

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 20. Juni 2018  
- 4 AZR 380/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:200618.U.4AZR380.16.0

I. Arbeitsgericht Paderborn

Urteil vom 6. November 2014  
- 1 Ca 1095/14 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 28. April 2016  
- 17 Sa 1876/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Vertragsauslegung - Verweisung auf Tarifvertrag

Hinweis des Senats:

Weitgehende Parallelentscheidung zu - 4 AZR 649/14 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 380/16  
17 Sa 1876/15  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
20. Juni 2018

## URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Klose sowie die ehrenamtliche Richterin Mayr und den ehrenamtlichen Richter Hoffmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. April 2016 - 17 Sa 1876/15 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 6. November 2014 - 1 Ca 1095/14 - zurückgewiesen hat. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendung des Lohntarifvertrags für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen (LTV) auf ihr Arbeitsverhältnis sowie daraus resultierende Entgeltdifferenzansprüche für den Zeitraum von Dezember 2013 bis März 2016 gegen die Beklagte. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, die Möbelhäuser betreibt, aufgrund eines Arbeitsvertrags vom 8. Oktober 1993 seit dem 18. Oktober 1993 als Auslieferungsfahrer bzw. Kundendienstfahrer beschäftigt. 2

Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt (*die unterstrichenen Passagen sind handschriftlich in das Formular eingefügt*): 3

#### „§ 1 Einstellung

1. Der/Die Arbeitnehmer/in wird ab 18/10/93 als Mitarbeiter für die Auslieferung eingestellt.
2. Der/Die Arbeitnehmer/in wird als Vollzeiterkraft/Teilzeiterkraft mit 37,5 Stunden wöchentlich eingestellt. ...
3. Die Tarifverträge für die Beschäftigten im Einzelhandel des Landes Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweils geltenden Fassung und deren Nachfolgeverträge sind Bestandteil dieses Vertrages.

...

§ 4 Lohn

1. Gemäß der in § 1 Absatz 1 genannten Tätigkeit wird der/die Arbeitnehmer/in in die Lohngruppe \_\_\_\_\_ *[nicht ausgefüllt]* des derzeit geltenden Lohntarifvertrages für den Einzelhandel eingestuft.
2. Der vereinbarte Lohn beträgt je Std brutto DM 18,43 Außerdem wird vereinbart ab 1.1.94 beträgt der Std-Lohn 19,36 DM, ab dem 1.4.94 DM 19,75.
- ...
4. Die über den Tariflohn hinausgehenden Lohnbestandteile ... können jederzeit unter Einhaltung einer Frist von einem Monat gekürzt oder widerrufen werden. Sie können bei einer Erhöhung der Lohntarife, beim Aufrücken in eine höhere Lohngruppe/-stufe und bei Höhergruppierungen angerechnet werden.“

Die Beklagte ist Mitglied des Einzelhandelsverbandes Ostwestfalen-Lippe e.V., der wiederum Mitglied im Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. ist. Sie war zunächst Mitglied mit Tarifgebundenheit. Auf ihren Antrag hin führt sie der Verband seit dem 1. November 2004 als Mitglied ohne Tarifgebundenheit („OT-Mitglied“). Die Verbandssatzung sieht eine derartige OT-Mitgliedschaft vor.

4

Bis zum Wechsel in die OT-Mitgliedschaft wurde der Lohn des Klägers regelmäßig entsprechend den Tarifabschlüssen im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen erhöht. Der zu dieser Zeit gültige LTV war zum 31. März 2005 gekündigt.

5

Im März 2005 schlossen die Parteien eine „Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages“, die auszugsweise wie folgt lautet:

6

„Die Parteien sind sich darüber einig, dass der zwischen Ihnen bestehende Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 01.04.2005 wie folgt geändert wird. Die dabei nicht genannten Regelungen gelten weiter. ...

**Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt **40** Stunden.

**Zuschläge**

Auf Spätöffnungs- und Mehrarbeitszuschläge besteht kein Anspruch.

**Sonderzahlungen**

...

