

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 86/09  
25 TaBV 20/09  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
27. Oktober 2010

## **BESCHLUSS**

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung am 27. Oktober 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Vorbau und Willms beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. Februar 2009 - 25 TaBV 20/09 - wird zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin vor der Einstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer dem Betriebsrat mitzuteilen hat, ob die Befristung ohne Sachgrund oder mit sachlichem Grund erfolgt und worin ggf. der sachliche Grund besteht. 1

Die Arbeitgeberin ist ein in der Rechtsform einer selbständigen Stiftung bürgerlichen Rechts geführtes Forschungszentrum. In ihrem Betrieb in Z, in welchem ca. 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist der antragstellende Betriebsrat gewählt. In der Vergangenheit unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat bei befristeten Einstellungen über die Befristungsgründe. Diese Praxis stellte sie im Jahr 2006 ein. 2

In dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Betriebsrat geltend gemacht, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, ihm vor jeder nicht dauerhaften Einstellung eines Arbeitnehmers die Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Das folge aus seinem Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG. Ohne Mitteilung des Befristungsgrundes sei er nicht in der Lage zu beurteilen, ob die Einstellung Nachteile für bereits im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer mit sich bringe. Im Übrigen gebiete dies eine Parallelwertung zum Anhörungsrecht des Betriebsrats vor Kündigungen. Jedenfalls sei das Auskunftsverlangen nach § 80 BetrVG und § 92 BetrVG begründet und entspreche dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. 3

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 4

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm vor jeder befristeten Einstellung eines Mitarbeiters mitzuteilen, ob die Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes erfolgt oder ob ihr ein sachlicher Grund gem. § 14 Abs. 1 TzBfG oder nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zugrunde liegt,
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, vor jeder befristeten Einstellung eines Mitarbeiters, der ein sachlicher Grund gem. § 14 Abs. 1 TzBfG oder nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zugrunde liegt, den sachlichen Grund mitzuteilen;

hilfsweise für den Fall der Abweisung der Hauptanträge als unzulässig 5

festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist,

1. ihm vor jeder befristeten Einstellung eines Mitarbeiters mitzuteilen, ob die Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes erfolgt oder ob ihr ein sachlicher Grund gem. § 14 Abs. 1 TzBfG oder nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zugrunde liegt,
2. ihm vor jeder befristeten Einstellung eines Mitarbeiters, der ein sachlicher Grund gem. § 14 Abs. 1 TzBfG oder nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zugrunde liegt, den sachlichen Grund mitzuteilen.

Die Arbeitgeberin hat Antragsabweisung beantragt und die Auffassung 6  
vertreten, sie müsse dem Betriebsrat bei einer beabsichtigten befristeten  
Einstellung von Arbeitnehmern die Gründe für die Befristung nicht mitteilen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeits- 7  
gericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechts-  
beschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter. Die Arbeitgeberin  
beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. 8  
Entgegen der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts sind die Hauptanträge  
allerdings bereits unzulässig. Die angefochtene Entscheidung stellt sich somit

aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Die dem Senat danach anfallenden Hilfsanträge sind unbegründet.

