

**Geschäfts-Nr.: AS 16/12**

Verkündet am 20.07.2012

Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

# **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Kläger**

**gegen**

Mitarbeitervertretung

**Beklagte**

**wegen:** Ersetzung der Zustimmung<sup>1</sup>

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richterinnen am Kirchlichen Arbeitsgericht Frau Handschuh und Frau Zaphiriou am 20. Juli 2012

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

### **für Recht erkannt:**

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Herrn H. und Herrn G. ab 1.6.2009 in die Vergütungsgruppe 1b, Ziffer 12, Anlage 2 zu den AVR wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die richtige Eingruppierung der Leiter bzw. Sprecher der Psychologischen Familien- und Lebensberatung in R. und F.

Herr G. war bis zum 31.5.2009 Fachbereichsleiter der Psychologischen Beratungsstelle in F., Herr H. hatte dieselbe Funktion in der Beratungsstelle in R. inne. Zum 1.6.2009 wurden die Psychologischen Beratungsstellen für Ehe-, Familien- und Lebensfragen in B., F., G., H., E., L., R., R. und U. mit der Erziehungsberatung zur Psychologischen Familien- und Lebensberatung (zukünftig als PFL bezeichnet) zusammengeführt. Diese Zusammenführung beruhte auf einer Rahmenvorgabe des Bischofs. Die beiden Mitarbeiter wurden zum 1.6.2009 zu Sprechern ihrer PFL bestellt. Zugleich wurde zwischen der Regionalleitung und den Sprechern der Einrichtungen eine zweite Fachleitungsebene eingeführt.

Die Änderung in der Leitungsebene in den Caritas-Regionen wurde vor allem auch deshalb durchgeführt, weil durch die Zusammenlegung der Einrichtungen die Mitarbeiterzahl in den einzelnen Einrichtungen sich erheblich erhöht hat. Dies wiederum hätte zur Folge gehabt, dass in einer beträchtlichen Anzahl die bisherigen Fachbereichs- / Einrichtungsleiter hätten hochgruppiert werden müssen. Deren Höhergruppierung hätte das Vergütungssystem des Klägers durcheinander gebracht. Im Leitungsbereich hätte dies dazu geführt, dass einige Einrichtungsleiter bis zu zwei Vergütungsgruppen über der Regionalleitung einzugruppieren gewesen wären. Aus diesem Grund hat der Kläger die Aufgaben und Zuständigkeiten der bisherigen Leiter mit der Zusammenlegung neu geregelt.

Die bisherigen Leiter behielten auch weiterhin die Zuständigkeit für die fachliche Leitung ihrer Einrichtung, wohingegen der Bereich der Personalführung auf die Regionalleitung übertragen worden ist. Nach dem Organisationsstatut wurden die bisherigen Leiter zu Sprechern. Die Mitarbeiter H. und G. wurden zu Sprechern ihrer PFL.

Die Sprecher wurden nach der zum 1.6.2009 in Kraft getretenen Stellenbeschreibung der Regionalleitung unterstellt. Ihre Aufgaben und Kompetenzen wurden wie folgt neu geregelt, wobei die neue Regelung von vornherein als Übergangsregelung bis zur Anpassung der AVR getroffen worden ist:

- Der Sprecher / die Sprecherin steuert die fachlichen Aufgaben der PFL auf Grundlage der Konzeption.
- Der Sprecher / die Sprecherin vertritt in Absprache mit der Regionalleitung die PFL nach innen und außen.
- Der Sprecher / die Sprecherin unterstützt die Regionalleitung bei der Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen der PFL.
- Der Sprecher / die Sprecherin kooperiert mit den anderen katholischen Einrichtungen und Seelsorgeeinheiten und wirkt mit bei einer zuverlässigen, strukturierten und abgestimmten Zusammenarbeit in ihrem Themenspektrum im Dekanat.
- Der Sprecher / die Sprecherin plant und verantwortet neue Hilfsansätze und konzeptionelle Weiterentwicklungen in ihrem Bereich in Absprache mit der Fachleitung.
- Der Sprecher / die Sprecherin ist in die Beratungsarbeit und den kollegialen Austausch eingebunden. Er steuert die Zusammenarbeit im Team.
- Der Sprecher / die Sprecherin steuert die Qualität der PFL, bespricht sich mit der Regionalleitung zu fachlichen Fragen der Familien- und Sozialpolitik.
- Der Sprecher / die Sprecherin nimmt ihre Aufgabe mit Blick auf die Belange der Caritasregion wahr.
- Der Sprecher / die Sprecherin wirkt bei der inhaltlichen Weiterentwicklung der PFL auf diözesaner Ebene in Zusammenarbeit mit den anderen Sprecher/innen der PFL mit.
- In dieser Stellenbeschreibung ist zugleich geregelt, dass diese Übergangsregelung bis zur Anpassung der AVR gelten soll.