**Urlaub**

...“

Jedenfalls nach Abschluss dieser Vereinbarung gab die Beklagte Tariflohnerhöhungen im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen nicht mehr an den Kläger weiter. 7

Durch Einigungsstellenspruch vom 12. Juni 2012 wurde bei der Beklagten eine „Vergütungsordnung“ beschlossen, die Vergütungsgruppen mit verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen vorsieht und darüber hinaus einen bestimmten, vom Arbeitgeber festzulegenden Ecklohn als Richtgröße für die den Vergütungsgruppen jeweils zugeordneten Entgelte benennt. 8

Am 26. März 2014 unterzeichnete der Kläger ein von der Beklagten erstelltes Formular mit der Überschrift „Personalveränderung“, das auszugsweise folgenden Wortlaut hat: 9

„Veränderung gültig ab 01.04.2014		
	bisher	künftig
Abteilung		
Standort		
Kostenstelle	3004	3004
Tätigkeit	Auslieferungsfahrer	KD-Fahrer
Arbeitszeit		
Vergütungsgruppe	V4	V5
Lohn/ Gehalt/ Garantiegehalt	2.193,87 €	2.297,04 €
Ausgleichszahlung	50,00 €	50,00 €
Summe Vergütung	2.243,87 €	2.347,04 €

Der / die Mitarbeiter(in) wurde über die Sach- und Rechtslage aufgeklärt, aus der sich die vorläufige Massnahme ergibt. <input checked="" type="checkbox"/> Die Zustimmung des Betriebsrates liegt vor <input type="checkbox"/> Die Zustimmung des Betriebsrates ist nicht erforderlich <input type="checkbox"/> Notwendige Informationen an die Controlling-Abteilung zwecks Aktualisierung der Stunden-Umsatzliste wurden weitergeleitet <input type="checkbox"/> Notwendige Informationen an das Call-Center zwecks Aktualisierung der Telefon-Liste wurden weitergeleitet		
Datum 26.03.2014		
Unterschrift Mitarbeiter(in) K	Unterschrift bisheriger Vorgesetzter (unleserlich)	Unterschrift künftiger Vorgesetzter“

Mit Schreiben vom 26. Juni 2014 machte der Kläger vergeblich Entgelt- 10  
differenzen für die Monate Dezember 2013 bis Mai 2014 zwischen der ihm ge-  
zahlten Vergütung und den Beträgen aus der Lohngruppe III Lohnstaffel d des  
LTV geltend.

Mit seiner Klage und den in der Berufungsinstanz vorgenommenen Kla- 11  
geerweiterungen hat der Kläger Ansprüche auf Differenzentgelt - nunmehr auch  
für den Zeitraum bis einschl. März 2016 - weiterverfolgt und die Ansicht vertre-  
ten, der LTV sei in seiner jeweiligen Fassung auf sein Arbeitsverhältnis auf-  
grund der zeitdynamischen Klausel in § 1 Nr. 3 des Arbeitsvertrags anzuwen-  
den. Diese sei im Änderungsvertrag vom März 2005 erneut vereinbart worden,  
weshalb sie nicht mehr als Gleichstellungsabrede ausgelegt werden könne. Ei-  
ne nachfolgende, von § 1 Nr. 3 des Arbeitsvertrags abweichende Lohnvereinba-  
rung gebe es nicht, auch nicht aufgrund der „Personalveränderung“. Diese do-  
kumentiere lediglich seine geänderte Tätigkeit und deren Auswirkung auf das  
Tarifgehalt.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 12

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 14.408,19 Euro  
brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten  
über dem Basiszinssatz in näher bestimmter Höhe  
und zeitlicher Staffelung zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 1. April 2016 eine Vergütung nach der Lohngruppe III Lohnstaffel d des Lohntarifvertrags für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen zwischen dem Handelsverband NRW und der Gewerkschaft ver.di zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, schon der Arbeitsvertrag verweise hinsichtlich der Lohnhöhe nicht auf die Tarifverträge des Einzelhandels, es sei vielmehr unter § 4 Nr. 2 des Arbeitsvertrags ausdrücklich ein konkreter Stundenlohn vereinbart worden. Jedenfalls liege eine Gleichstellungsabrede vor, die auch nicht geändert worden sei. In der Änderungsvereinbarung aus März 2005 liege kein Neuabschluss der Klausel aus § 1 Nr. 3 des Arbeitsvertrags. Ihr sei es bei Verwendung des Einleitungssatzes hinsichtlich der Weitergeltung von in der Änderungsvereinbarung nicht aufgeführten Regelungsgegenständen erkennbar nur darauf angekommen, keinen redaktionell ganz neuen Arbeitsvertrag zu verfassen. Zudem sei zu diesem Zeitpunkt klar erkennbar gewesen, dass sie sich von den tarifvertraglichen Regelungen zumindest hinsichtlich der Hauptleistungspflichten - wozu neben der ausdrücklich geänderten Arbeitszeit auch das Entgelt gehöre - habe lösen wollen. In der „Personalveränderung“ sei die dort genannte und tatsächlich gezahlte Vergütung unter Festlegung einer neuen Tätigkeit als künftig arbeitsvertraglich geschuldet vereinbart worden. Es handele sich um eine konstitutive Vereinbarung unter Anwendung der neuen betrieblichen Vergütungsordnung. Letztlich seien Ansprüche des Klägers aufgrund der jahrelang unterbliebenen Geltendmachung und der insoweit anstandslosen Weiterarbeit zumindest verwirkt.