- I. Die Hauptanträge sind unzulässig, weil sie auf die Erfüllung von erst in der Zukunft entstehenden Unterrichtsverpflichtungen gerichtet sind. 9
1. Ein auf die Vornahme einer künftigen Handlung gerichteter Antrag ist nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 259 ZPO zulässig, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (vgl. BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 106, 111). Die Besorgnis der Leistungsverweigerung kann sich auf einen bedingten Anspruch beziehen, sofern abgesehen vom Eintritt der Bedingung die Verpflichtung des Schuldners zur Erbringung der künftigen Leistung in ihrem Bestand gewiss ist. § 259 ZPO ermöglicht aber nicht die Verfolgung eines erst in der Zukunft entstehenden Anspruchs. Er setzt vielmehr voraus, dass der geltend gemachte Anspruch bereits entstanden ist (vgl. BGH 12. Juli 2006 - VIII ZR 235/04 - Rn. 11, NJW-RR 2006, 1485). 10
2. Hiernach sind die Hauptanträge nicht zulässig. Nach dem Wortlaut des Antrags und seiner Begründung begehrt der Betriebsrat einen Leistungstitel, durch den die Arbeitgeberin verpflichtet wird, ihm vor jeder - künftig beabsichtigten - befristeten Einstellung eines Mitarbeiters mitzuteilen, ob die Befristung sachgrundlos oder mit einem Sachgrund erfolgen soll und welcher sachlicher Grund der Befristung zugrunde liegt. Ungeachtet der betriebsverfassungsrechtlichen Anspruchsgrundlage entsteht ein solcher Anspruch erst, wenn eine Einstellung überhaupt erfolgen soll. Der Umstand „vor jeder befristeten Einstellung“ ist anspruchsbegründender Sachverhalt und keine bloße Bedingung oder Fälligkeitsvoraussetzung. Die verfahrensgegenständlichen Hauptanträge sind mithin auf künftig erst entstehende Unterrichtsansprüche gerichtet. Der Betriebsrat verfolgt mit ihnen die Titulierung eines zukunfts-offenen Dauerbegehrens, dessen Voraussetzungen erst mit dem Tatbestandsmerkmal der beabsichtigten befristeten Einstellung eines Arbeitnehmers gegeben sein können. 11

- II. Die Hilfsanträge sind zulässig, aber unbegründet. 12
1. Die Anträge sind zulässig. Insbesondere genügen sie den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und des § 256 Abs. 1 ZPO. 13
- a) Die Anträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 14
- aa) Ein Antrag, mit dem ein Informationsrecht des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber in bestimmten Situationen gerichtlich festgestellt werden soll, muss wegen der Anforderungen der §§ 308, 322 ZPO den Inhalt der begehrten Information sowie den betrieblichen Vorgang, bei dem die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers geltend gemacht wird, so genau bezeichnen, dass mit der Entscheidung feststeht, wann der Arbeitgeber zu welcher Information verpflichtet ist (*vgl. zur Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei Maßnahmen des Arbeitgebers oder betrieblichen Vorgängen BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 44/01 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 101, 277*). 15
- bb) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Betriebsrat begehrt die Feststellungen, dass er vor jeder befristeten Einstellung eines Mitarbeiters darüber zu informieren ist, ob die Befristung ohne sachlichen Grund oder mit sachlichem Grund erfolgt und worin ggf. der sachliche Grund besteht. Damit sind Inhalt und Anlass des Unterrichtungsverlangens hinreichend bestimmt. Unklarheiten über den Umfang der objektiven Rechtskraft einer dem Antrag stattgebenden oder ihn abweisenden gerichtlichen Sachentscheidung sind nicht zu besorgen. 16
- b) Auch die Voraussetzungen des im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. Die mit beiden Feststellungsanträgen verfolgten Unterrichtsrechte des Betriebsrats gegenüber der Arbeitgeberin sind Rechtsverhältnisse, deren Bestehen einer gerichtlichen Feststellung zugänglich ist. Das Bestehen, der Inhalt oder der Umfang eines Mitbestimmungsrechts können im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (*vgl. BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 35/01 - zu B II 1 der*

*Gründe mwN, BAGE 101, 232*). Hiervon kann im vorliegenden Verfahren ausgegangen werden. Der Betriebsrat hat an den beehrten alsbaldigen Feststellungen ein berechtigtes Interesse, da die Arbeitgeberin eine entsprechende Informationspflicht bestreitet.

