

4/11

Aktenzeichen: 7 AZR 228/90
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. Mai 1991
- 7 AZR 228/90 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 24. August 1989
- 9 Ca 2820/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 15. März 1990
- 5 Sa 1139/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrages einer Lehrkraft in
zeitlich begrenzter Bildungsmaßnahme

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2y

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 228/90
5 Sa 1139/89 Düsseldorf

Verkündet am
29. Mai 1991

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

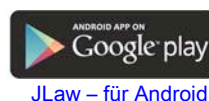
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Mai 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Metzinger für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. März 1990 - 5 Sa 1139/89 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die im Jahre 1954 geborene Klägerin hat am 13. Juli 1981 die Prüfung als Damenschneidermeisterin bestanden. Nachdem sie bereits vom 30. August 1982 bis zum 30. April 1983 als nebenberufliche Lehrkraft im Berufsschuldienst tätig gewesen war, wurde sie seit dem 13. August 1984 vom beklagten Land als Werkstattlehrerin im Bereich der "vollzeitschulischen Berufsbildungsmaßnahme Damenschneider/in" an der Gewerblichen, sozialpädagogischen und hauswirtschaftlichen Schule N beschäftigt.

Zunächst war die Klägerin mit Arbeitsvertrag vom 11./17. September 1984 als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer befristet für die Zeit vom 13. August 1984 bis 31. Januar 1985 angestellt worden. Mit Änderungsvertrag vom 12. Februar 1985 wurde die Laufzeit des Arbeitsvertrages bis zum 15. Juli 1987 verlängert.



Unter dem 23. Juli 1987 schlossen die Parteien einen weiteren Änderungsvertrag ab. § 1 dieses Vertrages lautet:

"Frau W wird über den 15. 07. 1987 hinaus bis zum 21. 06. 1989 als Zeitangestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer nach VergGr. V c BAT weiterbeschäftigt.

...

Die Befristung erfolgt aufgrund dessen, daß der vollzeitschulische Bildungsgang, in dem Frau W eingesetzt ist, mit Ablauf des Schuljahres 1988/89 endet."

Beide Parteien sind tarifgebunden; darüber hinaus ist die Geltung des BAT vertraglich vereinbart worden.

Mit ihrer am 15. Juni 1989 eingereichten Klage macht die Klägerin geltend, die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Sie meint, die Befristungsvereinbarung begegne bereits formellen Bedenken, da dort zwei der in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT genannten Grundformen der befristeten Arbeitsverträge nebeneinander aufgeführt seien ("Zeitangestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer"). Die sachliche Rechtfertigung der Befristung hänge davon ab, ob die erwähnte Berufsbildungsmaßnahme nach dem Kenntnisstand bei Abschluß des Vertrages tatsächlich am 21. Juni 1989 habe enden sollen. Diese Bildungsmaßnahme sei jedoch nicht mit dem 21. Juni 1989 ausgelaufen. Bereits bei Abschluß des Vertrages vom 23. Juli 1987 seien noch Schulneulinge für diesen Lehrgang aufgenommen worden. Es habe deshalb bereits damals festgestanden, daß deren dreijähriger Lehrgang nicht zum Schuljahresende 1988/89, sondern erst zum Schuljahresende 1989/90 beendet sein würde. Für die noch im Jahre 1988 aufgenommenen Neulinge ende deren