Der Kläger war zunächst der Auffassung, dass im Zusammenhang mit dieser Änderung eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung nicht erforderlich ist, weil dies weder eine Änderungskündigung sei noch die Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit darstelle, da die Sprecher wie die Leiter in die Vergütungsgruppe 1b zu den AVR eingruppiert seien.

Die Mitarbeitervertretung hat dagegen Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht Rottenburg-Stuttgart mit dem Antrag auf Feststellung eines Verstoßes gegen § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO erhoben. Mit Urteil vom 17.7.2009 hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Klage stattgegeben, weil der Kläger den beiden Mitarbeitern die Sprecherfunktion ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung übertragen hat (AS 20/09). In dem Urteil wird ausgeführt, dass eine niedrigere Bewertung i. S. v. § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO nicht voraussetzt, dass sich durch die Übertragung der neuen Tätigkeit auch die Vergütungsgruppe ändern muss, sondern dass es ausreichend ist, wenn aufgrund einer Fallgruppenänderung ein möglicher Aufstieg wegfällt oder sich der Zeitraum verändert. Da bis zur Änderung die Leiter in die Vergütungsgruppe 1b Ziffer 2 Anlage 2d zu den AVR eingruppiert waren, wäre ein Aufstieg in die Vergütungsgruppe 1a Ziffer 1 Anlage der Anlage 2d der AVR möglich gewesen, wenn innerhalb der Beratungsstelle mindestens sechs weitere vollbeschäftigte Mitarbeiter als Erziehungs- bzw. Eheberater tätig sind. Mit der Zusammenlegung wurde diese Mitarbeiterzahl in den PFL R. und F. erreicht.

Die Verhandlungen der Parteien in der Umsetzung der Urteilsvorgaben blieben in der Folge ohne Ergebnis und führten lediglich zu weiteren Verfahren in unterschiedlicher Parteirolle vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht, ohne dass die Streitfrage letztlich geklärt wurde.

Zum 1.1.2011 wurden auch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart die Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst neu geregelt. Zu diesem Zeitpunkt trat die Anlage 33 zu den AVR in Kraft. Dies hatte zur Folge, dass mit dem Inkrafttreten der Neuregelung die Anlage 2d zu den AVR keine Anwendung mehr findet. Eine Ausnahme gilt nur für die Mitarbeiter, die am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag nach dem Inkrafttreten noch fortbesteht und die nicht vom Geltungsbereich der Anlage 33 zu den AVR erfasst werden. Unter diese Ausnahme fallen alle sogenannten Bestandsmitarbeiter, die bislang nach den Vergütungsgruppen 2 oder höher eingruppiert waren, so auch die Mitarbeiter H. und G.

In Folge der Neuregelung zum 1.1.2011 wurde auch der Aufgabenbereich der Sprecher wieder geändert. Diese wurden wieder zum Leiter ihrer Einrichtung mit den Aufgaben und Kompetenzen, die sie bis zum 1.6.2009 gehabt hatten.

Am 20.3.2012 beantragte der Kläger die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der beiden Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe 1b, Ziffer 12 Anlage 2 zu den AVR zum 1.6.2009. Die Beklagte verweigerte die Zustimmung mit der Begründung, dass die vorgesehene Eingruppierung unzutreffend sei, weil sie die Mitarbeiter benachteilige, da ein Aufstieg nach Vergütungsgruppe 1a nicht möglich sei. Das Einigungsgespräch am 5.4.2012 blieb ohne Erfolg.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die Ersetzung der Zustimmung. Er bringt dazu vor, die beiden Mitarbeiter seien mit Wirkung zum 1.6.2009 zu Sprechern ihrer PFL ernannt worden. Aufgrund dieser Veränderung seien sie nicht mehr Leiter der PFL gewesen. Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 1b, Ziffer 3 Anlage 2d zu den AVR sei deshalb nicht mehr möglich. Die richtige Eingruppierung sei die Vergütungsgruppe 1b, Ziffer 12 Anlage 2 zu den AVR. Da die Frage der Eingruppierung der Mitarbeiter zum 1.6.2009 bislang noch nicht geklärt sei und wegen der Nichtanwendbarkeit der neuen Anlage 33 auf die streitgegenständlichen Beschäftigungsverhältnisse sei die Eingruppierung zum 31.12.2010 auch für die Eingruppierung ab 1.1.2011 von Bedeutung.