2. Die Hilfsanträge sind nicht begründet. Dem Betriebsrat steht der geltend gemachte Unterrichtsanspruch weder nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG noch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG oder nach § 92 BetrVG zu. 18

a) Der Anspruch folgt nicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG. 19

aa) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat ua. vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an (*BAG 23. Juni 2010 - 7 ABR 1/09 - Rn. 10 mwN, NZA 2010, 1302*). Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber ferner nach § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. 20

(1) Die Unterrichts- und Vorlagepflicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG dient dazu, dem Betriebsrat die Informationen zu verschaffen, die er benötigt, um sein Recht zur Stellungnahme nach § 99 Abs. 2 BetrVG sachgerecht ausüben zu können. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat so zu unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt 21

wird zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (*BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 55/03 - zu B II 2 b bb (2) der Gründe, BAGE 113, 109; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 24, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*). Der Umfang der vom Arbeitgeber geforderten Unterrichtung des Betriebsrats bestimmt sich damit nach dem Zweck der Beteiligung an der jeweiligen personellen Maßnahme (*BAG 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - zu B I 1 der Gründe, NZA 1994, 187*).

(2) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen dient vornehmlich den kollektiven Interessen der Belegschaft (*vgl. BAG 25. Januar 2005 - 1 ABR 59/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 113, 206*). Für diese ist es von Bedeutung, ob ein Arbeitnehmer auf Dauer oder nur vorübergehend eingestellt werden soll. Daher ist der Betriebsrat bei einer Einstellung darüber zu unterrichten, ob diese befristet oder unbefristet erfolgen soll. Dem entspricht auch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers über das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses hinaus eine erneut nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung ist (*BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 30/08 - Rn. 32, AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 59*).

(3) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen ist dagegen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle (*BAG 25. Januar 2005 - 1 ABR 61/03 - zu B II 4 b bb (3) (a) der Gründe mwN, BAGE 113, 218*). Dementsprechend kann der Betriebsrat gestützt auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG einer Einstellung seine Zustimmung nur dann verweigern, wenn diese als solche untersagt ist (*vgl. BAG 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 29 mwN, BAGE 126, 176*). Daher kann der Betriebsrat die Verweigerung der Zustimmung zu einer Einstellung auch nicht darauf stützen, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung sei unwirksam (*vgl. BAG 28. Juni 1994 - 1 ABR 59/93 - BAGE 77, 165*).

bb) Hiernach hat der Betriebsrat bei befristeten Einstellungen keinen Anspruch auf Mitteilung, ob die Befristung sachgrundlos erfolgen soll oder worin

ggf. der Sachgrund liegen soll. Der Betriebsrat benötigt diese Informationen nicht, um sein Recht zur Stellungnahme nach § 99 Abs. 2 BetrVG sachgerecht ausüben zu können.

(1) Dem Betriebsrat obliegt im Rahmen seiner Mitbestimmung bei der Einstellung nicht die Vertragsinhaltskontrolle, ob die zwischen der Arbeitgeberin und dem einzustellenden Arbeitnehmer vereinbarte Befristung den Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 bis 4 TzBfG entspricht. Insbesondere könnte er der Einstellung nicht mit der Begründung widersprechen, die arbeitsvertraglich vereinbarte Befristung sei unzulässig. 25

(2) Die Frage, ob ein befristeter Vertrag mit einem einzustellenden Arbeitnehmer sachgrundlos oder mit einem sowie ggf. welchem Sachgrund geschlossen wird, berührt die kollektiven Interessen der Belegschaft nicht. Dem steht auch nicht der Umstand entgegen, dass nach § 16 Satz 1 TzBfG im Falle der - vom Arbeitnehmer rechtzeitig nach § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemachten - Unwirksamkeit der Befristung der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Führt der Arbeitgeber in einem solchen Fall die zunächst befristete Eingliederung des Arbeitnehmers wegen einer individualrechtlichen Verpflichtung fort, liegt hierin kollektivrechtlich eine Einstellung. An dieser ist der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG erneut zu beteiligen. 26

(3) Aus § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG folgt entgegen der Auffassung des Betriebsrats keine Verpflichtung der Arbeitgeberin, ihn bei befristeten Einstellungen über die Sachgründe für die Befristung zu unterrichten. Die gesetzliche Konzeption des § 102 BetrVG ist grundlegend anders als diejenige des § 99 BetrVG. 27

b) Die Feststellungsanträge des Betriebsrats können nicht auf den allgemeinen Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG gestützt werden. 28