dreijähriger Lehrgang sogar erst zum 31. Juli 1991. Selbst wenn die Befristung wirksam wäre, ergäbe sich aus einem Vertrauens-
tatbestand die Verpflichtung des Landes, sie unbefristet weiter-
zubeschäftigen. Frau Oberstudiendirektorin H habe ihr aus-
drücklich zugesichert, ein Ende des Lehrganges sei nicht abzuse-
hen. Daraufhin habe sie ihre Absicht, an eine andere Schule zu
wechseln, an der das Bildungsprogramm länger laufen sollte, auf-
gegeben.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über den
21. Juni 1989 hinaus ein unbefristetes Arbeits-
verhältnis besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat im wesentlichen vorgetragen, die im Arbeitsvertrag
vom 23. Juli 1987 enthaltene Befristung finde ihren sachlichen
Grund darin, daß die Klägerin lediglich für eine Aufgabe einge-
stellt worden sei, deren Dauer im Jahre 1984 auf etwa fünf Jahre
prognostiziert und daher von vornherein begrenzt gewesen sei,
nämlich die Abwicklung bzw. Betreuung der speziellen "vollzeit-
schulischen Berufsbildungsmaßnahme Damenschneider/in". Dabei habe
es sich um eine von vornherein sachlich und zeitlich begrenzte
Sondermaßnahme im Rahmen des "Landesprogramms zur Schaffung zu-
sätzlicher Ausbildungsplätze und zur Bekämpfung der Jugendar-
beitslosigkeit" gehandelt. Die Maßnahme an der Schule in N
sei dann auch tatsächlich, wie bei Vertragsabschluß prognosti-
ziert, aufgrund des Erlasses des Kultusministers vom 26. Mai 1989



mit Schuljahresende 1988/89, also zum 21. Juni 1989, ausgelaufen, d.h. für das Schuljahr 1989/90 seien keine Neuaufnahmen mehr erfolgt. Der Klägerin sei auch von Anfang an erklärt worden, daß eine Vertragsverlängerung nur im Rahmen der vom Kultusminister geplanten bzw. prognostizierten Verlängerung dieser Berufsausbildungsmaßnahme in Betracht käme. Außerhalb dieser Maßnahme sei die Klägerin nicht einsetzbar, weil sie die Voraussetzungen der §§ 58, 59 der Laufbahnverordnung nicht erfülle.

Im Verlauf des Rechtsstreits hat die Klägerin am 7. August 1989 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag geschlossen, aufgrund dessen sie in der Zeit vom 7. August 1989 bis zum 17. Juli 1991 an derselben Schule zur Erledigung derselben Aufgaben tätig ist. Vertragspartner ist ein gemeinnütziger Verein, der mit finanzieller Unterstützung des beklagten Landes die Weiterführung der Bildungsmaßnahme übernommen hat.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des Ersturteils. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.



I. Das Landesarbeitsgericht ist auf der Grundlage der Senatsrechtsprechung (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu A II 1 der Gründe, m.w.N.) zutreffend davon ausgegangen, daß es für das Bestehen des Arbeitsverhältnisses über den 21. Juni 1989 hinaus nur darauf ankommt, ob der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 23. Juli 1987 rechtswirksam befristet wurde. Gegen diese Würdigung hat auch keine der Parteien Einwendungen erhoben.

II. Das Landesarbeitsgericht ist jedoch mit rechtsfehlerhafter Begründung zu dem Ergebnis gelangt, die Befristung dieses letzten Arbeitsvertrages sei unwirksam. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt: Der im Arbeitsvertrag genannte Befristungsgrund liege tatsächlich nicht vor. Im Arbeitsvertrag vom 23. Juli 1987 sei als Befristungsgrund die Beschäftigung mit Aufgaben von begrenzter Dauer, die mit dem Ablauf des Schuljahres 1988/89 wegfallen (Ende des vollzeitschulischen Bildungsgangs zu diesem Zeitpunkt), genannt worden. Auch für das beklagte Land habe jedoch schon bei Vertragsabschluß festgestanden, daß die Berufsbildungsmaßnahme über den Ablauf des Schuljahres 1988/89 hinaus in weiteren Schuljahren fortgeführt werden würde. Denn mit Wissen des beklagten Landes seien zu Beginn des Schuljahres 1987/88 (wie übrigens auch des Schuljahres 1988/89) noch Schulneulinge für die dreijährige Ausbildungsmaßnahme aufgenommen wor-



