



Aktenzeichen:
Ca 117/22



Durchschrift

Verkündet am: 25.08.2022

als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle
lt. Sitzungsprotokoll

Arbeitsgericht Halle
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

Mtl. Z. K. Rücksprache	Wiedervortage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Halle	
28. OKT. 2022	
Eredigt	Fristen + Termine Bearbeitet

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Halle, Merseburger
Straße 52, 06110 Halle (Saale)
- 00689-21 -

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

wegen Forderung

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Halle auf die mündliche Verhandlung vom 25. August 2022 durch den Direktor des Arbeitsgerichts und den ehrenamtlichen Richter Herr und den ehrenamtlichen Richter Herr als Beisitzer für Recht erkannt:

M. 371,36 €

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 44.843,88 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 03. Februar 2022 zu zahlen.
2. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits zu 19/20 und der Kläger zu 1/20.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 12.621,52 € festgesetzt.
5. Die Berufung gegen dieses Urteil wird nicht gesondert zugelassen.

Berichtigt gemäß Beschluss vom 27.09.2022

Halle

2

, Ju ngestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
des Arbeitsgerichts Halle

I. Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt im Rahmen eines Zahlungsanspruchs aus einem durch Eigenkündigung zum 28. Februar 2022 beendeten Arbeitsverhältnisses darüber, welche Lebensaltersstufe bei der Berechnung der tariflichen Vergütung des Klägers zugrunde zu legen war.

Die am 23. Februar 1997 geborene Kläger war bei der Beklagten aufgrund Arbeitsvertrag vom 23. Mai 2019 seit dem 01. September 2019 als Gesundheits- und Krankenpfleger vollzeitig mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Der Kläger ist Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (i.W. ver.di genannt). Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien in § 1 Absatz 1 Satz 2, dass die Beschäftigungszeit im Zeitpunkt des Vertragsbeginns 0 Jahre beträgt (vgl. Bl. 8 d. A.). Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand bis 31. Dezember 2021 kraft beiderseitiger Tarifbindung der zwischen der Beklagten und ver.di geschlossene Manteltarifvertrag für die Unternehmen des H.-Konzerns (TV H.) vom 16.01.2007, der Entgelt- und Zuwendungstarifvertrag für die Unternehmen des H.-Konzerns (TV Entgelt H.) vom 16.01.2007 sowie der Tarifvertrag zur Umsetzung der vorgenannten Tarifverträge (TV Umsetzung H.) vom 16.01.2007 Anwendung.

Ab dem 01. Januar 2022 findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der zwischen der Beklagten und ver.di geschlossene Manteltarifvertrag für die Unternehmen des H.-Konzerns (TV H.) vom 16.01.2007, in der Fassung des 8. Änderungsstarifvertrages vom 31. Januar 2022 (TV H.) und der Entgelttarifvertrag für die Unternehmen des H. Konzerns vom 31. Januar 2022 (ETV H.) nebst Anlagen – in Kraft gesetzt mit Wirkung zum 1. Januar 2022 - Anwendung.

Die Vergütung des Klägers richtete sich bis 31. Dezember 2021 folglich nach der Vergütungstabelle unter Anlage 6 zu Anlage 2 b TV Entgelt H., Entgelttabelle für Angestellte der Vergütungsgruppen KR XIII bis KR I (ledig) in der jeweils geltenden Fassung.

Der Kläger war bis September 2021 in die Vergütungsgruppe KR IV eingruppiert. Von September 2019 bis Februar 2021 war der Kläger in die Stufe 1 der Vergütungsgruppe KR IV eingestuft. Die Beklagte zahlte dem Kläger ab März 2021 ein Entgelt nach der Stufe 2 dieser Vergütungsgruppe. Dies erfolgte nach dem Geburtstag des Klägers am 23. Februar 2021.

Seit September 2021 war der Kläger in die Vergütungsgruppe KR V Stufe 2 eingruppiert. Die Höhergruppierung erfolgte nach einer zweijährigen Betriebszugehörigkeit.

Mit Schreiben der Gewerkschaft ver.di vom 19. Februar 2021 machte der Kläger rückwirkend für die Monate ab 01. September 2019 eine Eingruppierung gemäß der Gruppe 4 Stufe 9 der Entgelttabelle nebst entsprechender Vergütung geltend sowie die Auszahlung der monatlichen Differenzbeträge (vgl. Bl. 6 d. A.). Die Beklagte reagiert hierauf nicht.

Mit am 19. Januar 2022 bei dem Arbeitsgericht Halle eingereichter und der Beklagten am 03. Februar 2022 (ZU Bl. 42 d. A.) zugestellter Klage verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter und beehrte zunächst festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm für den Zeitraum vom 01. September 2019 bis 31. August 2021 Entgelt nach der Entgeltgruppe 4 Stufe 9 und für den Zeitraum vom 01. September 2021 bis 28. Februar 2022 ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 5 Stufe 9 des zwischen ver.di und der H.-Kliniken GmbH geschlossenen Entgelt- und Zuwendungstarifvertrags vom 16. Januar 2007 für die Unternehmen des H. Konzerns (TV Entgelt H.) in der jeweils geltenden Fassung zu zahlen und die Bruttonachzahlungsbeträge zu verzinsen.

Mit am 14. Februar 2022 eingekommenem und der Beklagten am 17. Februar 2022 zugestelltem Schriftsatz (EB Bl. 84 d. A.) stellte der Kläger seine Klage von einem Feststellungsbegehren auf einen Zahlungsanspruch in Höhe von 11.843,88 € brutto um. Mit am 28. Juni 2022 eingereichtem Schriftsatz (vgl. Bl. 97, 101 d. A.) erweitere der Kläger sein Klagebegehren um 472,52 € brutto und mit Schriftsatz vom 17. August 2022 nochmals um weitere 105,12 € brutto (vgl. Bl. 119, 120 d. A.).

Zur Begründung seines Klagevorbringens trägt der Kläger vor, in Ermangelung einer neueren Vereinbarung zur Stufenzuordnung zwischen den Tarifparteien habe die Beklagte die Stufenzuordnung weiterhin anhand des Lebensalters entsprechend der früheren Regelungen des BAT-O vorgenommen, wohingegen die Höhergruppierung im September 2021 nach dem Erreichen einer zweijährigen Betriebszugehörigkeit erfolgte. Hieraus sei eindeutig zu ersehen, dass die Beklagte bei der Festsetzung der Stufenzuordnung auf das Lebensalter abstelle.

Eine derartige Bemessung der Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen des BAT nach Lebensaltersstufen verstoße nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sowie des Bundesarbeitsgerichts gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

Die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen sei daher gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam mit der Folge, dass bei der Stufenzuordnung eine Anpassung nach oben vorzunehmen sei. Dabei richtet sich die geschuldete Vergütung nach der jeweils höchsten Stufe, da allein diese nicht benachteiligend sei.

Mithin sei er von September 2019 bis September 2021 in die KR IV Stufe 9 und seit September 2021 in die KR V Stufe 9 einzustufen und hiernach zu vergüten.

Soweit die Beklagte dies bestreite, verweise er auf die von ihm vorgelegte, z.T. geschwärzte Lohnabrechnung einer Kollegin, die im Januar 2020 22 Jahre alt geworden sei und folglich bei der Beklagten in Stufe 2 aufgestiegen sei (Bl. 106 bis 108 d. A.). Dies entsprechende der regelmäßigen Anwendung der diskriminierenden Stufenzuordnung bei der Beklagten. Auch der von der Beklagten herangezogene Rechtsfolge, dass im Falle der Unwirksamkeit der Stufenzuordnung nur die ortsübliche Vergütung geschuldet werde, widerspreche er. Entsprechend der von ihm zitierten höchstrichterlichen Rechtsprechung sei die Diskriminierung nur durch eine Angleichung nach oben, folglich in die höchste vorgesehene Stufe auszugleichen. Für die Zeit ab Januar 2022 sei er stufengleich in die höchste Stufe der entsprechenden Entgeltgruppe der neuen Entgelttarifvertrages einzustufen.

Der Kläger beantragt zuletzt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 11.843,88 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 03. Februar 2022 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an den Kläger weitere 472,52 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.
3. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an den Kläger weitere 105,12 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.

Der Beklagte beantragt:

Die Klage wird abgewiesen.

Zur Begründung ihres Klageabweisungsbegehrens führt die Beklagte aus, der Vortrag des Klägers zur Altersdiskriminierung anhand des Vergleichs mit einer jüngeren Kollegin können zum Teil nur begrenzt nachvollzogen werden, sei daher weder schlüssig noch überzeugend. Dass der Kläger zum Zeitpunkt der Übernahme aus dem Ausbildungsverhältnis trotz unterschiedlichen Alters ebenso wie die zum Vergleich herangezogene Kollegin in die Stufe 1 eingruppiert worden sei, spreche gerade dafür, dass hier nicht das Lebensalter, sondern vielmehr die bei beiden nicht vorhandene Berufserfahrung für die Einstufung in Stufe 1 ausschlaggebendes Kriterium gewesen sei.

Auch fehle es an einer unmittelbaren Benachteiligung des Klägers im Sinne des § 3 Abs.1 AGG. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfahre, als eine Person in einer vergleichbaren Situation erfahre, erfahren habe oder erfahren würde.

Der Kläger habe das Anstellungsverhältnis mit der Beklagten unmittelbar im Anschluss an die erfolgreiche Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zum Gesundheits- und Krankenpfleger begründet. Er habe – abgesehen von der absolvierten Ausbildungszeit – über keinerlei Berufserfahrung verfügt. Als Berufsanfänger wäre er auch in anderen Tarifgefügen, die als zulässigen Anknüpfungspunkt für die Einstufung Beschäftigungsjahre zu Grunde legen, der Anfangsstufe zugeordnet worden. Insofern sei er durch die vorgenommene Einstufung in Stufe 1 nicht ungünstiger behandelt worden als mit ihm vergleichbare Personen, die nach der abgeschlossenen Ausbildung die Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpfleger aufnehmen.

Selbst wenn die vorgenommene Einstufung den Kläger wegen seines Alters benachteiligen sollte, sei die vom Kläger geforderte Anpassung „nach oben“ vorliegend nicht gerechtfertigt. In entsprechender Anwendung von § 612 BGB könne der Kläger in diesem Falle nur die übliche Vergütung beanspruchen. Die ihm gezahlte Vergütung sei – der Kläger habe dies zugestanden- üblich und angemessen. Dass die ihm seit Beginn der Anstellung gezahlte Vergütung angemessen sei und ihn im konkreten Fall nicht benachteilige, zeige auch die zwischenzeitlich stattgefundene Überleitung in den seit dem 01. Januar 2022 geltenden Vergütungstarifvertrag, den H. mit der Gewerkschaft ver.di vereinbart habe. Unter Anwendung der Überleitungsvorschriften, die die Tarifvertragsparteien geeint haben, ergebe sich für den Kläger in dem neuen Tarifgefüge im Vergleich zur bisher gezahlten Vergütung kein höherer Vergütungsanspruch.

Bezüglich des weiteren Vorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

II. Entscheidungsgründe

Die zulässige Leistungsklage ist zum überwiegenden Teil begründet.

A) Klageansprüche

1) Ansprüche für die Zeit bis 31. Dezember 2021.

a) Anspruchsgrund

Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus § 612 Abs. 1 BGB i.V.m. § 8 Abs. 2 AGG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG

Die Beklagte hat entgegen ihrer Rechtsansicht und Einlassung in dem bis zum 31. Dezember 2021 bei ihr angewendeten Vergütungssystem die Stufenzuordnung in entsprechender Anwendung der durch die höchstrichterliche Rechtsprechung verworfenen Stufenzuordnung des BAT nach Lebensaltersstufen vorgenommen. Die Kammer verweist hinsichtlich der Rechtsunwirksamkeit einer solchen Stufenzuordnung zur Vermeidung von Wiederholungen auf das einschlägige Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10. November 2011 (Az: 6 AZR 481/09; in NZA-RR 2012, Seite 100 ff unter Bezugnahme auf EuGH, Urteil vom 08.09.2011 - C-297/10 sowie C-298/10 -), dessen umfassender und überzeugender Begründung sich die erkennende Kammer vollumfänglich anschließt.

Die Handlungsweise der Beklagten ergibt sich unmittelbar aus den zahlreichen vom Kläger vorgelegten Entgeltabrechnungen und den anonymisierten Entgeltabrechnungen einer Kollegin. Während die Beschäftigungszeit zwischen den Parteien im Anschluss an die Berufsausbildung im Arbeitsvertrag zur Begründung des sich am 01. September 2019 anschließenden Arbeitsverhältnis gemäß § 1 Absatz 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages ausdrücklich zum Zeitpunkt des Vertragsbeginns mit 0 Jahren vereinbart wurde und sich hieraus auch das Erreichen der nächsthöhen Vergütungsgruppe im September 2021 nachvollziehen lässt, weicht die Stufenzuordnung davon ohne sachlichen Grund ab. Die Stufenzuord-

nung änderte sich beim Kläger erstmals von Februar 2021 auf März 2021, wobei der Kläger im Februar 2021 Geburtstag hatte. Wenn die Beklagte auf ein anderes Kriterium als das Lebensalter bei der Stufenzuordnung hätte abstellen wollen, hätte sie im Gleichklang mit dem Erreichen der nächsthöheren Vergütungsstufe auf die Berufserfahrung, beginnend mit dem Berufseintritt abstellen können. Das hat sie nicht getan, eine andere Erklärung konnte die Beklagte auch nicht vortragen. Somit gelangte die Kammer zu der Überzeugung, dass die Beklagte bei der Stufenzuordnung und deren Wechsel auf das Lebensalter des Klägers abgestellt hat. Hierbei handelt es sich um eine ungerechtfertigte Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters bezogen auf sein Arbeitsentgelt.

Die sich hieraus ergebende Rechtsfolge ergibt sich aus der genannten höchstgerichtlichen Rechtsprechung, auf die insoweit Bezug genommen wird.

Auf Grund dieser ungerechtfertigten Benachteiligung kann der Kläger die geltend gemachte Vergütung nach der höchsten Stufe 9 in der jeweiligen Vergütungsgruppe für die Vertragsdauer bis zum 31. Dezember 2021 verlangen.

b) Anspruchshöhe

Die Höhe der Forderung ist zwischen den Parteien nicht streitig, so dass dem Kläger für die Zeit vom 01. September 2019 bis 31. Dezember 2021 Entgelt in Höhe von 11.371,36 € brutto nachzuzahlen ist.

2) Ansprüche für die Zeit ab 01. Januar 2022.

Die mit der Klage für den Zeitraum ab dem 01. Januar 2022 verfolgten weiteren Ansprüche stehen dem Kläger nicht zu. Entgegen seiner Rechtsansicht ist der Kläger in dem ab dem 01. Januar 2022 geltenden neuen Entgeltsystem nicht stufengleich in die nun geltende höchste Stufe 6 der EG KR V eingruppiert. Eine stufengleiche Überleitung findet nicht statt.

Wie bereits ausgeführt hat das Bundesarbeitsgericht am 10. November 2011 (Az: - 6 AZR 481/09 - aaO) entschieden, dass die lebensaltersbezogene Grundvergütung im BAT seit Inkrafttreten des AGG altersdiskriminierend war und bis zur Einführung eines diskriminierungsfreien Vergütungssystems eine „Anpassung nach oben“ zu erfolgen hat. Demzufolge war den diskriminierten jüngeren Arbeitnehmern, wie vorliegend dem Kläger, eine Vergütung aus der höchsten Lebensaltersstufe der jeweiligen Vergütungsgruppe zu zahlen. Diese Pflicht endet jedoch mit der Ablösung eines

altersdiskriminierenden Vergütungssystem durch ein diskriminierungsfreies (vgl. BAG, Urteil vom 08.12.2011 – 6 AZR 319/09 – in BAGE 140, Seite 83 ff.). Auch dieser Entscheidung schließt sich die Kammer vollumfänglich an.

Es wurde weder vom Kläger vorgetragen, noch anhand des in das Verfahren eingeführten Textes des ablösenden Entgelttarifvertrages ersichtlich, dass das ab dem 01. Januar 2022 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendende Vergütungssystem altersdiskriminierend gestaltet ist.

Der Kläger konnte somit für den Zeitraum ab Januar 2022 mit seinen Ansprüchen nicht durchdringen.

Soweit der Klage nicht stattgegeben wurde, unterlag sie daher der Abweisung.

Nebenentscheidungen

Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 291 Satz 1 BGB.

Die Höhe des geforderten Zinssatzes folgt gemäß §§ 291 Satz 2, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB i. V. m. § 247 BGB dem gesetzlichen Zinssatz.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 ZPO. Sie entspricht dem Anteil der Parteien am Obsiegen und Unterliegen im vorliegenden Rechtsstreit.

Der Wert des Streitgegenstandes wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 39, 40 GKG i. V. m. §§ 3, 4 ZPO im Urteil festgesetzt. Er folgt der Höhe der in der letzten mündlichen Verhandlung zur Entscheidung gestellten Klageanträge.

Die Berufung war nicht gesondert gemäß § 64 Abs. 2 a ArbGG zuzulassen, da ein Fall des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vorlag.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien Berufung eingelegt werden.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Partei unterlegen ist, ist die Berufung nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes **600,00 EUR** übersteigt oder die Berufung im Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist.

Die Berufung muss innerhalb

einer Notfrist* von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form beim

**Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt
Justizzentrum Halle
Thüringer Str. 16
06112 Halle (Saale)**

eingelegt werden. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Sie ist innerhalb

einer Frist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils

schriftlich zu begründen.

Die **Berufungsschrift** und die **Berufungsbegründung** müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von einem Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn diese Vertreter kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Vertretungsberechtigt sind auch Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der vorgenannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Entsprechendes gilt für die Angestellten der vorgenannten juristischen Personen.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg gem. § 4 Abs. 1 der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV) oder
- von der verantwortenden Person signiert und von ihr selbst auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46c Absatz 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Über das Justizportal des Bundes und der Länder (www.justiz.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen, Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind ab dem 01.01.2022 gem. § 46g ArbGG als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Hinweis der Geschäftsstelle

Es wird gebeten, im Falle der Berufungseinlegung die **Berufungsbegründung** ebenso wie die **Berufungserwiderung in fünffacher Ausfertigung** einzureichen.

Die beiden Überstücke werden für die ordnungsgemäße Information der ehrenamtlichen Richter benötigt.

den Direktor des Arbeitsgerichts