
1.13	kschg_para_3 . . . . .	9
1.14	kschg_para_4 . . . . .	10
1.15	kschg_para_5 . . . . .	10
1.16	kschg_para_6 . . . . .	10
1.17	kschg_para_7 . . . . .	11
1.18	kschg_para_8 . . . . .	11
1.19	kschg_para_9 . . . . .	11
1.20	kschg_para_10 . . . . .	12
1.21	kschg_para_11 . . . . .	12
1.22	kschg_para_12 . . . . .	12
1.23	kschg_para_13 . . . . .	13
1.24	kschg_para_14 . . . . .	13
1.25	kschg_para_15 . . . . .	14
1.26	kschg_para_16 . . . . .	15
1.27	kschg_para_17 . . . . .	15
1.28	kschg_para_18 . . . . .	16
1.29	kschg_para_19 . . . . .	17

---

1.30	kschg_para_20	17
1.31	kschg_para_21	18
1.32	kschg_para_22	18
1.33	kschg_para_22a	19
1.34	kschg_para_23	19
1.35	kschg_para_24	19
1.36	kschg_para_25	20
1.37	kschg_para_25a	20
1.38	kschg_para_26	20

## Chapter 1

# Kündigungsschutzgesetz

### 1.1 index

Kündigungsschutzgesetz

Paragraph 1  
Paragraph 2  
Paragraph 3  
Paragraph 4  
Paragraph 5  
Paragraph 6  
Paragraph 7  
Paragraph 8  
Paragraph 9  
Paragraph 10  
Paragraph 11  
Paragraph 12  
Paragraph 13  
Paragraph 14  
Paragraph 15  
Paragraph 16  
Paragraph 17  
Paragraph 18  
Paragraph 19  
Paragraph 20  
Paragraph 21  
Paragraph 22  
Paragraph 22a  
Paragraph 23  
Paragraph 24  
Paragraph 25  
Paragraph 25a  
Paragraph 26

### 1.2 main

Dieses Dokument wurde von Angela Schmidt erstellt und unterliegt dem Copyright. Alle Rechte vorbehalten.

---

Die Herausgeberin lehnt jegliche Haftung für alle eventuellen Fehler ab.

Einige Verweise im Fließtext zeigen auf einen Paragraphen im aktuellen Gesetz, statt auf einen Paragraphen in einem anderen Gesetz. Dies ist ein Fehler, der aber leider aufgrund der automatisierten Erstellung dieser Hypertext-Dokumente nicht so einfach behoben werden kann. Bitte haben Sie Verständnis.

Zurück zur Gesetzesübersicht

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

```
=====
===                               Stand: Anfang 1995                               ===
=====
```

Erster Abschnitt. Allgemeiner Kündigungsschutz

§§ 1 ... 14

Zweiter Abschnitt.1 Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung

§§ 15 ... 16

Dritter Abschnitt. Anzeigepflichtige Entlassungen

§§ 17 ... 22a

Vierter Abschnitt. Schlußbestimmungen

§§ 23 ... 26

## 1.3 copyright

Dieses Hypertext-Dokument ist Copyright © 1995 by Angela Schmidt, Neu-Ulm, Deutschland. Alle Rechte vorbehalten. Dieses Dokument darf weitergegeben werden, wenn dies völlig kostenlos und ausschließlich durch nicht gewerblich ausgerichtete Institutionen geschieht, oder wenn eine schriftliche Genehmigung von der Herausgeberin vorliegt. Eine Weitergabe durch das sogenannte »Aminet« ist daher ausdrücklich nicht gestattet. Ansonsten ist eine kostenlose Weitergabe dieses Dokumentes jederzeit erlaubt und auch erwünscht. Sogenannte »Kopiergebühren« sind unzulässig.

Zwar gehören zu diesem Gesetz eigentlich auch Paragraphen-Überschriften, allerdings liegen diese der Herausgeberin leider nicht vor. Ergänzungen dieser Art werden jedoch sehr gerne angenommen!

Wenn Sie Fehler in diesen Hypertexten finden, so melden Sie dies doch bitte der Herausgeberin, die sich dann bemühen wird, diese Fehler zu beheben.

## 1.4 disclaimer

Angela Schmidt kann in keinem Fall für irgendwelche mittel- oder unmittelbaren Schäden haftbar gemacht werden (dazu gehören ohne Einschränkung auch Schäden durch Verlust von Geschäftserträgen, Betriebsstörung, Anwaltskosten oder andere finanzielle Verluste), die durch den Gebrauch oder Nichtgebrauch dieser Hypertext-Dokumente entstehen. Dies gilt auch für den Fall, daß die Herausgeberin von der Möglichkeit solcher Schäden in Kenntnis gesetzt wurde.

Bitte beachten Sie vor allem, daß die Möglichkeit besteht, daß dieser Gesetzestext fehlerhaft ist. Außerdem könnte er veraltet sein. Es wird absolut keine Garantie übernommen, daß irgendwelche Teile dem Originalgesetz entsprechen. Benutzung erfolgt daher vollständig auf eigene Gefahr!

## 1.5 author

WICHTIG: die Herausgeberin kommt aus dem Bereich der Informatik - nicht aus dem Bereich der Jura. Bitte wenden Sie sich bei juristischen Fragen daher nicht an die Herausgeberin, sondern an Ihren Rechtsanwalt oder eine andere Person, die etwas von dem Gebiet versteht. Danke.

Herausgeberin dieses Hypertext-Dokumentes:

Angela Schmidt  
Finkenweg 26  
89233 Neu-Ulm

EMail: Angela@rz.uni-karlsruhe.de

Die Konvertierung des Gesetzestextes ins Hypertext-Format wurde komplett von der Herausgeberin durchgeführt. Wenn Sie mich ermuntern möchten, auch in Zukunft Gesetzestexte ins Hypertext-Format zu wandeln und diese zu veröffentlichen, so schicken Sie mir ein paar Mark - oder was immer Ihnen meine Arbeit wert ist. Sie können auch einen Betrag ab 5 DM auf mein Konto überweisen:

~~Deutsche Bank Karlsruhe  
~~BLZ 660 700 04  
~~Kontonummer 35 22 60  
~~Verwendungszweck: Gesetzestexte

Wenn ich dann das Gefühl habe, daß meine Arbeit allgemein erwünscht ist, werde ich - sofern meine Zeit und andere Faktoren es zulassen - weitere Gesetzestexte konvertieren oder Gesetzesänderungen, die mir in einem automatisch auswertbaren Format vorliegen, aufnehmen, eventuelle Fehler beseitigen usw.

Bedenken Sie bitte, was Sie normalerweise für eine CD-ROM hinblättern müssen, die so viele Gesetzestexte enthält, wie ich bisher gewandelt und frei verfügbar gemacht habe. Diese Ihnen vorliegenden Gesetzestexte können



Sie nun kostenlos bekommen - aber trotzdem hat jemand sehr viel Arbeit in die Texte gesteckt. Das Wandlungs-Programm mußte geschrieben werden, und alle Gesetzestexte mußten von Hand nachbearbeitet werden. Teilweise habe ich Überschriften, die mir nicht im maschinenlesbaren Format vorlagen, abgetippt und vieles mehr. Ist das nicht ein paar Mark wert?

Wenn Sie über weitere Gesetzestexte verfügen, die Sie gerne im Hypertext-Format hätten, so können Sie mich gerne kontaktieren. Die Gesetze sollten jedoch vorzugsweise in dem hier beschriebenen Format vorliegen oder sich leicht in dieses Format konvertieren lassen, damit ich sie in das Ihnen momentan vorliegende Hypertext-Format wandeln kann. Ein IBM-Zeichensatz ist selbstverständlich kein Hindernis.

## 1.6 example

Formatbestimmungen für Gesetzestexte:

=====

Titel des Gesetzes in der ersten Zeile

-----

Die erste Zeile enthält immer den Namen des Gesetzes. Dahinter folgt möglichst das Namenskürzel, und zwar in runden Klammern.

Beispiel:

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)

Kommentare beginnen mit ##

-----

Kommentarzeilen beginnen mit "##" und werden wie leere Zeilen behandelt. Sie können daher überall dort vorkommen, wo auch leere Zeilen erlaubt sind.

Jeder Paragraph bekommt einen Absatz

-----

Jeder einzelne Paragraph bekommt einen Absatz. Das heißt, daß nach Beginn des Paragraphes alle Zeilen bis zur nächsten Leerzeile zu dem Paragraphen gehören.

Beispiel:

\$ 1 [Testparagraph]

(1) Dies ist Absatz 1 im Paragraph 1.

(2) Hier haben wir Absatz 2

1. Dies hier ist Satz 1

(3) Und nun folgt gleich ein neuer Paragraph, da nun eine Leerzeile folgt.

Eine Zeile entspricht einem Absatz

-----

In jedem Paragraphen entspricht eine Zeile genau einem Absatz. Da manche

Absätze sehr lang sind, können die einzelnen Zeilen durchaus weit über 1000 Zeichen lang sein. Beispiel siehe oben.

#### Formatierung der ersten Zeile eines Absatzes

-----

Die erste Zeile eines Absatzes enthält das Paragraphen-Zeichen, gefolgt von der Bezeichnung des Paragraphen, gewöhnlich eine Zahl, die evt. von einem Buchstaben gefolgt wird. Direkt anschließend darf ein Punkt folgen. Falls der Paragraph einen Titel hat, so folgt dieser entweder nach zwei Leerzeichen, oder – falls die Paragraphenüberschrift selber entwickelt wurde – nach mindestens einem Leerzeichen, aber in eckigen Klammern.

Beispiele:

§ 1. Testparagraph 1

§ 2 Testparagraph 2

§ 3. [Testparagraph 3]

Das Paragraph-Zeichen § muß immer nach einer Leerzeile folgen, damit es als Einleitung eines neuen Paragraphen interpretiert wird. Zwischen zwei Paragraphen dürfen beliebig viele Leerzeilen enthalten sein.

#### Einbringen der Titel etc.

-----

Zwischen zwei Paragraph-Absätzen dürfen Titel, Untertitel etc. eingebracht werden. Sie stehen direkt im Text, müssen aber sowohl nach oben als auch nach unten durch mind. eine Leerzeile von den umschließenden Paragraphen abgegrenzt werden.

Man kann die Größe der Titel markieren, indem man ihnen die Zeichenfolge ">>>" und eine Ziffer von 1-6 direkt voranstellt. "1" ist die größte mögliche Überschrift, alle anderen Überschriften sind entsprechend kleiner.

Beispiel:

>>>1Buch 1.

§ 1 [Test 1]  
(weggefallen)

>>>1Buch 2.

§ 2 [Test 2]  
Nur ein Test

>>>1Buch 3.  
>>>2Titel 1.  
>>>3Untertitel 1.

§ 3 [Test 3]  
Auch ein Test.

---

## Verbatim innerhalb von Paragraphen

Soll Text innerhalb von Paragraphen völlig unverändert eingebracht werden, so müssen die entsprechenden Zeilen mit ">>>" eingeleitet werden.

Beispiel:

```
$ 1. Test
(1) Dies ist Absatz 1. Es folgt eine Tabelle:
>>>Überschrift 1      Überschrift 2
>>>-----
>>>Eintrag 1A          Eintrag 1B
>>>Eintrag 2A          Eintrag 2B
>>>=====
>>>Es folgt eine Leerzeile:
>>>
>>>Das war's.
```

## Header des Gesetzes

Direkt am Anfang des Gesetzes sollte ein Header eingebracht werden. Der Anfang des Headers wird durch die Zeichenfolge ">>>s", die in einer einzelnen Zeile zu stehen hat, eingeleitet. Danach folgen beliebig viele Zeilen, die mit ">>>c" eingeleitet werden und dadurch später möglichst zentriert dargestellt werden. Um das Ende zu markieren, wird ">>>e" verwendet. Also zum Beispiel:

```
>>>s
>>>cBerufsbildungsgesetz
>>>c
>>>cVom 14. August 1969 (BGBl.I S. 1112)
>>>c
>>>c*** Stand: 08/94 ***
>>>e
```

## Komplettbeispiel

Beispielgesetz zum Wandeln in Hypertext (BspGesHypText)

## Eine Kommentarzeile, die nicht erscheinen wird.

```
>>>s
>>>cKein echtes Gesetze
>>>c
>>>c*** Stand: September 1995 ***
>>>e
```

>>>1Erster Titel.

```
$ 1. Erster Paragraph
(1) Dies ist der erste Absatz des ersten Paragraphs
```

## Folgende Zeilen erscheinen im Inhaltsverzeichnis

---

```
>>>1Zweiter Titel.
>>>2Erster Abschnitt.

§ 2. Zweiter Paragraph
(1) Dies ist der erste Absatz des zweiten Paragraphs
(2) Dies ist der zweite Absatz des zweiten Paragraphs
1. Dies ist Satz 1
>>>Dieser Text wird absolut unverändert übernommen.
>>>Es folgt eine Leerzeile
>>>
>>>Und nun folgt Satz 2.
>>>
2. Dies ist Satz 2
```

## 1.7 kschg\_parastart\_1

Erster Abschnitt. Allgemeiner Kündigungsschutz

```
Paragraph 1
Paragraph 2
Paragraph 3
Paragraph 4
Paragraph 5
Paragraph 6
Paragraph 7
Paragraph 8
Paragraph 9
Paragraph 10
Paragraph 11
Paragraph 12
Paragraph 13
Paragraph 14
```

## 1.8 kschg\_parastart\_15

Zweiter Abschnitt.1 Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung

```
Paragraph 15
Paragraph 16
```

## 1.9 kschg\_parastart\_17

Dritter Abschnitt. Anzeigepflichtige Entlassungen

```
Paragraph 17
Paragraph 18
Paragraph 19
Paragraph 20
Paragraph 21
```

---

Paragraph 22  
Paragraph 22a

## 1.10 kschg\_parastart\_23

Vierter Abschnitt. Schlußbestimmungen

Paragraph 23  
Paragraph 24  
Paragraph 25  
Paragraph 25a  
Paragraph 26

## 1.11 kschg\_para\_1

Kündigungsschutzgesetz

§ 1

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines

Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

## 1.12 kschg\_para\_2

Kündigungsschutzgesetz

§ 2

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

## 1.13 kschg\_para\_3

Kündigungsschutzgesetz

§ 3

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem

---

Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

## 1.14 kschg\_para\_4

Kündigungsschutzgesetz

§ 4

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

## 1.15 kschg\_para\_5

Kündigungsschutzgesetz

§ 5

(1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.

(2) Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muß ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.

(3) Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.

(4) Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

## 1.16 kschg\_para\_6

Kündigungsschutzgesetz

§ 6

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung

---

aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klagewege geltend gemacht, daß eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.

## 1.17 kschg\_para\_7

Kündigungsschutzgesetz

§ 7

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung, wenn sie nicht aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist, als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.

## 1.18 kschg\_para\_8

Kündigungsschutzgesetz

§ 8

Stellt das Gericht im Falle des § 2 fest, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an rechtsunwirksam.

## 1.19 kschg\_para\_9

Kündigungsschutzgesetz

§ 9

(1) Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstantz stellen.

(2) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.



## 1.20 kschg\_para\_10

Kündigungsschutzgesetz

§ 10

(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.

(2) Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersrente bezeichnete Lebensalter erreicht hat.

(3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 9 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.

## 1.21 kschg\_para\_11

Kündigungsschutzgesetz

§ 11

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, so muß sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,

1. was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,

2. was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,

3. was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenhilfe oder der Sozialhilfe für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

## 1.22 kschg\_para\_12

Kündigungsschutzgesetz

§ 12

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, ist

---

jedoch der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. § 11 findet entsprechende Anwendung.

## 1.23 kschg\_para\_13

Kündigungsschutzgesetz

§ 13

(1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, daß die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Gericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen; die Vorschriften des § 9 Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.

(2) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so kann der Arbeitnehmer ihre Nichtigkeit unabhängig von den Vorschriften dieses Gesetzes geltend machen. 2 Erhebt er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so finden die Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung; die Vorschriften des § 5 über Zulassung verspäteter Klagen und des § 6 über verlängerte Anrufungsfrist gelten gleichfalls entsprechend.

(3) Im übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.

## 1.24 kschg\_para\_14

Kündigungsschutzgesetz

§ 14

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,

2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.

(2) Auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 3 Anwendung. § 9 Abs. 1 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.

## 1.25 kschg\_para\_15

### Kündigungsschutzgesetz

#### § 15

(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit angerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des

Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(4) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(5) Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.

## 1.26 kschg\_para\_16

Kündigungsschutzgesetz

§ 16

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung einer der in § 15 Abs. 1 bis 3 genannten Personen fest, so kann diese Person, falls sie inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 11 und des § 12 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

## 1.27 kschg\_para\_17

Kündigungsschutzgesetz

§ 17

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,

2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,

3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entläßt.

---

(2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er den Betriebsrat rechtzeitig über die Gründe für die Entlassungen, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, schriftlich zu unterrichten sowie weitere zweckdienliche Auskünfte zu erteilen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

(3) Eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat hat der Arbeitgeber gleichzeitig dem Arbeitsamt zuzuleiten. Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates zu den Entlassungen zu erstatten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, daß er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige hat Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Gründe für die Entlassungen und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, zu enthalten. In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten. Der Betriebsrat kann gegenüber dem Arbeitsamt weitere Stellungnahmen abgeben. Er hat dem Arbeitgeber eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten.

(4) Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.

(5) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,

2. in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,

3. Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

## 1.28 kschg\_para\_18

Kündigungsschutzgesetz

§ 18

(1) Entlassungen, die nach § 17 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum

Tage der Antragstellung erteilt werden.

(2) Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.

(3) Das Landesarbeitsamt hat vor seinen Entscheidungen nach den Absätzen 1 und 2 zu prüfen, ob der Arbeitgeber die Entlassungen rechtzeitig nach § 8 des Arbeitsförderungsgesetzes angezeigt oder aus welchen Gründen er die Anzeige unterlassen hatte. Das Landesarbeitsamt soll das Ergebnis dieser Prüfung bei seinen Entscheidungen berücksichtigen.

(4) Soweit die Entlassungen nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 einer erneuten Anzeige.

## 1.29 kschg\_para\_19

Kündigungsschutzgesetz

§ 19

(1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 18 Abs. 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.

(2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.

(3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

## 1.30 kschg\_para\_20

Kündigungsschutzgesetz

§ 20

(1) Die Entscheidungen des Landesarbeitsamtes nach § 18 Abs. 1 und 2 trifft ein Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Landesarbeitsamtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammensetzt, die von dem Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamtes benannt werden. Der Ausschuß hat vor seiner Entscheidung den Arbeitgeber und den Betriebsrat anzuhören; er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.

---

(2) Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.

(3) Der Ausschuß hat sowohl das Interesse des Arbeitgebers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen. Die oberste Landesbehörde ist berechtigt, zwei Vertreter in den Ausschuß nach Absatz 1 mit beratender Stimme zu entsenden, wenn die Zahl der Entlassungen, für die nach § 17 Abs. 1 Anzeige erstattet ist, mindestens fünfzig beträgt.

(4) Der beim Landesarbeitsamt nach Absatz 1 gebildete Ausschuß kann seine Befugnisse nach Absatz 1 bei Betrieben mit in der Regel weniger als 500 Arbeitnehmern ganz oder teilweise auf das örtlich zuständige Arbeitsamt übertragen. In diesem Falle werden die Entscheidungen von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Absatzes 1 zu bildenden Ausschuß getroffen. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

## 1.31 kschg\_para\_21

Kündigungsschutzgesetz

§ 21

Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für Post und Telekommunikation gehören, trifft, wenn mehr als 500 Arbeitnehmer entlassen werden sollen, ein gemäß § 20 Abs. 1 bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit zu bildender Ausschuß die Entscheidungen nach § 18 Abs. 1 und 2. Der zuständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuß entsenden. Die Anzeigen nach § 17 sind in diesem Falle an die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit zu erstatten. Im übrigen gilt § 20 Abs. 1 bis 3 entsprechend.

## 1.32 kschg\_para\_22

Kündigungsschutzgesetz

§ 22

(1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnitts bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

(2) Keine Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe sind Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung gemäß § 76 Abs. 2 des Arbeitsförderungsgesetzes gefördert wird. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.

---

### 1.33 kschg\_para\_22a

Kündigungsschutzgesetz

§ 22a

Für Entlassungen, deren Anzeige dem Arbeitsamt vor dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur Änderung dieses Gesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550) zugegangen ist, bleibt die bis dahin gültige Fassung dieses Gesetzes maßgebend.

### 1.34 kschg\_para\_23

Kündigungsschutzgesetz

§ 23

(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt. Satz 3 berührt nicht die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die am 1. Mai 1985 gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus Satz 2 in Verbindung mit dem Ersten Abschnitt dieses Gesetzes herleiten könnten.

(2) Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sie gelten nicht für Seeschiffe und ihre Besatzung.

### 1.35 kschg\_para\_24

Kündigungsschutzgesetz

§ 24

(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts finden nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 auf Arbeitsverhältnisse der Besatzung von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen Anwendung. Als Betrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt jeweils die Gesamtheit der Seeschiffe oder der Binnenschiffe eines Schifffahrtsbetriebs oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs.

(2) Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds im Dienste einer Reederei oder eines Luftverkehrsbetriebs länger als sechs Monate, so verlängert sich die Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 bis drei Tage nach



Beendigung dieser Reise.

(3) Die Klage nach § 4 ist binnen drei Wochen, nachdem das Besatzungsmitglied zum Sitz des Betriebes zurückgekehrt ist, zu erheben, spätestens jedoch binnen sechs Wochen nach Zugang der Kündigung. Wird die Kündigung während der Fahrt des Schiffes oder des Luftfahrzeuges ausgesprochen, so beginnt die sechswöchige Frist nicht vor dem Tage, an dem das Schiff oder das Luftfahrzeug einen deutschen Hafen oder Liegeplatz erreicht. An die Stelle der Dreiwochenfrist in § 6 treten die hier in den Sätzen 1 und 2 bestimmten Fristen.

(4) Für Klagen der Kapitäne und der Besatzungsmitglieder im Sinne der §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes nach § 4 dieses Gesetzes tritt an die Stelle des Arbeitsgerichts das Gericht, das für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser Personen zuständig ist. Soweit in Vorschriften des Seemannsgesetzes für die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis Zuständigkeiten des Seemannsamtes begründet sind, finden die Vorschriften auf Streitigkeiten über Ansprüche aus diesem Gesetz keine Anwendung.

(5) Der Kündigungsschutz des Ersten Abschnitts gilt, abweichend von § 14, auch für den Kapitän und die übrigen als leitende Angestellte im Sinne des § 14 anzusehenden Angehörigen der Besatzung.

## 1.36 kschg\_para\_25

Kündigungsschutzgesetz

§ 25

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

## 1.37 kschg\_para\_25a

Kündigungsschutzgesetz

§ 25a

(gegenstandslos)

## 1.38 kschg\_para\_26

Kündigungsschutzgesetz

§ 26

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

---