

7 Sa 432/04
2 Ca 1426/02
(A...)



LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

B...

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: ...

g e g e n

C...

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: ...

wegen tariflicher Einstufung

Die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Prof. Dr. Dr. Holzer-Thieser** und die ehrenamtlichen Richter Mrugalla und Ziegler aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 05. April 2005

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts A... vom 20.04.2004 - 2 Ca 1426/02 - abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte den Kläger ab 01.08.2000 aufgrund Bewährungsaufstiegs von VGr II a FGGr 1 a in VGr I b FGGr 2 des unstreitig auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden "Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen" Teil A, 3.2. - Allgemeine Tätigkeitsmerkmale (im Weiteren: ABD) eine höhere Vergütung zu leisten hat. Die Beklagte zahlt seit 01.08.1985 Gehalt nach FGGr II a.

Wegen des erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird gemäß § 69 Abs. 3 S. 2 ArbGG auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Endurteils Bezug genommen (Bl. 95 - 99 d.A.).

Die einschlägigen Bestimmungen lauten:

VGr II a FGGr 1 a:

"Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. * (Hierzu Anmerkung Nr. 1)".

§ 23 a Abschnitt A Abs. 1 ABD:

"Der Angestellte, der ein in der allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal oder die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg gemäß seiner Vergütungsordnung erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher gruppiert".

VGr I b FGGr 2 ABD:

"Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der VGr II a eingruppiert sind, nach elfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der VGr II a, wenn sie eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im Übrigen nach fünfzehnjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der VGr II a".

Die Sätze 2 und 3 der Anmerkung Nr. 1 zu den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der ABD (im Weiteren: Anmerkung Nr. 1):

"Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist".

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger rückwirkend zum 01.08.2000 in die Vergütungsgruppe I b der Allgemeinen Vergütungsordnung nach dem Arbeitsvertragsrecht der Bayer. Diözesen (ABD) einzugruppieren und dem Kläger die aus dieser Vergütungsgruppe geschuldete Vergütung zu leisten.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger den Differenzbetrag zwischen der Vergütungsgruppe II a und der Vergütungsgruppe I b ABD für die Zeit vom 01.08.2000 bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens zu bezahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Durch Urteil vom 20.04.2004 hat das Arbeitsgericht der Klage mit der Begründung stattgegeben, der Kläger sei nach Aktenlage bis 01.08.2000 zutreffend nach VGr II a ABD bezahlt worden und sei ab diesem Zeitpunkt wegen 15-jähriger Bewährung gemäß VGr I b ABD zu vergüten. Wegen der Entscheidungsgründe im Einzelnen wird auf Bl. 100 - 103 d.A. verwiesen.

Gegen das ihr am 05.05.2004 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 02.06.2004 - beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 04.06.2004 eingegangen - Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 05.08.2004 - mit Schriftsatz vom 30.07.2004 - beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag eingegangen - begründet.

Die Beklagte trägt zur Begründung der Berufung vor:

Der Kläger erfülle die Tatbestandsmerkmale der VGr II a ABD nicht. Die vom Kläger an der Universität Erlangen-Nürnberg abgelegte Magisterprüfung stehe einer Dip-

lomprüfung nicht gleich, da an anderen bayerischen Universitäten eine Diplomprüfung im Fach Pädagogik abgelegt werden könne. Damit könne der Kläger nicht im Wege des Bewährungsaufstiegs in die VGr I b ABD gelangen. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liege nicht vor, da die vom Kläger herangezogenen Mitarbeiter D... und E... Diplom-Psychologen seien und Frau F... Arbeitnehmerin des G... sei. Wegen des Vortrags der Beklagten im Übrigen wird auf den von ihr eingereichten Schriftsatz vom 30.07.2004 nebst Anlage (Bl. 150 - 165 d.A.) Bezug genommen (§ 69 Abs. 3 S. 2 ArbGG).

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt daher:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts A..., Az.: 2 Ca 1426/02, vom 20.04.2004 abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt dagegen,

die Berufung der Beklagten kostenpflichtig zurückzuweisen.

Der Kläger trägt vor:

Er erfülle die Tatbestandsvoraussetzungen der VGr II a ABD. Er habe eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung und sei entsprechend tätig geworden. Aufgrund des Satzes 3 der Anmerkung Nr. 1 stehe die von ihm im Fach Pädagogik an der philosophischen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg abgelegte Magisterprüfung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung gleich. Denn in Erlangen könne das Studium der Pädagogik nicht mit einem Staatsexamen oder einer Diplomprüfung abgeschlossen werden. Bei der Auslegung der Anmerkung Nr. 1 komme es auf die Gegebenheiten an dem Hochschulort an, an dem der Angestellte sein Examen abgelegt habe. Es sei unerheblich, dass an verschiedenen anderen bayerischen Universitäten (Bamberg, Regensburg, Würzburg) das Fach Pädagogik sowohl mit einer Magister- als auch mit einer Diplomprüfung abgeschlossen werden könne. Im Übrigen sei die Beklagte an die von ihr bislang vorgenommene Eingruppierung in VGr II a ABD gebunden, so dass sich nach 15-jähriger Bewährung schon deshalb eine höhere Eingruppierung ergebe. Bei der von der Beklagten vorgenommenen Auslegung des Satzes 3 der Anmerkung Nr. 1 liege ein Verstoß gegen förmliches Recht vor, da Art. 86 des Bayerischen Hochschulgesetzes die Magister- und Diplomabschlüsse gleichstelle. Außerdem berufe er sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die von der Tätigkeit her vergleichbaren Mitarbeiter D... und E... im Wege des Bewährungsaufstiegs in VGr I b ABD eingruppiert worden seien. Auch Frau F... sei von ihrem Arbeitgeber, dem G..., im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppiert worden.

Wegen des Vortrags des Klägers im Einzelnen wird auf den von ihm eingereichten Schriftsatz vom 01.10.2004 nebst Anlage (Bl. 178 - 186 d.A.) Bezug genommen. Am Schluss des Verhandlungstermins vom 05.04.2005 hat der Klägervertreter Einräumung einer Schriftsatzfrist beantragt, der sich der Beklagtenvertreter widersetzt hat.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist nicht begründet.

I. Der Kläger kann seinen Klageanspruch nicht auf das ABD stützen.

1. Der Kläger beruft sich für sein Begehren auf die Regelungen des ABD. Dieses Regelwerk ist auf sein Arbeitsverhältnis aufgrund der Inbezugnahme in § 9 Abs. b des Arbeitsvertrags vom 13.11.1985 (Bl. 10 d.A.) anzuwenden. Das ABD ist die in § 9 Abs. b des Arbeitsvertrags erwähnte Dienstordnung der C.... Zusätzlich enthält § 2 dieses Arbeitsvertrages eine Verweisung, nämlich auf die Vorschriften des BAT und die zur Ergänzung sowie Änderung abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträge. Damit bestehen zwei Verweisungen, die sich jedenfalls insoweit widersprechen, als einzelne Materien sowohl im BAT als auch im ABD geregelt sind. Dies gilt z.B. für die Eingruppierung in Vergütungsgruppen und Fallgruppen und den Bewährungsaufstieg. Denn zu diesen Bereichen enthalten beide Regelwerke eingehende Bestimmungen (die im Wesentlichen wortgleich sind). Durch Auslegung des Vertrags ist zu ermitteln, welche Verweisungsregelung vorgeht. Es ist anzunehmen, dass die Parteien dasjenige Regelwerk einbeziehen wollten, das sie außerhalb des vorgedruckten Vertragstextes gesondert vereinbart haben und das dem Arbeitsverhältnis näher steht, weil es konkret die Rechtsverhältnisse der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer regelt. Damit ist der Entscheidung zugrunde zu legen, dass auf das Arbeitsverhältnis das ABD anzuwenden ist. Das gilt auch für die Frage des Bewährungsaufstiegs, da eine 15-jährige Bewährung erst am 01.08.2000 eingetreten sein konnte und zu diesem Zeitpunkt das ABD (mit der Regelung eines Bewährungsaufstiegs nach 15 Jahren) unstreitig bereits in Kraft war. Auch die Parteien gehen übereinstimmend von der Geltung des ABD aus.

2. Der Kläger stützt sein Begehren zu Unrecht auf VGr I b FGr

a) In VGr I b FGr 2 können Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs gelangen, wenn sie in einer mit dem Hinweiszeichen * versehene Fallgruppe "in der VGr II a eingruppiert sind". Nach dem eindeutigen Wortlaut der VGr I b FGr 2 ABD kommt es damit für den Bewährungsaufstieg des Klägers nicht darauf an, ob die Beklagte den Kläger durch einen Eingruppierungsakt einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe zugeordnet hat, sondern allein darauf, ob der Kläger die objektiven Tatbestandsmerkmale der VGr II a FGr 1 a ABD erfüllt. Auch aus § 23 a ABD ergibt sich nichts anderes.

b) Der Kläger erfüllt die Tatbestandsmerkmale der VGr II a FGr 1 a ABD nicht.

aa) Tatbestandliche Voraussetzung der VGr II a FGr 1 a ABD ist eine "abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung". Was nach dem ABD als "abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung" anzusehen ist, ergibt sich aus den Anmerkungen zu den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des ABD. Die Anmerkungen sind Teil des ABD selbst und haben denselben Rechtscharakter (Rege-

lungswerk im Rahmen des sogenannten Dritten Wegs, da von der paritätischen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes - KODA - geschaffen).

Die Parteien streiten um die Auslegung des Satzes 3 der Anmerkung Nr. 1. Der Wortlaut lässt beide von den Parteien vertretenen Deutungen zu. Nach dem Wortlaut lässt sich nicht klar beantworten, ob sich die "einschlägigen Ausbildungsvorschriften" auf alle möglichen philosophischen Fakultäten beziehen mit der Folge, dass für einen Magister-Absolventen ein Bewährungsaufstieg immer schon dann ausscheidet, wenn an einer anderen Universität ein Diplomabschluss möglich ist (so die Meinung der Beklagten) oder auf die einzelne Universität (so die Meinung des Klägers). Nach Ansicht der Kammer ist der von der Beklagten vorgenommenen Auslegung der Vorzug zu geben und zwar aufgrund folgender Überlegung:

Die Meinung des Klägers führt dazu, dass ein Pädagogik-Magister der Universität Erlangen nach 15 Jahren einen Bewährungsaufstieg geltend machen könnte, ein Pädagogik-Magister (z. B.) der Universität Bamberg, die ja eine Pädagogik-Diplomprüfung anbietet, nicht. Damit läge eine Ungleichbehandlung wesentlich gleicher Sachverhalte vor: Obwohl beide Absolventen denselben Abschluss haben, also dieselben akademischen Leistungen erbracht haben, würden sie unterschiedlich behandelt werden. Die unterschiedliche Behandlung könnte nicht mit den unterschiedlichen Angeboten ihrer Universitäten begründet werden. Denn die Studenten können frei ihren Studienort wählen und es entspricht dem allgemeinen Verständnis der individuellen Studienplanung, dass sich ein Student über mögliche Studienangebote informiert und er den entsprechenden Hochschulort wählt. Wegen dieser anzunehmenden Flexibilität erscheint es der Kammer als sachwidrig, wenn im Beispielsfall der Erlanger Magister-Absolvent eine Höhergruppierung erreichen könnte, der Bamberger Magister-Absolvent nicht.

Bei der vom Kläger vorgenommenen Auslegung läge ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, an den auch das ABD gebunden ist, da sich die Kirche insoweit auf der Ebene des Privatrechts bewegt; die Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechts ist dabei eine Folge der Rechtswahl (BAG Urteile vom 21.10.1982 und 10.12.1992, AP Nrn. 14 und 41 zu Art. 140 GG; ErfK/Dieterich, 5. Aufl., Rdnr. 30 zu Art. 4 GG; Schaub/ Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 11. Aufl., S. 1821, Rdnr. 164; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl. S. 24). Von der Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist die Beklagte nicht im Hinblick auf das in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV anerkannte Recht der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, befreit. Dieses Recht steht den Kirchen nämlich nur "innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes" zu. Zu diesem für alle geltenden Gesetz zählt auch der Gleichbehandlungsgrundsatz. Jedenfalls im vorliegenden Fall sind keine besonderen in der kirchlichen Autonomie begründeten Belange erkennbar, die es rechtfertigen würden, das Gleichbehandlungsgebot einzuschränken. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz

verbietet dem Arbeitgeber eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage.

Auch ein Verstoß gegen Art. 3 GG ist vorstellbar, wenn das ABD als einem Tarifvertrag vergleichbar angesehen würde (insbesondere, weil wesentliche Teile des BAT übernommen worden sind; vgl. BAG Urteil vom 06.11.1996, AP Nr. 1 zu § 10 a AVR Caritasverband; Urteil vom 28.01.1998, 4 AZR 491/96; ErfK/Preis, 5. Aufl., Rdnr. 147 zu § 611 BGB) und wenn eine unmittelbare Bindung von Tarifvertragsparteien an Art. 3 GG angenommen würde (vgl. zum Problem der unmittelbaren Bindung der Tarifvertragsparteien an die Grundrechte BAG Urteil vom 27.05.2004 - 6 AZR 129/03). Auch an den Gleichheitssatz des Art. 3 GG ist die Beklagte gebunden. Ob im vorliegenden Fall der Gleichbehandlungsgrundsatz oder Art. 3 GG einschlägig ist, muss nicht entschieden werden, da beide Rechtssätze inhaltlich denselben Zustand unterbinden wollen, dass nämlich im Wesentlichen Gleiches ungleich behandelt wird.

Würde Satz 3 der Anmerkung Nr. 1 entsprechend der Meinung des Klägers ausgelegt werden, wäre er unwirksam. Es ist eine Auslegung zu wählen, die zu einer wirksamen Regelung führt. Dieses Ziel wird nur erreicht, wenn Satz 3 der Anmerkung Nr. 1 dahingehend ausgelegt wird, dass mit den "einschlägigen Ausbildungsvorschriften" die Ausbildungsvorschriften des jeweiligen Faches aller regional einzubeziehenden Hochschulen gemeint sind.

Diese Auslegung verstößt - entgegen der Meinung des Klägers - auch nicht gegen förmliches Gesetz. Art. 86 Bayer. Hochschulgesetz kann nicht entnommen werden, eine unterschiedliche Bewertung der die Diplom- und Magisterabschlüsse durch die KODA (oder sonstige Stellen, die arbeitsrechtliche Regelungen schaffen) sei unzulässig. Art. 86 Abs. 1 S. 3 Bayer. Hochschulgesetz erlaubt den bayerischen Hochschulen lediglich, einen Magistergrad zu verleihen.

Die hier vorgenommene Auslegung wird durch Kommentare zur gleichlautenden Protokollnotiz Nr. 1 Abs. 2 S. 2 zum BAT gestützt. Zur Kommentierung führen sie nur Beispiele für Fachrichtungen auf, in denen Diplomprüfungen überhaupt nicht vorgesehen sind (z. B. Zeitungs- und Theaterwissenschaftler, Kunsthistoriker, Archäologen). Der vom Kläger für sich reklamierte Fall wird nicht besprochen. Es ist zu vermuten, dass eine Kommentierung des im vorliegenden Fall streitentscheidenden Problems deshalb unterblieben ist, weil die Ansicht des Klägers nicht vertreten wird (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese Erläuterung 18 zur Protokollnotiz Nr. 1; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr Rdnr. 6 zur Protokollnotiz Nr. 1).

bb) Der Kläger hat keine "abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung" im Sinn der VGr II a FGr 1 a ABD.

Der Kläger hätte an verschiedenen (bayerischen) Universitäten im Fach Pädagogik eine Diplomprüfung ablegen können. Sein Magis-

terexamen kann damit der Diplomprüfung nicht gleichgestellt werden. Damit fehlt eine wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinn der VGr II a FGr 1 a ABD mit der Folge, dass ein Bewährungsaufstieg nach VGR I b FGr 2 ausscheidet.

II. Da es für den Bewährungsaufstieg allein auf die Erfüllung der Tatbestandsmerkmale der VGr II FGr 1 a ABD ankommt, ist es - entgegen der Meinung des Klägers - unbeachtlich, dass die Beklagte ihn über 15 Jahre nach VGr II ABD bezahlt hat. Diese Zuordnung kann verschiedene Gründe haben. Sie kann nicht dahingehend ausgelegt werden, dass dem Angestellten ein eigenständiger, von den allgemeinen Regeln unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf diese Zuordnung zustehen soll.

Sie reicht für einen Bewährungsaufstieg nicht aus (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts z.B. Urteil vom 26.04.2000, 4 AZR 157/99; Urteil vom 17.05.2000, 4 AZR 232/99; Urteil vom 25.09.2002, 4 AZR 339/01; Urteil vom 16.10.2002, 4 AZR 447/01). Ein Fall eines missbräuchlichen widersprüchlichen Verhaltens der Beklagten liegt nicht vor (vgl. BAG Urteil vom 08.10.1997, ZTR 1998, 31).

III. Zu Unrecht beruft sich der Kläger auf einen Höhergruppierungsanspruch aus dem Gesichtspunkt der Pflicht zur Gleichbehandlung.

Im Vergleich zu den Mitarbeitern D... und E... liegt eine unzulässige Ungleichbehandlung nicht vor, da beide eine Diplomprüfung abgelegt haben und damit gerade mit dem Kläger nicht verglichen werden können. Die beiden Mitarbeiter erfüllen die Voraussetzungen des Bewährungsaufstiegs, da bei ihnen eine wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinn des ABD vorliegt.

Der Kläger kann sich auch nicht auf den Bewährungsaufstieg der Frau F... berufen, da der Gleichbehandlungsgrundsatz nur arbeitgeberbezogen betrachtet werden kann (ErfK/Preis, 5. Aufl., Rdnr. 726 zu § 611; vgl. auch BAG Urteil vom 17.12.1992, AP Nr. 105 zu § 242 Gleichbehandlung). Ein Arbeitnehmer kann sich zur Begründung eigener Ansprüche nicht auf das Verhalten eines anderen Arbeitgebers berufen. Im Übrigen würde die Besserstellung eines einzelnen Arbeitnehmers noch keine Ansprüche eines nicht berücksichtigten Arbeitnehmers auslösen. Tatbestandliche Voraussetzung für Ansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist die Schaffung einer allgemeinen Ordnung, die bestimmte Arbeitnehmer begünstigt. Die Besserstellung eines einzelnen Arbeitnehmers ist keine Ordnung in diesem Sinn.

IV. Damit ist das angefochtene Endurteil abzuändern und die Klage abzuweisen.

Dem Kläger war mangels Rechtsgrundlage keine Schriftsatzfrist einzuräumen. Das Gericht würdigte in der Verhandlung vom 05.04.2005 lediglich die von den Parteien in ihren Schriftsätzen vorgetragene Argumente.

V. Als Unterliegender hat der Kläger die Kosten des Rechtsstreits (beider Instanzen) zu tragen (§ 91 ZPO).

VI. Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger Revision eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim Bundesarbeitsgericht, **Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt** (Telefax-Nr. 0361/2636 - 20 00) eingelegt und in gleicher Weise innerhalb von zwei Monaten begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils.

Die Revisions- und die Revisionsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Prof. Dr. Dr. Holzer-Thieser, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht
Mrugalla, Ehrenamtlicher Richter
Ziegler N., Ehrenamtlicher Richter