13

Die Vorinstanzen haben der Klage für den Zeitraum bis zum 31. März 2014 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

14

## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung konnte die Klage auch nicht teilweise abgewiesen werden. Die Sache ist insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO). Mangels ausreichender tatsächlicher Feststellungen kann der Senat keine eigene Sachentscheidung treffen. 15

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers bis zum 31. März 2014 der LTV dynamisch Anwendung fand. Für die Zeit ab dem 1. April 2014 hat es jedoch den auf die Anwendung des LTV gestützten Zahlungsanspruch verneint. Mit Wirkung von diesem Tage an sei das Arbeitsverhältnis der Parteien auf eine neue Grundlage gestellt worden. Dies ergebe sich aus der „Personalveränderung“ vom 26. März 2014. Es könne dahinstehen, ob die „Personalveränderung“ lediglich eine bloße Information enthalte oder unmittelbar selbst eine Arbeitsvertragsänderung darstelle. Selbst wenn es sich nur um eine Information handelte, ergäbe die Auslegung des Verhaltens der Parteien, dass ihr eine - mündliche - Änderungsvereinbarung der Parteien aus dem Vorfeld der Ausstellung der „Personalveränderung“ vorangegangen sei. Hierfür spreche vor allem, dass der Kläger tatsächlich - wie in der „Personalveränderung“ dokumentiert - ab dem 1. April 2014 nicht mehr als Auslieferungsfahrer, sondern als Kundendienstfahrer eingesetzt worden sei und hierfür dann auch tatsächlich ab diesem Tag den in der „Personalveränderung“ in der Rubrik „künftig“ festgelegten Lohn erhalten habe. Die Umsetzung der „Personalveränderung“ weise auf ein (konkludentes) Einvernehmen hin, das der Kläger nicht durch substantiierten Vortrag in Frage gestellt habe. Durch die Angabe der neuen Tätigkeit und der nach der betrieblichen Vergütungsordnung neuen Vergütungsgruppe „V5“ (statt wie bisher „V4“) habe er erkennen können, dass die neuen Aufgaben als höherwertig angesehen würden und mit ihm deshalb ein neues Entgelt vereinbart werden sollte. 16

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrichterlichen Kontrolle weder unter dem Gesichtspunkt der für die Auslegung von allgemeinen Geschäftsbe- 17



dingungen uneingeschränkter Überprüfbarkeit (*vgl. zu den Maßstäben insoweit BAG 14. Dezember 2011 - 4 AZR 26/10 - Rn. 29 mwN*) noch unter Berücksichtigung der nur eingeschränkten Überprüfbarkeit nach §§ 133, 157 BGB für atypische Willenserklärungen stand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die für seine Annahme erforderlichen Tatsachenfeststellungen nicht getroffen. Es hätte nicht dahinstehen lassen dürfen, ob die „Personalveränderung“ selbst als Vertragsänderung anzusehen ist oder ob sie eine bloße Information über eine bereits mündlich getroffene Abrede enthielt. 18

a) Das Gericht ist bei der Würdigung, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht wahr zu erachten ist, unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme weitgehend frei (§ 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Revisionsrechtlich ist seine Würdigung jedoch darauf zu überprüfen, ob es alle Umstände vollständig berücksichtigt und nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen hat. Um dem Revisionsgericht diese Überprüfung zu ermöglichen, muss der Tatrichter die für seine Überzeugungsbildung nach § 286 Abs. 1 Satz 2 ZPO wesentlichen Gesichtspunkte nachvollziehbar darlegen (*BGH 17. November 1998 - VI ZR 32/97 - zu II 1 a der Gründe mwN*). 19

b) Dies hat das Landesarbeitsgericht unterlassen. Zu einer der „Personalveränderung“ vorangegangenen mündlichen Einigung gleichen Inhalts gibt es keinerlei Feststellungen. 20

aa) Weder der Tatbestand noch die Entscheidungsgründe des Berufungsurteils enthalten Einzelheiten zu dem tatsächlichen Vorgang einer am oder vor dem 26. März 2014 getroffenen mündlichen Einigung über die grundlegende Abänderung der arbeitsvertraglichen Entgeltregelung. Wer wann mit wem wo und mit welchem Ergebnis über diese Frage geredet haben soll, bleibt völlig offen. 21

Der Kläger hat eine solche mündliche Einigung über die Entgelthöhe stets bestritten und darauf verwiesen, dass lediglich über die neue Tätigkeit 22

verhandelt worden sei. Die Frage des Entgelts habe sich aus seiner Sicht schon deshalb nicht gestellt, weil er davon ausgegangen sei, nach Tarif entlohnt zu werden.

Die Beklagte trägt insoweit nur allgemein vor, es sei eine entsprechende Vereinbarung getroffen worden, ohne das auch nur die für sie handelnde Person namhaft gemacht worden wäre. 23

bb) Soweit ein Rückschluss auf den vom Landesarbeitsgericht offenbar vorausgesetzten Sachverhalt möglich ist, fehlt es an der Nachvollziehbarkeit seiner Verbindlichkeit für die Entscheidung. Es ist sicher theoretisch nicht ausgeschlossen, aus einer - für sich genommen rechtsgeschäftlich unbedeutenden - Urkunde Rückschlüsse auf die „Wahrheit“ oder „Unwahrheit“ einer tatsächlichen Behauptung vorzunehmen. Hier fehlt es an einer solchen tatsächlichen Behauptung durch die darlegungs- und beweisbelastete Partei, welche auch immer das Landesarbeitsgericht als solche angesehen hat. Es kann sogar dahingestellt bleiben, ob unter bestimmten Umständen auch durch eine solche Urkunde eine Darlegungslast bzgl. einer bislang von keiner Seite thematisierten Tatsache begründet wird - hier etwa die Pflicht des Klägers zum Vortrag der „negativen“ Tatsache, dass eine mündliche Einigung über die Arbeitsvergütung im Vorfeld der Unterzeichnung nicht stattgefunden hat. Hierzu hätte es aber einer nachvollziehbaren Begründung bedurft, etwa durch Erwägungen aus dem Bereich der Umkehr einer Darlegungslast durch die Feststellungen von Hilfstatsachen usw. Eine solche Begründung hat das Landesarbeitsgericht auch nicht im Ansatz vorgebracht. 24

cc) Angesichts dieser Tatsachengrundlage ist der bloße Rückschluss von den in der „Personalveränderung“ aufgeführten Einzelheiten ohne weitere Anhaltspunkte nicht ausreichend, um von der feststehenden Tatsache einer vorherigen mündlichen Einigung zwischen einem bevollmächtigten Vertreter der Beklagten und dem Kläger auszugehen, die sich nicht nur auf die Veränderung von dessen Tätigkeit, sondern auch auf die Vereinbarung einer gänzlich neuen Entgeltregelung erstreckt, wenn man der „Personalveränderung“ selbst keinen eigenen rechtsgeschäftlichen Charakter zumisst. Dies gilt umso mehr als das 25

Landesarbeitsgericht zugunsten des Klägers unterstellt hat, er habe keine Kenntnis von dem neuen Vergütungssystem gehabt (*UA S. 15*).

dd) Weiter sind die Auslegungskriterien, die das Landesarbeitsgericht anführt, diejenigen nach §§ 133, 157 BGB. Es wendet sie unmittelbar auf die „Personalveränderung“ an. Ferner wird die Angabe der bisherigen Vergütungsgruppe mit „V4“ und der künftigen mit „V5“ als „Angebot“ gewertet, das der Kläger nur in einer bestimmten Weise hätte verstehen können, nämlich als neue Vergütung anhand des betrieblichen Vergütungssystems. Wenn aber die „Personalveränderung“ keine rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen enthält, kann auch ihr Inhalt nicht als „Angebot“ gewertet werden. Im Übrigen steht nach dem Berufungsurteil fest, dass die bis zur angenommenen Vertragsänderung zutreffende Vergütungsgruppe des Klägers jedenfalls nicht diejenige ist, die in der „Personalveränderung“ als „bisher“ aufgeführt ist, sondern die sich aus dem LTV ergebende. 26

2. Dem Revisionsgericht ist eine eigene Sachentscheidung nicht möglich (§ 563 Abs. 1, Abs. 3 ZPO). 27

a) Dass die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts trotz des dargestellten Rechtsfehlers zutreffend ist, steht nicht fest. Wenn man nicht von der Tatsache einer vorherigen einvernehmlichen mündlichen Vertragsänderung ausgehen kann, lässt sich eine Klageabweisung hinsichtlich des Zeitraums ab dem 1. April 2014 nicht ohne Weiteres begründen. Von einer Verwirkung etwaiger Lohnansprüche geht auch das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht aus (*UA S. 12*). 28

b) Auf der anderen Seite ist die Klage auch nicht ohne Weiteres begründet, da es nicht ausgeschlossen ist, dass eine mündliche Änderungsvereinbarung vorgelegen und die Arbeitsbedingungen verändert hat. Insoweit hätte der Beklagten auch unter dem Gesichtspunkt der Gewährung rechtlichen Gehörs (*Art. 103 GG*) Gelegenheit gegeben werden müssen, unter Berücksichtigung dieser Rechtsansicht ergänzend vorzutragen, etwa zu Zeit, Ort, Teilnehmern 29

und Inhalt eines Gesprächs zwischen den Parteien über die in Aussicht genommene Vertragsänderung.

III. Die Sache ist im Umfang der Aufhebung an das Landesarbeitsgericht 30  
zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1,  
Abs. 3 ZPO). Bei der erneuten Verhandlung wird das Berufungsgericht unter  
Gewährung rechtlichen Gehörs für die Parteien auf Folgendes Bedacht zu  
nehmen haben.

1. Es ist zutreffend, dass die Tätigkeit des Klägers zum angegebenen 31  
Zeitpunkt geändert wurde. Es ist auch davon auszugehen, dass sich die Partei-  
en jedenfalls darauf verständigt haben. Insoweit bestehen genügend Anhalts-  
punkte dafür, dass eine Einigung hierüber außerhalb der „Personalverände-  
rung“ stattgefunden hat.

2. Wenn man die Unterzeichnung der „Personalveränderung“ nicht als 32  
Willenserklärung ansieht, also allein hierin weder ein rechtsgeschäftliches An-  
gebot der Beklagten noch eine Vertragsänderungsannahme des Klägers sieht  
(wie es das Landesarbeitsgericht selbst unterstellt), kann eine Vereinbarung  
über eine - grundlegende - Änderung des Entgelts nicht allein aufgrund der An-  
gaben in der „Personalveränderung“ unterstellt werden. Auch die Entgegen-  
nahme eines geänderten Gehalts ist kein solcher, außerhalb der „Personalver-  
änderung“ selbst liegender hinreichender Faktor. Dass die Beklagte seit Jahren  
den Entgeltanspruch des Klägers nicht erfüllt hat, sondern hinter ihm zurückge-  
blieben ist, indiziert bei einer Erhöhung des Entgelts bei geänderter Tätigkeit  
keine gemeinsame Abrede über ein neues Entgelt(-prinzip), wenn die Beklagte  
nunmehr ein höheres Gehalt zahlt.

3. Wenn man die „Personalveränderung“ und deren Inhalt nicht zur Ermitt- 33  
lung des Inhalts einer Willenserklärung (mindestens) des Klägers heranzieht, so  
kann eine konstitutive Neuvereinbarung des Entgelts in einer ganz bestimmten  
Höhe nicht unterstellt werden. Für eine auch nur indizielle Bedeutung des In-  
halts der „Personalveränderung“ muss zumindest festgestellt werden, dass  
Verhandlungen oder Gespräche auch über ein neues Entgelt für die neue Tä-

tigkeit stattgefunden haben, ferner, welchen Inhalt diese gehabt haben, um dann möglicherweise einen indiziellen Rückschluss aus dem Inhalt der „Personalveränderung“ auf Einzelheiten der Einigung zu ziehen. Dies ist nicht geschehen.

4. Dabei ist auch zu erwägen, ob und inwieweit die Parteien, insbesondere der Kläger die in der Betriebsvereinbarung geregelte Vergütungsordnung - möglicherweise über deren normative Wirkung nach § 77 Abs. 4 BetrVG hinaus - zum Inhalt ihres Arbeitsvertrags machen wollten, obwohl insoweit eine mögliche Unwirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 3 BetrVG im Raum steht.

34

Eylert

Eylert

Creutzfeldt

zugleich für den wegen  
Urlaubsabwesenheit  
verhinderten  
RiBAG Klose

Mayr

P. Hoffmann