**Der Kläger beantragt:** Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Herrn H. und Herrn G. in die Vergütungsgruppe 1b, Ziffer 12 Anlage 2 AVR ab 1.6.2009 wird ersetzt.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, die rückwirkende Änderung der Eingruppierung diene ausschließlich dem Ziel, die Eingruppierung der Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe 1a, Anlage 2d zu den AVR zu verhindern. Die Funktion des Sprechers habe nur so lange

Geltung gehabt, bis in den AVR eine andere Regelung geschaffen worden sei. Eine solche Regelung könne nur für Neueinstellungen gelten, nicht aber für bestehende Dienstverträge. Dies sei eine unzulässige Benachteiligung ohne sachlichen Grund. Eine derartige Verschlechterung der bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen hätte auch eine Änderungskündigung vorausgesetzt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Die Klage ist zulässig.

a. Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung nach § 33 Abs. 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

b. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt, insbesondere hat die Beklagte ihre Zustimmung zur Umgruppierung innerhalb der Fristen nach § 33 Abs. 2 MAVO und § 33 Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, unzulässige Benachteiligung der Mitarbeiter (§ 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO), verweigert.

c. Die Klage ist zulässig, obwohl es auch um die Frage der Umgruppierung für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum geht. Die strittige Frage der zutreffenden Eingruppierung der beiden Mitarbeiter im Zuge deren Bestellung zu Sprechern ihrer Einrichtungen konnte seit Juni 2009 von den Parteien nicht gelöst werden. Deren

Eingruppierung zum 31.12.2010 ist aber wegen der Nichtanwendbarkeit der Anlage 33 zu den AVR auf deren Beschäftigungsverhältnisse von entscheidender Bedeutung.

2.

Die Klage ist auch begründet.

Die vorgesehene Umgruppierung der Mitarbeiter H. und G. in die Vergütungsgruppe 1b, Ziffer 12, Anlage 2 zu den AVR zum 1.6.2009 hat den Regelungen der AVR entsprochen, und die Voraussetzungen des von der Beklagten vorgebrachten Verweigerungsgrundes, unzulässige Benachteiligung, sind nicht gegeben.

a. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Die Umgruppierung ist ein Spezialfall der Eingruppierung. Es handelt sich um eine neue Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe, bedingt durch die Änderung der übertragenen Aufgaben.

Im vorliegenden Fall geht es darum festzustellen, ob die zum 1.6.2009 vorgenommene Änderung der Zuständigkeiten und Kompetenzen der beiden Mitarbeiter so erheblich war, dass diese in eine andere Vergütungsgruppe oder zumindest in eine andere Fallgruppe einzugruppiert sind. Ein Mitarbeiter ist in die Vergütungsgruppe einzugruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen (Anlage 1-I (b) zu den AVR).

Eine nicht nur vorübergehende Änderung der auszuübenden Tätigkeit führt somit auch zu einer Änderung der Eingruppierung. Dabei handelt es sich um einen Akt der Rechtsanwendung zwischen dem Dienstgeber und dem Mitarbeiter. Hieran ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale auf den Einzelfall zutreffend erfolgt (Bleistein / Thiel, MAVO, 6. Auflage, § 35, Rn. 5f).

b. Maßgebend für die Umgruppierung ist im vorliegenden Fall die zu diesem Zeitpunkt geltende Vergütungsordnung der AVR, da der Kläger dem Deutschen Caritasverband angehört.

Als maßgeblicher Zeitpunkt ist auf den Zeitpunkt der Organisationsänderung (1.6.2009) abzustellen. Die Streitfrage wurde von den Parteien nicht mit dem gebotenen Nachdruck verfolgt und blieb deshalb über mehr als zwei Jahre ungelöst. Da aber in diesem Zusammenhang keine Fristen einzuhalten sind, ist der Antrag auch jetzt noch möglich und sogar geboten.

c. Die beiden Mitarbeiter sind im Sozialdienst tätig. Aus diesem Grund ist in erster Linie die Anlage 2d „Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“ zu den AVR maßgebend.

Bei beiden Mitarbeitern handelt es sich um solche mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.

Die in Betracht kommenden Vergütungsgruppen der Anlage 2d zu den AVR setzen jedoch durchweg voraus, dass diese Mitarbeiter in der Tätigkeit als Leiter einer Einrichtung beschäftigt sind.

Durch die vom Kläger durchgeführte Änderung der Organisation und Einführung einer 2. Leitungsebene haben die beiden Mitarbeiter wichtige Leitungsfunktionen verloren.

Die Dienstaufsicht über die weiteren Mitarbeiter der Einrichtung wurde auf die Regionalleitung übertragen. Den bisherigen Leitern der Einrichtung verblieb im Wesentlichen die Fachaufsicht. Selbst bei der Vertretung der PFL hatten sich die bisherigen Leiter mit der Regionalleitung abzusprechen. Zugleich wurden die bisherigen Leiter zu Sprechern ihrer Einrichtung.