- aa) Allerdings ist der allgemeine Auskunftsanspruch des § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG nicht durch den im Zusammenhang mit der Mitbestimmung bei Einstellungen geregelten anderweitigen Unterrichtsanspruch nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG „gesperrt“. Die den Arbeitgeber anlässlich der Beteiligung des Betriebsrats bei einer personellen Einzelmaßnahme obliegenden Unterrichtspflichten lassen die aufgrund anderer Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere die sich aus § 80 Abs. 2 BetrVG ergebenden Unterrichtspflichten des Arbeitgebers, grundsätzlich unberührt (*BAG 31. Januar 1989 - 1 ABR 72/87 - zu B I 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 33 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 34*). 29
- bb) Hingegen sind die vom Betriebsrat begehrten Auskünfte nicht von der Unterrichtspflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG erfasst. 30
- (1) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu informieren. Zu den Aufgaben des Betriebsrats iSv. § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG gehören dessen allgemeine Aufgaben gemäß dem Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG, die vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte unabhängig sind. Zu ihnen gehört auch die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz (*BAG 19. Februar 2008 - 1 ABR 84/06 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 69 = EzA BetrVG 2001 § 80 Nr. 8*). Der Informationsverpflichtung des Arbeitgebers korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats. Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats besteht nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben oder Beteiligungsrechte feststehen. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben iSd. Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Dabei genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben. Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen erst dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt. Daraus folgt eine zweistufige 31

Prüfung daraufhin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (*BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 68/05 - Rn. 17 f., BAGE 119, 356*).

(2) Die beanspruchten Auskünfte, ob befristete Arbeitsverhältnisse ohne oder mit Sachgrund geschlossen worden sind und ggf. welcher sachliche Grund ihnen zugrunde liegt, haben keinen hinreichenden Bezug zu einer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe des Betriebsrats. Die Informationen sind auf eine Rechtskontrolle der Zulässigkeit von Befristungsvereinbarungen gerichtet. Zwar gehören zu den vom Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu überwachenden, zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetzen auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (*TzBfG*) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (*WissZeitVG*). Die betriebsverfassungsrechtliche Überwachungsaufgabe ist aber nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut auf die „Durchführung“ ua. von Gesetzen gerichtet. „Durchzuführen“ sind Verbote und Gebote. Derartige Untersagungs- oder Handlungsdiktate sind zB in §§ 4 bis 8, § 10 und §§ 18 bis 20 *TzBfG* geregelt. Allein deren „Durchführung“ hat der Betriebsrat zu überwachen, und die hierfür benötigten Auskünfte sind ihm zu erteilen. Die weitergehende „Beachtung“ der gesetzlichen Bestimmungen über das Befristungsrecht hat der Betriebsrat nicht zu überwachen. Das *TzBfG* und das *WissZeitVG* „verbieten“ den Arbeitsvertragsparteien nicht den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen, die den Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 bis 4 *TzBfG* nicht genügen. Auch hat der Betriebsrat keinen Anspruch darauf, dass der Abschluss unwirksam befristeter Arbeitsverträge unterbleibt. Rechtsfolge der unwirksamen Befristung ist nach § 16 Satz 1 *TzBfG* das unbefristete Arbeitsverhältnis. Es gehört nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats, den Eintritt dieser Rechtsfolge zu verhindern.

32

c) Die verfahrensgegenständlichen Ansprüche sind nicht nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründet. Die Bestimmung betrifft die allgemeine Personalplanung einschließlich der sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen, nicht dagegen die in § 99 BetrVG geregelten Unterrichtungspflichten bei konkreten personellen Einzelmaßnahmen.

33

d) Schließlich kann aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG keine derartige Mitteilungspflicht hergeleitet werden. Die Arbeitgeberin verletzt den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht, wenn sie dem Betriebsrat keine über den Umfang gesetzlicher Unterrichtsansprüche hinausgehenden Auskünfte erteilt. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn sie eine in der Vergangenheit geübte Praxis der überobligatorisch gegebenen Mitteilungen wieder einstellt.

34

Linsenmaier

Gallner

Schmidt

Vorbau

Willms