den, so daß diese bis 1990 (bzw. sogar 1991) fortzuführen gewesen sei. Hieraus ergebe sich, daß die Befristung als unwirksam angesehen werden müsse. Zwar dürfe der Arbeitgeber, wenn Aufgaben von begrenzter Dauer anstehen, einen befristeten Arbeitsvertrag auch für eine kürzere Dauer als den gesamten für die Erledigung der Aufgaben erforderlichen Zeitraum abschließen. Der vorliegende Fall weise jedoch die entscheidungserhebliche Besonderheit auf, daß die Befristungsdauer im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu der Dauer der Bildungsmaßnahme in Kongruenz gebracht worden sei. In einem solchen Fall müsse sich der Arbeitgeber an dem von ihm selbst gesetzten Befristungsgrund (hier Ende der Bildungsmaßnahme) festhalten lassen und dürfe das Arbeitsverhältnis nicht bereits an dem im Arbeitsvertrag genannten, vor dem Auslaufen der Aufgaben liegenden Zeitpunkt beenden. Überdies sei es eine funktionswidrige Verwendung des Instituts des befristeten Arbeitsvertrages, daß das beklagte Land unter Anknüpfung an den tarifvertraglich zugelassenen Befristungsgrund der Erledigung von Aufgaben von begrenzter Dauer eine Befristung vereinbart habe, obwohl aus damaliger Sicht an ein Auslaufen der Maßnahme jedenfalls zu dem im Arbeitsvertrag als Auslauftermin genannten Zeitpunkt noch nicht gedacht gewesen sei.

2. Diese Begründung trägt das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts nicht.

Das Landesarbeitsgericht geht zwar zutreffend davon aus, daß die Wirksamkeit der streitgegenständlichen Befristung das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Zeitpunkt des Vertragsabschlus-



ses, also am 23. Juli 1987, voraussetzt. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht darauf abgestellt, ob der vom beklagten Land vorgetragene Befristungsgrund (zeitliche Begrenzung der Berufsbildungsmaßnahme "Damenschneider/in" und damit eine Aufgabe von begrenzter Dauer) die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, sondern allein darauf, ob der konkrete im Arbeitsvertrag genannte Befristungsgrund (Beendigung der Bildungsmaßnahme gerade zum Ablauf des Schuljahres 1988/89) vorgelegen habe.

Diese Einschränkung des Prüfungsgegenstandes auf den im Arbeitsvertrag genannten Befristungsgrund ist rechtsfehlerhaft. Grundsätzlich darf sich der Arbeitgeber im Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer vereinbarten Befristung auf alle Befristungsgründe berufen, die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses tatsächlich vorgelegen haben. Eine Beschränkung ergibt sich hier allerdings aus den Vorschriften der Nrn. 1 und 2 der SR 2y BAT. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. Urteile vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu IV 2 der Gründe; vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91, aaO, zu III 3 a der Gründe; BAGE 57, 13, 19 = AP Nr. 8 zu § 119 BGB, zu II 2 a der Gründe; zur Veröffentlichung bestimmtes Senatsurteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 -, zu II 1 der Gründe) verlangen diese Tarifvorschriften jedoch nicht die Angabe des konkreten sachlichen Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag, sondern nur die Vereinbarung der einschlägigen tariflichen Befristungsgrundform, also die Vereinbarung, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsange-



stellter eingestellt worden ist. Sind im Arbeitsvertrag dennoch konkrete sachliche Befristungsgründe angegeben, so ist dies nur als Anhaltspunkt für die erforderliche Auslegung bedeutsam, welche Befristungsgrundform die Vertragsparteien vereinbart haben; lediglich solche Befristungsgründe, die der vereinbarten Grundform nicht zugeordnet werden können, dürfen im Rechtsstreit nicht berücksichtigt werden (Senatsurteil vom 20. Februar 1991, aa0).

Im vorliegenden Falle haben die Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart, daß die Klägerin als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt wurde. Sie haben ferner die Aufgabe bezeichnet, nämlich den Einsatz der Klägerin in dem vollzeitschulischen Bildungsgang Damenschneider/in, und den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vertraglich festgelegt. Damit ist den tariflichen Anforderungen der Nr. 2 SR 2y BAT genügt. Daß die Klägerin in dem schriftlichen Arbeitsvertrag als "Zeitangestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer" bezeichnet wird, bedeutet nicht, daß die Parteien neben der tariflichen Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer auch die weitere tarifliche Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart hätten. Aus der im Arbeitsvertrag genannten Aufgabe, für die die Klägerin eingestellt worden ist, und aus dem beiderseitigen Parteivortrag ergibt sich vielmehr, daß nur die Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer vereinbart worden ist. Der verwendete Ausdruck "Zeitangestellte" hat hier entsprechend dem allgemeinen Sprachgebrauch nur die Bedeutung, daß die Klägerin für eine bestimmte Zeit, nämlich bis zum 21. Juni 1989, eingestellt worden ist. Damit ist das be-



klagte Land auch aus tarifrechtlichen Gründen nicht gehindert, sich zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien darauf zu berufen, daß die vollzeitschulische Bildungsmaßnahme Damenschneider/in eine Aufgabe von begrenzter Dauer sei. Die Angabe des genauen Zeitpunkts der Beendigung der Bildungsmaßnahme im Arbeitsvertrag war tarifrechtlich nicht erforderlich. An dem im Arbeitsvertrag genannten Zeitpunkt der Beendigung des Bildungsganges (Ablauf des Schuljahres 1988/89) braucht sich das beklagte Land deshalb für die Frage der sachlichen Rechtfertigung der Befristung aus tarifrechtlichen Gründen auch nicht festhalten zu lassen.

Ebensowenig ergibt sich eine solche Bindung des beklagten Landes aus einer entsprechenden einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien. Allein aus der Übereinstimmung des vertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses mit dem im Arbeitsvertrag angegebenen Zeitpunkt des vorgesehenen Endes der Bildungsmaßnahme läßt sich nicht herleiten, die Befristung habe nach dem Willen der Parteien nur wirksam sein sollen, wenn die Bildungsmaßnahme auch tatsächlich gerade zu dem in dem Vertrag genannten Zeitpunkt ende, daß aber bei einer Beendigung zu einem späteren Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis der Parteien unbefristet sein solle. Eine dahingehende Vertragsauslegung hat auch das Landesarbeitsgericht nicht vorgenommen. Dann aber ist nicht erkennbar, unter welchem rechtlichen Gesichtspunkt die vom Landesarbeitsgericht als Besonderheit der vorliegenden Fallgestaltung für entscheidend gehaltene "Kongruenz" zwischen der vereinbarten Befristungsdauer und der im Arbeitsvertrag angegebenen Dauer der Bildungsmaßnahme rechtserheblich sein könnte.



Als Besonderheit der vorliegenden Fallgestaltung verbleibt damit lediglich, daß im Arbeitsvertrag ein unrichtiger Beendigungszeitpunkt der Bildungsmaßnahme genannt und die Befristungsdauer erkennbar mit diesem unrichtigen Beendigungszeitpunkt in Übereinstimmung gebracht worden war. Hieraus ergibt sich indes nur, daß die vereinbarte Vertragsdauer hinter der bei Vertragsabschluß voraussehbaren Dauer des Befristungsgrundes zurückblieb. Dies aber ist nach der inzwischen gefestigten Senatsrechtsprechung (vgl. grundlegend BAGE 59, 265, 271 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III der Gründe) für sich allein nicht geeignet, den Sachgrund der Befristung in Frage zu stellen. Vielmehr ergibt sich gerade für den Entscheidungsfall, daß die vereinbarte Befristungsdauer bis zum Ende des Schuljahres 1988/89 auch mit einem späteren endgültigen Auslaufen der Bildungsmaßnahme insgesamt in Einklang stand, weil schon für das Schuljahr 1989/90 keine Ausbildungsanfänger mehr aufgenommen wurden und sich damit die Schülerzahl und damit der Lehrkräftebedarf von Jahr zu Jahr verringerte. Eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit der Klägerin blieb daher im Sinne der angeführten Senatsrechtsprechung auch möglich, wenn die Klägerin nur noch zur Unterrichtung solcher Schülerjahrgänge beschäftigt wurde, deren dreijährige Ausbildungszeit mit Ende des Schuljahres 1988/89 ablief.

III. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt mithin allein davon ab, ob bereits im maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (23. Juli 1987) mit hinreichender Sicherheit davon auszugehen



war, daß es sich bei der Berufsbildungsmaßnahme "Damenschneider/in" insgesamt um eine Aufgabe von begrenzter Dauer handelte, deren endgültige Beendigung jedenfalls innerhalb der in der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT bestimmten Frist von fünf Jahren (also spätestens zum Ende des Schuljahres 1991/92) zu erwarten war. Zur abschließenden Beurteilung dieser Frage fehlen dem Senat die erforderlichen tatsächlichen Feststellungen im Berufungsurteil. Dies führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Ausreichende Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fehlen insbesondere zu dem Sachvortrag des beklagten Landes, bei der Berufsbildungsmaßnahme habe es sich von vornherein um eine sachlich und zeitlich begrenzte Sondermaßnahme im Rahmen des "Landesprogramms zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit" gehandelt, deren Dauer im Jahre 1984 auf etwa fünf Jahre prognostiziert worden sei. Daß die Berufsausbildungsmaßnahme nicht bereits im Jahre 1989 endgültig auslief und daß dies bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses feststand, hat das Landesarbeitsgericht festgestellt. Aufgrund der getroffenen Feststellungen kann der Senat indessen insbesondere nicht selbst beurteilen, von welchem endgültigen Beendigungszeitpunkt der Maßnahme insgesamt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses auszugehen war.

2. Zwar hat das beklagte Land den Erlaß des Kultusministers vom 26. Mai 1989 vorgetragen, demzufolge für das Schuljahr 1989/90 keine Neuaufnahmen mehr erfolgen durften, so daß im Erlaßzeit-



punkt von einer endgültigen Beendigung der Berufsbildungsmaßnahme zum Ende des Schuljahres 1990/91 ausgegangen werden mußte. Dieser Erlaß besagt jedoch wegen seines nach dem Vertragsabschluß liegenden Zeitpunkts jedenfalls nicht unmittelbar, daß die Beendigung der Bildungsmaßnahme zum Ende des Schuljahres 1990/91 bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu erwarten war. Für eine derartige Feststellung wäre der Erlaß allenfalls in Verbindung mit der Feststellung geeignet, daß schon bei Vertragsabschluß konkrete Anhaltspunkte für das Ergehen eines derartigen oder eines ähnlichen Erlasses vorgelegen hatten.

3. Im erneuten Berufungsverfahren, in dem neuer Sachvortrag wieder uneingeschränkt zulässig ist, wird das Landesarbeitsgericht daher zu prüfen haben, ob im maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ausreichend konkrete Anhaltspunkte für eine Prognose vorlagen, die Berufsbildungsmaßnahme werde spätestens zum Ende des Schuljahres 1991/92 endgültig auslaufen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht insbesondere auch zu berücksichtigen haben, daß im Sinne der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle eine Aufgabe von begrenzter Dauer auch dann vorliegt, wenn das beklagte Land im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zwar nicht die Beendigung der Bildungsmaßnahme überhaupt, wohl aber ein Ende der Durchführung der Bildungsmaßnahme mit Hilfe eigener Arbeitnehmer geplant hatte. Für das beklagte Land als Arbeitgeber endet die Bildungsmaßnahme auch dann, wenn sie unter anderer Rechtsträgerschaft fortgeführt wird, bei der die Lehrkräfte einen anderen Vertragspartner als das beklagte Land haben. Die von der Klägerin behauptete Fortführung der Bildungsmaßnahme unter der Träger-



schaft eines gemeinnützigen Vereins, zu dem die Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis stehen, würde der Rechtswirksamkeit der Befristung daher auch dann nicht entgegenstehen, wenn das beklagte Land weiterhin die Kosten der Bildungsmaßnahme letztlich tragen sollte.

Dr. Seidensticker
Metzinger

Schliemann

Dr. Steckhan

Der ehrenamtliche Richter
Nehring ist wegen Ablaufs
der Amtszeit verhindert zu
unterschreiben.

I.V. Dr. Steckhan