Den beiden Mitarbeitern wurde somit in einem erheblichen Umfang die Verantwortung für die Einrichtung genommen, so dass ihre Tätigkeit nicht mehr der eines Leiters einer Einrichtung gleichgesetzt werden konnte.

Diese Organisationsentscheidung des Dienstgebers stellt somit, obwohl sie keine Auswirkung auf die Vergütungsgruppe hatte, die Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit dar, da die Höhergruppierungsmöglichkeit in die Vergütungsgruppe 1a Ziffer 1 Anlage 2d zu den AVR auch die Leitungsfunktion voraussetzt.



Diese Maßnahme stellt auch keine Änderungskündigung dar, sondern eine Kraft des Direktionsrechts des Dienstgebers vorgenommene Vertragsänderung bzw. Aufgabenänderung. Soweit dadurch in die Dienstvertragsbestimmungen eingegriffen wird und der Mitarbeiter damit einverstanden ist oder zumindest keine Einwendungen dagegen erhebt, bestehen gegen die Wirksamkeit der Änderung keine Bedenken (BAG, 26.1.1995, AP KSchG 1969 Nr. 36; 24.8.2008, AP KSchG 1969 Nr. 139).

Die Mitarbeiter H. und G. haben während der gesamten Zeit keine Bedenken angemeldet oder sich gar arbeitsgerichtlich gegen die Änderung gewehrt. Ihr Verhalten ist zumindest als konkludente Zustimmung aufzufassen.

Die Änderung der Tätigkeit der beiden Mitarbeiter war auch nicht nur vorübergehend, obwohl die Änderung von Anfang an eine Übergangsregelung für die Zeit bis zur Anpassung der AVR war. Die MAVO definiert nicht, was unter nicht nur vorübergehender Übertragung einer Tätigkeit zu verstehen ist. Entscheidend ist, dass die tatsächliche Dauer der Änderung zum maßgeblichen Zeitpunkt nicht vorhersehbar war. Diese Voraussetzung lag vor, da nicht abzusehen war, wann die Änderung der AVR kommen wird und wie die Neuregelung aussehen wird.

Aus allem ergibt sich, dass eine Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe der Anlage 2d zu den AVR mangels Leitungsfunktion nicht in Betracht kommt.

d. Somit ist für die Eingruppierung auf die Anlage 2 „Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)“ zu den AVR zurückzugreifen.

Die beiden Mitarbeiter erfüllen die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe 1b Ziffer 12 der Anlage 2 zu den AVR. Beide Mitarbeiter sind solche mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.

e. Auch für die Zeit nach Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR hat es bei dieser Eingruppierung zu verbleiben, obwohl die beiden Mitarbeiter die Leitungsfunktion für ihre Einrichtungen aufgrund einer erneuten Änderung der Organisationsstruktur wieder innehaben.

Für die Vergütungsgruppen 2 und höher nach der AVR ist, wie bereits ausgeführt, die neue Anlage 33 zu den AVR nicht anwendbar. Die Anlage 33 enthält keine Entgeltgruppen, die diesen Vergütungsgruppen entsprechen würden.

Im Übrigen ist ausdrücklich geregelt, dass die Anlage 2d keine Anwendung mehr findet, mit Ausnahme von Mitarbeitern die nach dieser Anlage eingruppiert waren, die am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag nach dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR noch fortbesteht und die nicht vom Geltungsbereich der Anlage 33 zu den AVR erfasst werden (vgl. Anlage 2d [RK NRW / Mitte / BW / Bayern] Geltungsbereich).

Aufgrund dieser Regelung kann die Anlage 2d nur für solche Mitarbeiter nach dem 1.1.2011 angewandt werden, die am 31.12.2010 nach einer Vergütungsgruppe der Anlage 2d eingruppiert waren.

f. Die Voraussetzungen des von der Beklagten vorgebrachten Zustimmungsverweigerungsgrunds (§ 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO) liegen nicht vor.

§ 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO setzt voraus, dass die betroffenen Mitarbeiter durch die Maßnahme ohne sachlichen Grund benachteiligt werden sollen.

Der Kläger hat seine Gründe für die Organisationsänderung dargelegt. Die Zusammenlegung der Einrichtungen hätte das Vergütungssystem des Klägers durcheinander gebracht, weil die Eingruppierung der bisherigen Fachbereichsleiter höher gewesen wäre als in der übergeordneten Leitungsebene. Durch die Maßnahme wurde die Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter nicht verschlechtert, lediglich die Möglichkeit einer Höhergruppierung wurde verbaut, deren Status quo blieb erhalten (Richardi, BPersVG, § 77, Rn 61).

3. Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

4. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeits-

gerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Handschuh

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Zaphiriou

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht