



## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

# BESCHLUSS

in dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der Firma **A...**, Bezirk **B...**

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: ...

**g e g e n**

2. Firma **A...** Verkaufsbüro **B...**

- Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigter: ...

**wegen:** Sonstiges

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **V e t t e r** aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 2008

### **für Recht erkannt:**

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Schweinfurt, vom 20.09.2007, Az. 4 BV 28/07 S, wird zurückgewiesen.

### **Gründe:**

Die Beteiligten streiten über die Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden sowie über die Zahl der Beisitzer zur Regelungsthematik „Regelung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG und Errichtung und Bestellung einer Beschwerdestelle“.

Die Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2.) betreibt eine Einzelhandelskette zum Verkauf von Drogerieartikeln. Der Antragsteller ist der im Bezirk B... – für 37 Filialen mit etwa 160 Mitarbeitern – gebildete Betriebsrat. Der Betriebsrat hat die Verkaufsleitung mehrfach aufgefordert, mit ihm über die Bildung und Ausgestaltung einer Beschwerdestelle zu verhandeln. Die Verkaufsleitung hat Verhandlungen hierüber abgelehnt. Die Arbeitgeberin hat eine Beschwerdestelle für die Mitarbeiter des Bezirks B... eingerichtet im Verkaufsbüro B... bei der Verkaufsleiterin.

Der Antragsteller vertritt die Auffassung, ein Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit der Errichtung der in § 13 AGG vorgesehenen Beschwerdestelle ergebe sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, weil es sich bei der Bestellung und Ausgestaltung der Beschwerdestelle um eine Frage der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer handele. Benachteiligungen und Diskriminierungen beträfen das Ordnungsverhalten. Dies gelte auch für die personelle Besetzung der Beschwerdestelle mit der Frage, an welche Person sich die Arbeitnehmer mit im Fall von Beschwerden zu wenden hätten. Das Verfahren falle ebenfalls unter diese Vorschrift, weil hierdurch für den Arbeitnehmer geregelt werde, wie er sich im Fall einer Beschwerde zu verhalten habe, welchen Ansprechpartner er aufsuche, in welcher Form er seine Beschwerde vorbringen könne, ob und wen er zum Sachverhalt hinzuziehen dürfe. Das Mitbestimmungsrecht sei nicht deshalb ausgeschlossen, weil eine gesetzliche Regelung bestehe: § 13 AGG sehe nur die Verpflichtung vor, eine solche Stelle überhaupt zu errichten, nicht aber Einzelheiten hierzu. Jedenfalls sei eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle nicht gegeben.

Der Betriebsrat hat nach beiderseitigem Verzicht auf mündliche Anhörung im schriftlichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht daher folgenden Antrag gestellt:

1. Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle zur Regelungsthematik „Regelung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG und Errichtung und Bestellung einer Beschwerdestelle“ wird Herr Richter am Landesarbeitsgericht C... bestellt.
2. Die Zahl der Beisitzer wird auf drei festgesetzt.

Der Antragsgegner hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, eine Einigungsstelle zur Regelungsthematik könne nicht eingesetzt werden, weil diese offensichtlich nicht für die angesprochenen Fragen zuständig sei. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats komme nicht in Betracht. Zur Einrichtung einer solchen Stelle sei er, der Arbeitgeber, kraft Gesetzes verpflichtet. Wie er seine Verpflichtung erfülle, müsse seiner Organisationsgewalt überlassen bleiben. Außerdem wäre allenfalls der Gesamtbetriebsrat zuständig, weil die Beschwerdestellen bundesweit in den Verkaufsbüros eingerichtet seien; Verkaufsbüros seien aber jeweils für mehrere Betriebsratsbetriebe zuständig. Mit diesem werde im übrigen auch darüber verhandelt. Ein bestimmtes Beschwerdeverfahren werde von ihm, dem Arbeitgeber, nicht verlangt, so dass es auch hierüber keinen Regelungsbedarf gebe.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag mit Beschluss vom 20.09.2007 abgewiesen. Es hat dies im wesentlichen damit begründet, die Einigungsstelle sei zur Entscheidung der angestrebten Regelung offensichtlich unzuständig. Es sei für das erkennende Gericht ohne weitere Nachprüfung sofort ersichtlich, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht bestehe. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betreffe Maßnahmen, durch die der Arbeitgeber in Ausübung seiner Ordnungsmacht konkretisiere, wie sich die Arbeitnehmer zu verhalten hätten. Betroffen seien allgemeine Verhaltensregeln für die Arbeitnehmer sowie Maßnahmen, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung berührt werde. Zweck sei, den Arbeitnehmern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung der betrieblichen Zusammenarbeit zu gewähren. Dies sei durch die Beschwerdestelle nicht berührt. Der Arbeitgeber sei gesetzlich zur Einrichtung einer Beschwerdestelle verpflichtet. Er kann dabei festlegen, wer für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig sei. Auch die Bekanntgabe, wo die Stelle erreichbar sei, sei gesetzlich vorgeschrieben. Es handele sich also um Gesetzesvollzug, der als mitbestimmungsfrei anzusehen sei.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts, der als Rechtsmittelbelehrung die Frist von einem Monat zur Einlegung und von zwei Monaten zur Begründung enthält, ist den Vertretern des Antragstellers ausweislich ihres Empfangsbekanntnisses am 24.10.2007 zugestellt worden.

Gegen diese Entscheidung hat der Antragsteller mit am 20.11.2007 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz seiner Vertreter Beschwerde eingelegt und diese mit am 07.12.2007 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Er hat ausgeführt, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass es nicht nur um die Errichtung der Beschwerdestelle gehe, sondern um mehr. Bereits das Vorliegen von Benachteiligungen und Diskriminierungen betreffe das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Wenn der Arbeitgeber hierauf Regelungen treffe, wie die Arbeitnehmer mit derartigen Benachteiligungen und Diskriminierungen umzugehen hätten, indem er eine entsprechende Beschwerdestelle einrichte, betreffe diese Maßnahme unzweifelhaft das Ordnungsverhalten. Dasselbe gelte auch für die Fragen, an welche Person sich der Arbeitnehmer wende müsse und wie er sich im Falle von Beschwerden verhalten müsse, in welcher Form er die Beschwerde vorzubringen habe und ob und gegebenenfalls wen er zu diesem Sachverhalt hinzuziehen dürfe. Das Arbeitsgericht habe zudem den Maßstab der Offensichtlichkeit verkannt: Es sei unabhängig davon, ob ein Mitbestimmungsrecht wirklich bestehe, bereits dann eine Einigungsstelle einzusetzen, wenn ein Mitbestimmungsrecht möglicherweise in Betracht komme. Hier bestehe noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung, die Beteiligung des Betriebsrats bei Einrichtung der Beschwerdestelle sei im Schrifttum umstritten. Aus diesem Grund hätten bereits einige Landesarbeitsgerichte eine Einigungsstelle eingesetzt.

Der Antragsgegner beantragt die Zurückweisung der Beschwerde. Er vertritt die Auffassung, die Beschwerde sei verspätet eingelegt. Im übrigen sei sie auch sachlich unbegründet. Die Mitbestimmung des Betriebsrats würde in die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers eingrei-

fen. Der Gesetzgeber habe mit der Beschwerdestelle nach AGG keine zusätzlichen Mitbestimmungsrechte schaffen wollen; auch im Rahmen des § 84 BetrVG sei eine Mitbestimmung des Betriebsrats bei Beschwerden nicht vorgesehen. Auch das Verfahren sei nicht mitbestimmungspflichtig; letztlich liege eine unverzügliche Behandlung der Beschwerde im Interesse des Arbeitgebers, der auch die Organisationsfreiheit haben müsse, Benachteiligungen ohne ein Verfahren mit dem Betriebsrat unverzüglich zu verhindern oder zu beseitigen. Auch insoweit schließe die Organisationshoheit des Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus.

Der Betriebsrat hat vortragen lassen, bei der Argumentation des Arbeitgebers handele es sich um komplizierte Rechtsfragen, die nicht in einem Verfahren auf Einsetzung einer Einigungsstelle geklärt werden könnten. § 13 AGG treffe über Ort, Person und Verfahren gerade keine abschließende Regelung. Es bestehe auch Regelungsbedarf, weil sich die Mitarbeiter bei der vom Antragsgegner eingerichteten Stelle wegen der Ortsferne praktisch nur schriftlich an die Beschwerdestelle wenden könnten. Schließlich befinde sich die Beschwerdestelle nunmehr in D..., mindestens 170 km von den Beschäftigten entfernt. Die Beschwerde sei rechtzeitig erhoben, weil die Rechtsmittelbelehrung des Arbeitsgerichts eingehalten worden sei. Vorsorglich werde Wiedereinsetzung beantragt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Gründe des Beschlusses des Erstgerichts vom 20.09.2007 (Bl. 76 ff. d.A.), die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 22.01.2008 (Bl. 186 ff. d.A.) und die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

## II.

1. Die Beschwerde ist zulässig (§§ 98 Abs. 2, 87 ff. ArbGG). Sie ist zwar nicht innerhalb der gesetzlichen Frist von zwei Wochen nach § 98 Abs. 2 S. 2 ArbGG eingelegt und begründet worden. Zutreffend beruft sich der Antragsteller jedoch darauf, dass der arbeitsgerichtliche Beschluss insoweit eine falsche Rechtsmittelbelehrung enthält. Nach § 9 Abs. 5 S. 4 ArbGG läuft die Frist zur Einlegung eines Rechtsmittels jedoch dann nicht, wenn die Belehrung unrichtig ist. Die Einlegung am 20.11.2007 erfolgte innerhalb der Jahresfrist. Auch die Begründungsfrist ist gewahrt. Zwar ist § 9 Abs. 5 ArbGG auf die Begründung nach überwiegender Auffassung nicht anwendbar (Nachweise vgl. bei Prütting in Germelmann u.a., ArbGG, 6. Aufl. 2008, § 9 Rn. 41 ff; bei Weth in Schwab/Weth, ArbGG, 2. Aufl. 2008, § 9 Rn. 24). Insoweit ist jedoch Wiedereinsetzung zu gewähren. Der Antragsteller durfte sich insoweit auf die Rechtsmittelbelehrung des Arbeitsgerichts verlassen. Ihn trifft kein Verschulden, wenn er die Belehrung des Gerichts nicht selbst überprüft, sondern das Rechtsmittel entsprechend dieser Belehrung begründet hat.
2. Die Beschwerde ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Antragstellers zu Recht abgewiesen. Die begehrte Einsetzung der Einigungsstelle kommt nicht in Betracht, weil für die angestrebte Regelungsthematik Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats offensichtlich nicht in Betracht kommen. Das Beschwerdegericht folgt zunächst den sorgfältigen Ausführungen des Erstgerichts, so dass insoweit auf eine nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann. Nur ergänzend ist auf folgendes hinzuweisen:
  - a. Zwar ist dem Antragsteller darin recht zu geben, dass der Antrag auf Bestellung und eines Vorsitzenden, verbunden mit der Festlegung der Zahl der Beisitzer, nur dann zurückzuweisen ist, wenn offensichtlich ist, dass das vom Betriebsrat in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nicht gegeben ist. Eine ausführliche, zeitlich langwierige Prüfung schwieriger Rechts- und Tatsachenfragen wäre mit dem Zweck des § 98 ArbGG, eine schnelle Bildung der Einigungsstelle zu ermöglichen, nicht zu vereinbaren (LAG München vom 17.10.2007, 11 TaBV 73/07, LAGE § 98 ArbGG Nr. 50). Dies ersetzt aber nicht eine fachkundige Beurteilung durch das um Einset-

zung angegangene Gericht (Matthes in Germelmann u.a., a.a.O., § 98 Rn. 8; Eismann in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 8. Aufl. 2008, § 98 ArbGG Rn. 3, jeweils mit weiteren Nachweisen). Nicht erforderlich ist, dass der fachkundige Richter die offensichtliche Unzuständigkeit aufgrund präsenten Wissens erkennen kann – entscheidend ist eine fachkundige, auch literaturgestützte Prüfung (Walker in Schwab/Weth, a.a.O., § 98 Rn. 36). Gibt es keine höchstrichterliche Rechtsprechung, ist die Einigungsstelle nur offensichtlich unzuständig, wenn die Annahme eines Mitbestimmungsrechts aufgrund einer solchen Prüfung eines fachkundigen Richters als nicht vertretbar erscheint (Bepler in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2008, § 98 ArbGG Rn. 6).

- b. Offensichtlich ausgeschlossen ist das Mitbestimmungsrecht für die Frage, ob überhaupt eine Beschwerdestelle eingerichtet werden soll. Insoweit besteht, wie auch der Antragsteller einräumt, eine gesetzliche Verpflichtung (§§ 13, 12 Abs. 5 AGG). Die Einrichtung einer Beschwerdestelle gehört zu den erforderlichen Maßnahmen des Arbeitgebers im Sinne des § 12 Abs. 1 AGG. Ein Regelungsspielraum in dieser Frage besteht von vornherein nicht. Es kann dahinstehen, ob diese Frage des „Ob“ der Errichtung einer Beschwerdestelle vom Antrag des Antragstellers gedeckt ist, was wohl anzunehmen ist. Ein Mitbestimmungsrecht scheidet insoweit offensichtlich aus (so auch LAG Hamburg vom 17.04.2007, 3 TaBV 6/07, zitiert nach juris, Rn. 60; Stein in Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 13 Rn. 22; Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 2. Aufl. 2008, § 13 Rn. 6a; Westhauser/Sedid, NZA 2008, 78 ff., insbes. 79 mit weiteren Nachweisen).
- c. Offensichtlich ausgeschlossen ist ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch hinsichtlich der Frage, mit welcher Person die Beschwerdestelle besetzt werden soll. Soweit andere Auffassungen, wie sie insbesondere im Beschluss des LAG Saarland vom 06.06.2007 (2 TaBV 2/07, zitiert nach juris) aufgeführt sind, vertreten werden, verkennen diese den Zweck des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG. Der Arbeitgeber soll hierdurch für die Beschäftigten eine Möglichkeit schaffen, ihm tatsächliche oder vermeintliche Benachteiligungen zur Kenntnis zu geben, damit er diese verhindert oder abstellt. Es geht also um ein Recht im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist nach § 13 Abs. 1 S. 2 AGG verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis dieser Prüfung mitzuteilen. Ihm sind im Verhältnis zum Arbeitnehmer Pflichten auferlegt. Der Arbeitgeber verletzt seine Pflicht gegenüber einem bestimmten beschwerdeführenden Arbeitnehmer, wenn er die Prüfung nicht unverzüglich und ordnungsgemäß vornimmt, wenn er der Beschwerde im Falle der Berechtigung nicht abhilft. Es kann Auswirkungen auf die Haftung für Benachteiligungen haben, wenn der Arbeitgeber seine Pflichten aus dem AGG – und sei es durch unzureichende Möglichkeit, eine für die Arbeitnehmer ausreichend erreichbare Beschwerdestelle einzurichten – nicht ausreichend erfüllt. Der Arbeitgeber steht im Beschwerdeverfahren als unmittelbarer Ansprechpartner aus dem Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer gegenüber. Die Einräumung eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats, wie und auf welche Weise der Arbeitgeber diese Aufgabe organisiert, würde die Rechte des Arbeitgebers, aber auch die Art und Weise, wie er diese gesetzliche Pflicht gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllt, in erheblicher Weise beeinträchtigen. Eine solche Beeinträchtigung seiner ihm auferlegten Pflichten wäre ebenso wie beim parallel ausgestalteten Beschwerderecht des Arbeitnehmers nach § 84 f. BetrVG systemfremd. Es geht hierbei nicht um die kollektive Regelung des Verhaltens der Arbeitnehmer und der Ordnung des Betriebes. Es geht vielmehr um die Erfüllung einer individuell gegenüber einem beschwerdeführenden Arbeitnehmer bestehenden gesetzlichen Verpflichtung. Unabhängig davon ergeben sich Möglichkeiten des Betriebsrats aus § 84 Abs. 1 S. 2 BetrVG und aus § 85 BetrVG. Diese Rechte bleiben nach dem ausdrücklichen Hinweis des Gesetzgebers in § 13 Abs. 2 AGG unberührt. Es steht nichts entgegen, dass der Betriebsrat sich selbst als Beschwerdestelle auch für Benachteiligungen anbietet und dass er sich derartige Beschwerden gegenüber dem Arbeitgeber zu eigen macht. Gerade das Beschwerdeverfahren nach

§§ 84, 85 BetrVG zeigt, dass der Betriebsrat bei derartigen Beschwerden auf der Seite des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber, hält er die Beschwerde für berechtigt, gegenübersteht. Es würde einen Widerspruch darstellen, wenn er bei der Person desjenigen, der die Beschwerde entgegennimmt oder gar bearbeitet, Einfluss auf die Behandlungsweise der Beschwerde durch denjenigen nehmen könnte, der ihm in diesem Verfahren auf der Gegenseite gegenübertritt. Das Beschwerdegericht hat daher keinen Zweifel, dass auch die Besetzung der Beschwerdestelle in die Organisationshoheit des Arbeitgebers fallen muss (so zutreffend auch Westhauser/Semig, a.a.O., S. 79 ff.).

- d. Die Frage des „Wie“ der Errichtung ist mit der Frage, welche Person zur Entgegennahme, Weiterleitung und Bearbeitung zuständig ist, untrennbar verbunden. Insoweit gilt das zu c. Dargelegte auch für die Frage des Ortes, an dem die Beschwerden eingereicht werden können.
- e. Entgegen der Ansicht der Landesarbeitsgerichte Saarland (a.a.O.), Hamburg (a.a.O.) und Hessen (Beschluss vom 08.05.2007, 4 TaBV 70/07) ist das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG für den Ort der Beschwerdestelle und die Besetzung offensichtlich ausgeschlossen. Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer werden durch die Beschwerdestelle nicht tangiert. Es erfolgt keine Steuerung des Ordnungsverhaltens, der Arbeitgeber macht den Arbeitnehmern für ihr Verhalten keinerlei Vorschriften. Es handelt sich vielmehr um eine Frage der Aufbauorganisation des Arbeitgebers, ähnlich derjenigen, wo Anträge eingereicht und Lohnsteuerkarten abgegeben werden müssen (so ausdrücklich Stein in Wendeling-Schröder/Stein, a.a.O., § 13 Rn. 23). Das Verhalten der Beschäftigten wird in keiner Weise beeinflusst, Regeln werden in keiner Weise aufgestellt. Ob das Vorliegen von Benachteiligungen im Sinne des AGG das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betrifft, wie der Antragsteller meint, kann dahinstehen. Um dieses – im übrigen ohnehin gesetzlich untersagte – Verhalten geht es nicht. Durch die Einrichtung der Stelle wird kein Einfluss auf dieses Arbeitnehmerverhalten genommen. Dem Beschwerdegericht erscheint der Rückschluss des Antragstellers, es seien „in logischer Folge auch Maßnahmen, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer untereinander, miteinander und im Verhältnis zur Beschwerdestelle“ betreffen, mit der Errichtung verbunden, als in keiner Weise nachvollziehbar. Es erschließt sich auch unter Berücksichtigung des Maßstabs der Offensichtlichkeit nicht Betrachtung nicht, worauf das Mitbestimmungsrecht in dieser Frage ernsthaft gestützt werden könnte.
- f. Schließlich besteht ein Mitbestimmungsrecht auch nicht zur Festlegung eines Beschwerdeverfahrens. Zwar käme insoweit ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Betracht, wenn der Arbeitgeber Regeln über die Art und Weise der Beschwerdeeinreichung aufstellen würde. Dies hat er jedoch nicht getan. Er nimmt – und ist hierzu nach Auffassung des Beschwerdegerichts nach § 13 AGG auch verpflichtet – Beschwerden jedweder Form und jedweden Inhalts ohne jede Einschränkung entgegen. Der Antragsgegner hat also gerade kein Verfahren hierzu aufgestellt. Könnte der Antragsteller die Einführung eines solchen Verfahrens – das sich ohnehin allenfalls auf die Art und Weise der Einreichung und Entgegennahme, nicht aber auf die interne Behandlung beim Arbeitgeber beziehen könnte – verlangen, würde dies auf eine vom Antragsgegner nicht gewollte Einschränkung des Beschwerderechts hinauslaufen. Hierzu ist der Antragsteller nicht befugt. Die Einräumung eines solchen Initiativrechtes würde dem Gesetzeszweck, die Einreichung von Beschwerden möglichst in jeder Form zu ermöglichen und die Beschwerden unverzüglich zu bearbeiten, offensichtlich zuwiderlaufen. Es fehlt daher offensichtlich am Initiativrecht des Betriebsrats. Er kann auch in Ansehung des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht verlangen, dass der Arbeitgeber Regeln für die Einreichung der Beschwerden erst aufstellt, wenn dieser keine solchen Regelungen treffen will und – entsprechend dem Gesetzeszweck – dem Arbeitnehmer bei der Einreichung freie Hand lässt (so mit Recht auch LAG Nürnberg vom 30.10.2007, 2 TaBV 37/07, nicht veröffentlicht).

3. Nach alldem hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden, so dass die Beschwerde zurückzuweisen ist. Einer Kostenentscheidung bedurfte es im Hinblick auf § 2 GKG nicht.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss ist nach dem Gesetz ein Rechtsmittel nicht gegeben (§ 98 Abs. 2 S. 4 ArbGG).

**V e t t e r**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Verkündet am 19. Februar 2008