

Bericht über die 25. Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e. V.

Ortsverband Bremen am 14. September 2010

**Prof. Dr. Christian Fischer**

**Friedrich-Schiller-Universität Jena**

**„Mediation im Arbeitsrecht“**

Die 25. Ortstagung des Arbeitsgerichtsverbandes am 14.9.2010 in Bremen stand in Konkurrenz zu dem anstehenden Champions-League Spiel Werder Bremen *gegen* Tottenham Hotspurs in Bremen und fand dennoch zahlreiche Zuhörer. Als Gast konnte *Prof. Dr. Christian Fischer* von der Friedrich-Schiller-Universität Jena gewonnen werden.

Zunächst begrüßte *Ingo Schierenbeck* als Hauptgeschäftsführer der gastgebenden Arbeitnehmerkammer die Anwesenden. Anschließend stellte die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Bremen *Sabine Kallmann* den Referenten vor und übergab *Danka Lewin*, Richterin am Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, die Moderation.

In seinem Vortrag hat *Fischer* das in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit aktuelle Thema der „**Mediation im Arbeitsrecht**“ aufgegriffen und dem interessierten Publikum Grundlagen, Anwendungsfelder und Ziele der Mediation dargestellt. Schwerpunkt des Vortrags waren dabei die relevanten Besonderheiten des Arbeitsrechts. Zudem zeigte *Fischer* Perspektiven der arbeitsgerichtlichen Mediation auf, unter Einbeziehung des Referentenentwurfs des MediationsG<sup>1</sup> und setzte sich dabei auch mit kritischen Gegenstimmen bezüglich der arbeitsgerichtlichen Mediation auseinander. Er verdeutlichte dabei, dass sein Ansatz kein missionarischer sei und er sich nicht als Mediator verstehe, sondern der Blickwinkel aus rein rechtswissenschaftlicher Perspektive erfolge.

---

<sup>1</sup> Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz zum Erlass eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung.

Seine wesentlichen Thesen lassen sich wie folgt zusammenfassen:<sup>2</sup>

## **I. Begriff der Mediation**

### **1. Das bisherige Verständnis**

In die Grundlagen und Begrifflichkeiten der Mediation einführend hat *Fischer* zunächst das bisherige Verständnis der Mediation anschaulich skizziert. Mediation ist nach dem bisherigen Verständnis ein außergerichtliches Verfahren zur Beilegung eines Konflikts, das auf Freiwilligkeit basiert. Nach dem klassischen Mediationsverständnis, das seit ca. 25 Jahren geprägt wird, ist Ziel des vertraulichen Verfahrens, dass die Parteien unter Mithilfe des Mediators eine Beilegung des Konflikts erreichen.

### **2. Begriffsverschiebungen?**

Auch der traditionelle Mediationsbegriff unterliegt ständigen Begriffsverschiebungen.

Im einschlägigen Schrifttum wird durchgängig betont, dass die Mediation keine Institution, sondern ein Verfahren sei. Aus rechtstheoretischer und soziologischer Perspektive ist dieses Begriffsverständnis zu eng. Nicht nur Einrichtungen, sondern auch verfestigte Verhaltensmuster sind Institutionen. Institutionalisierung lässt sich beschreiben als der Prozess der Verfestigung von Verhaltensmustern zu Normen-, Rollen- und Statusbeziehungen, durch die konkrete Handlungsziele definiert werden. Da die Mediation diese Voraussetzungen erfüllt, befindet sie sich zumindest im Prozess der Institutionalisierung.

Der Prozess der Verfestigung zeigt sich schon rein äußerlich. Die Mediation, die schon seit den späten 80er Jahren in Deutschland ein Thema ist, etablierte sich zunächst im Bereich der Familienmediation, in der Folgezeit aber auch in vielen weiteren Anwendungsfeldern. Es entstehen professionelle Verbandsstrukturen.

---

<sup>2</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit sind die folgenden Abschnitte in Form eines Aufsatzes dargestellt, welcher die Meinung des *Referenten* wiedergibt

Der Staat nimmt sich der Mediation an, schafft entsprechende wissenschaftliche Forschungseinrichtungen und erprobt die Mediation in der Justiz. Die Institutionalisierung der Mediation in Deutschland zeigt sich auch daran, dass Formen der konsensualen Streitbeilegung zunehmend akzeptiert werden, wie zum Beispiel in der Versicherungsbranche. Auch auf dem Deutschen Juristentag 2009 in Erfurt wurde für ein Bundesgesetz votiert.

Das Vordringen der Mediation ist keine spezifisch deutsche Erscheinung. Besondere Aufmerksamkeit verdient die europäische Dimension. Auf europäischer Ebene wird seit längerem mit großem Aufwand versucht, alternative Formen der Streitbeilegung zu erforschen und zu verbreiten. Im Mai 2008 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 2008/52/EG über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen erlassen. Sie regelt wesentliche Fragen des Verhältnisses von Mediations- und Gerichtsverfahren bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten in Zivil- und Handelssachen. Die Richtlinie folgt dem gängigen Verständnis des Mediationsverfahrens als moderierter, drittunterstützter Verhandlung. Vergleichsbemühungen des Streitgerichts fallen nicht unter den Mediationsbegriff der Richtlinie, wohl aber die Mediation durch einen anderen Richter, etwa durch einen Güterichter als ersuchten Richter entsprechend § 278 Abs. 5 Satz 1 ZPO oder durch einen externen Mediator gemäß § 278 Abs. 5 Satz 2 ZPO. Die europäische Mediationsrichtlinie wird als wichtiger Schritt auf dem Weg zur rechtlichen Institutionalisierung der Mediation in Europa bezeichnet.

### **3. Abgrenzung von anderen Formen der Konfliktlösung**

Die Mediation ist in Abgrenzung zu anderen Formen der Konfliktlösung, insbesondere von der autoritativen Konfliktentscheidung und von der freiwilligen Schlichtung, zu trennen.

## **II. Arten der Mediation**

### **1. Außergerichtliche, gerichtsnahe, gerichtsinterne Mediation**

Zur üblichen Terminologie in der Mediation gehören die außergerichtliche, die gerichtsnahe und die gerichtsinterne Mediation.

Die außergerichtliche Mediation, auch freie Mediation genannt, fällt unter den klassischen Mediationsbegriff.

Die gerichtsnahe Mediation wird auch richterliche Mediation genannt. Sie erfolgt während des Gerichtsverfahrens, aber außerhalb des Gerichts.

Die gerichtsinterne Mediation findet innerhalb des Gerichts durch den erkenntnisfreien Richter statt. Es wird also ein Richter mit der Mediation des Konflikts beauftragt.

Der Gesetzesentwurf zum MediationsG hat die bisherige klassische Terminologie geändert. § 1 MediationsG sieht die Legaldefinitionen *außergerichtliche* Mediation, also Mediation unabhängig von einem Gerichtsverfahren, *gerichtsnahe* Mediation, also Mediation während eines Gerichtsverfahrens außerhalb des Gerichts, und *richterliche* Mediation, also Mediation innerhalb des Gerichts von einem nicht entscheidungsbefugten Richter, vor.

## **2. Zu „Vorteilen und Nachteilen der Mediation“**

Vorteil der Mediation gegenüber der gerichtlichen Streitbeilegung ist insbesondere die Gewährleistung der Vertraulichkeit. Die Mediation ist nicht öffentlich und führt in Bezug auf Vertraulichkeitsgrundsätze nicht zu einer negativen Belastung.

Ein weiterer Vorteil wird in der Zukunftsorientiertheit gesehen. Die Mediation ist darauf gerichtet, Lösungen für die Zukunft zu suchen. Dabei werden natürlich die in der Vergangenheit liegenden Konflikte bearbeitet, Ziel ist aber, einen Weg für die Zukunft zu finden. Eine gerichtliche Streitbeilegung hat dagegen meist nur einen vergangenheitsbezogenen Blickwinkel.

Mediation zeichnet sich ferner durch eine größere Flexibilität aus. Der aufzuarbeitende Konfliktstoff ist breiter und sämtliche Problemfelder, die mit dem Konflikt in Zusammenhang stehen, können bearbeitet werden. Auch hinsichtlich des Zeitmoments sind in der Mediation Vorteile zu sehen. Aufgrund der Vielzahl

der zur Verfügung stehenden Mediatoren kann innerhalb von wenigen Tagen ein Mediationsverfahren aufgenommen werden. Die zügige Aufnahme der Konfliktbearbeitung kann von Gerichten nicht bewerkstelligt werden.

Auch die Möglichkeit der Einbringung von eigenen Lösungsmöglichkeiten ist ein erheblicher Vorteil.

Die dargestellten Vorteile bestehen uneingeschränkt bei der außergerichtlichen Mediation, aber auch bei der gerichtsinternen.

Dagegen ist ein Nachteil der Mediation, dass sie keine Einigungsgarantie bietet. Es kann zu Fristabläufen und dem Eintritt der Verjährung kommen. Selbst wenn die Mediation zu einem Ergebnis führt, so erwächst daraus kein Vollstreckungstitel. Hier könnte jedoch der Referentenentwurf Abhilfe schaffen. Ein weiterer Nachteil wird darin gesehen, dass im Mediationsverfahren erlangte Informationen im Streitfall zulasten der anderen Partei verwendet werden.

*Fischer* räumt ein, dass es auch kritische Gegenstimmen bezüglich der richterlichen Mediation gibt und verweist dabei auf die Rede der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts *Ingrid Schmidt* beim Deutschen Mediationstag 2009 in Jena. *Schmidt* betonte dabei, dass das Problem der Richtermediation sei, dass diese das Recht zum Maßstab nehmen und alle juristischen Aspekte in die Abwägung einbeziehen würde. Zudem sehe sie das Fristenproblem. Darüber hinaus gebe es auch rechtliche Probleme. Art. 92 GG verlange eine funktionelle und materielle Streitbeilegung. Dies könne in einer Mediation durch Richter noch erreicht werden, aber höchstens in anhängigen Verfahren. Allerdings gebe es für die arbeitsgerichtliche Mediation keine rechtliche Grundlage. Auch ließen sich nach Ansicht von *Schmidt* durch gerichtliche Mediationen weder die Verfahren beschleunigen noch die Quote der gütlichen Einigungen erhöhen. Vielmehr befürchte sie, dass sämtliche Arbeitsgerichtsverfahren sich verzögern würden. Das Hamburger Modell sei mit § 101 Abs. 3 GG nicht vereinbar. Das Ziel einer Mediation, gerichtliche Verfahren zu vermeiden, sei durch Gerichtsmediation nicht erreichbar. Auch *Prütting* hat sich kritisch gegenüber der gerichtlichen Mediation geäußert.

### **III. Zum Ablauf eines Mediationsverfahrens**

#### **1. Verfahrensgrundsätze**

##### a) Freiwilligkeit

Die Mediation ist ein in jeder Hinsicht von Freiwilligkeit getragenes Verfahren. Das gilt sowohl für die Einleitung wie auch für die Durchführung und den Abschluss einer Mediation.

##### b) Allparteilichkeit des Mediators

Die Neutralität des Mediators ist eines der beiden zentralsten Elemente der Mediation. Der Mediator „hält“ zu keiner und zu allen Parteien; er versteht sich als Garant eines geordneten Prozesses, als Förderer der Kommunikation zwischen den Parteien, als Wahrer der von den Parteien vereinbarten Gesprächsregeln und als Sachwalter der Gleichberechtigung der Medianten im Prozess.

##### c) Verschwiegenheit

Sie prägt den Prozess. Anders als im gerichtlichen Zivilverfahren, das grundsätzlich jedermann als Zuhörer offensteht, findet das Mediationsverfahren innerhalb eines geschützten, privaten Bereichs statt. Wenn die Medianten dies wünschen, dringt nichts über das Verfahren nach außen.

##### d) Ergebnisoffenheit

Ergebnisoffenheit setzt eine prinzipielle Abschlussfähigkeit voraus.

##### e) Selbstverantwortlichkeit/direkte Kommunikation

Zusammen mit der Neutralität des Mediators ist sie vielleicht das wichtigste Prinzip der Mediation. Niemand kennt den Konflikt und dessen Hintergründe besser als die Parteien - und niemand ist daher besser geeignet und qualifizierter, diesen Konflikt vernünftig und nachhaltig zu lösen.

##### f) Die Erzielung einer win/win Situation ist ein zu ergänzender Verfahrensgrundsatz der Mediation.

## **2. Ziele und Methoden**

Das Ziel der Mediation ist die Lösung eines Konflikts - möglichst durch den wechselseitigen Austausch über die Konflikthintergründe und mit einer verbindlichen, in die Zukunft weisenden Vereinbarung der Teilnehmer. Dabei steht im Gegensatz zum Gerichtsverfahren die Frage nach einer eventuellen Schuld nicht im Vordergrund. Auch Veränderungen im Verhalten der Mediationsteilnehmer untereinander werden nur insoweit gefördert, als sie für die verbindliche Lösung des Konflikts notwendig sind. Insofern grenzt sich die Mediation von therapeutischen Verfahren ab.

Die Methode der Mediation ist eine Synthese zahlreicher Elemente diverser Disziplinen. In methodischer Hinsicht sind es insbesondere Elemente aus den Fachgebieten Problemlösen, Kommunikation (Systemtheorie), themenzentrierte Interaktion, Transaktionsanalyse und der Wissenschaft der Gruppendynamik. Ein zentrales Anliegen jeder Mediation ist es, die Konfliktparteien wieder in ein Gespräch zu bringen. Der neu beginnende kommunikative Ablauf ist so zu steuern, dass die Konfliktparteien Sache und Person voneinander trennen, individuelle Wahrnehmungsphänomene als Konfliktfaktoren anerkennen, unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen des oder der Konfliktpartner/innen anerkennen und für sich Entscheidungsverzerrungen aufdecken.

## **3. Ein „Prozess mit fünf Phasen“**

Im Laufe der Jahrzehnte haben sich verschiedene Phasenmodelle der Mediation entwickelt. Obwohl die Phasen von Modell zu Modell verschieden ausdifferenziert sind, finden sich bei den meisten Modellen irgendwo die folgenden fünf Phasen als Handlungsstrategie wieder:

### **1. Phase: Auftragsklärung**

Zunächst werden die Parteien über das Mediationsverfahren, die Rolle und Haltung des Mediators informiert: Für die Konfliktvermittlung wird eine Mediationsvereinbarung abgeschlossen und das weitere Vorgehen miteinander abgestimmt.

## 2. Phase: Themensammlung

Zu Beginn der zweiten Phase stellen die Parteien ihre Streitpunkte und Anliegen im Zusammenhang dar, so dass die Themen und Konfliktfelder gesammelt und für die weitere Bearbeitung strukturiert werden können.

## 3. Phase: Positionen und Interessen/Sichtweisen- und Hintergrunderkundung

In der dritten Phase beginnt die eigentliche Problembearbeitung mit der Entscheidung über das erste zu behandelnde Thema. Danach erhalten die Beteiligten Gelegenheit, ihre Sicht des jeweiligen Aspekts des Konflikts zu jedem Themenpunkt umfassend darzustellen. Informationen, Daten und Wahrnehmungen werden ausgetauscht, bevor auf die unterschiedlichen und gemeinsamen Wünsche, Bedürfnisse und Interessen der Parteien vertieft eingegangen und damit der Konflikt umfassend erhellt werden kann. Wichtig ist in dieser Phase vor allem der Übergang von Positionen zu dahinter liegenden Interessen. Außerdem werden üblicherweise Maßstäbe für eine aus Sicht der Beteiligten gerechte bzw. sinnvolle Lösung entwickelt. Dabei kommen neben den Positionen der Konfliktparteien deren Hintergründe, Ziele, Interessen, und - je nach Ausrichtung und Ausbildung des Mediators - Emotionen und Identitätsaspekte (Rollen, Selbstbild) zum Vorschein.

## 4. Phase: Sammeln und Bewerten von Lösungsoptionen

In der vierten - der kreativen - Phase werden zu den einzelnen Problemfeldern zunächst im Wege des Brainstormings Lösungsoptionen bewertungsfrei gesammelt. Nach Abschluss der Ideenfindung werden diese Lösungsoptionen von den Medianten bewertet und verhandelt. Der Mediator wird in dieser Phase meist das vorschnelle Beschließen von Lösungen bremsen, indem er gegenüber den Teilnehmern hinterfragt, inwieweit die gefundenen Lösungen mit den in der vorherigen Phase ermittelten Interessen der Parteien oder den vorher erarbeiteten Kriterien für eine gerechte Lösung im Einklang stehen. Auch wird der Mediator gemeinsam mit den Beteiligten überprüfen, ob und wie sich die jeweiligen Lösungsoptionen in der Realität umsetzen lassen.



## 5. Phase: Abschlussvereinbarung

Zum Abschluss der Mediation werden die Ergebnisse (meist schriftlich) festgehalten. Üblich ist dabei die konkrete Regelung des weiteren Vorgehens einschließlich der Festlegung von Umsetzungsfristen bis hin zum Verhalten im zukünftigen Konfliktfall.

# **IV. Mediation im Arbeitsleben**

## **1. Relevante Besonderheiten des Arbeitsrechts**

Das Gebiet des Arbeitsrechts ist nach verbreiteter Auffassung ein besonders geeignetes Anwendungsfeld für die Mediation, weil es vom Gütegedanken geprägt ist.

Auch wenn der arbeitsverfahrensrechtliche Gütegedanke ein mediationsfreundliches Klima im Arbeitsrecht schaffen mag, sind Besonderheiten des Arbeitsrechts und des arbeitsgerichtlichen Verfahrens im vorliegenden Zusammenhang bedeutsam. Bei arbeitsrechtlichen Fragen handelt es sich häufig um Dauerschuldverhältnisse mit personeller Komponente. Das Richterrecht spielt eine wesentliche Rolle bei der Entscheidungsfindung. Dadurch kommt diesen Streitigkeiten eine stärkere Mediationsgeeignetheit zugute. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass im Arbeitsrecht größerer Zeitdruck als im allgemeinen Zivilrecht herrscht. Zahlreiche materiellrechtliche Ausschlussfristen lassen für eine klassische Mediation oftmals nicht ausreichend Zeit, wenn der Streit denn ausgebrochen ist.

## **2. Überlegungen zu einzelnen arbeitsrechtlichen Materien**

Das Koalitionsrecht hat den Begriff der Koalition und die Garantieeinbehalte des Art. 9 Abs. 3 GG zum Gegenstand. Derartige reine Rechtsfragen sind für Mediationen kaum geeignet.

Das Recht der Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten und teilweise auch im Vorstand der Kapitalgesellschaften wird, soweit ersichtlich,

als Gegenstand arbeitsrechtlicher Mediationen nicht thematisiert. Es geht um Wirtschaftsmediation im engeren Sinne.

Tarif- und Arbeitskampfrecht sind der klassische Bereich der Schlichtung. Schlichter setzen durchaus mediative Techniken ein. Dennoch sieht *Fischer* für diesen Bereich kurzfristig keine großen Marktchancen für die Mediation. Die Schlichtung ist ein sehr spezielles Tätigkeitsfeld, bei welcher der Autorität des Schlichters besonderes Gewicht beigemessen wird. Hinzu kommt, dass die Tarifvertragsparteien einer Mediation meist ablehnend gegenüberstehen dürften. Der Konflikt gilt, jedenfalls soweit es um Verbandstarifverträge geht, als „normal“ bzw. „naturegeben“ und nicht als Indiz für Hilfsbedürftigkeit. Am ehesten ist eine Mediation noch bei Haustarifverträgen, insbesondere für inhabergeführte Unternehmen oder Familienunternehmen, denkbar. Zumindest die stimmberechtigten Schlichter können kaum als Mediatoren klassifiziert werden.

Im Betriebsverfassungsrecht ist der Bereich der freiwilligen Mitbestimmung uneingeschränkt mediationsgeeignet. In Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung, also dann wenn eine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle herbeigeführt werden kann, steht der Zeitdruck konkreter Verfahren einer Mediation meist entgegen. Die Tätigkeit der Einigungsstelle selbst ist keine Mediation, wenngleich sich Einigungsstellenvorsitzende häufig bei ihrer Shuttle-Diplomatie mediativer Techniken bedienen. Die Häufung von Einigungsstellenverfahren ist ein Indiz für grundlegende Probleme in der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberseite. Sie kann die Bereitschaft der Beteiligten für ein Mediationsverfahren begründen.

Im Individualarbeitsrecht ist zwischen Bestandsstreitigkeiten und sonstigen Streitigkeiten zu unterscheiden. Streiten Arbeitnehmer und Arbeitgeber über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten, so kommt immer auch eine Mediation in Betracht. Allerdings läuft die Schutzfunktion der arbeitsrechtlichen Normen in einem solchen Mediationsverfahren leer. In individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten herrscht aufgrund verschiedener Fristen ein besonderer Zeitdruck, der für eine klassische Mediation nur wenig Raum lässt. Eine fristlose Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen erfolgen, eine Kündigungsschutzklage grundsätzlich binnen drei Wochen erhoben werden.

Wenn das Tischtuch durch die Kündigung erst zerrissen ist, dann ist oftmals nicht mehr viel zu retten. In ganz großen und ganz kleinen Unternehmen mag das anders sein.

Daraus können folgende Konsequenzen gezogen werden: Die für eine Mediation am besten geeigneten arbeitsrechtlichen Teilrechtsgebiete sind das Betriebsverfassungsrecht und das Individualarbeitsrecht. Freilich gibt es in beiden Bereichen Konstellationen, in denen ein besonderer Zeitdruck die Mediation unmöglich macht. Dieser besondere Zeitdruck ist eine relevante Besonderheit des Arbeitsrechts, die zwei Folgerungen für die Perspektiven der Mediation im Arbeitsrecht nahelegt.

Die Erste ist, dass wegen des besonderen Zeitdrucks nach Eskalation des Konflikts möglichst frühzeitig eine klassische Mediation erfolgen sollte, also schon dann, wenn die Probleme sich andeuten.

Die zweite Folgerung lautet: Weil und soweit eine gerichtsnahe außergerichtliche Mediation wegen des Zeitdrucks nicht möglich ist, bietet sich eine gerichtsinterne Mediation an.

## **V. Perspektiven der Mediation**

### **Referentenentwurf MediationsG**

Der Referentenentwurf enthält in § 1 eine Begriffsbestimmung, regelt in § 2 die Aufgaben des Mediators, enthält in § 3 Offenbarungspflichten und in § 4 eine Verschwiegenheitsverpflichtung.

Der Referentenentwurf stellt die angemessene Aus- und Fortbildung in die eigene Verantwortung des Mediators. Dies wird mehrheitlich kritisch gesehen, da auch nach Einführung des Gesetzes kein Berufsbild geschaffen wird und keine Mindeststandards eingeführt werden.

Auch Änderungen in der Zivilprozessordnung sind geplant: § 278a (Mediation, außergerichtliche Konfliktbeilegung) wird eingefügt, Änderungen in § 253 Abs. 3 werden vorgenommen, mit § 796d wird die Vollstreckbarerklärung der

Mediationsvereinbarung eingeführt und Satz 2 und 3 des § 278 Abs. 5 werden aufgehoben. Bis Ende des Jahres soll das Gesetz „kabinettsreif“ sein.

Dem Referat schloss sich eine höchst lebhafte Diskussion an, die sich unter anderem mit der Kostenregulierung für Anwälte und einer damit verbundenen Mediationskostenhilfe, der Geeignetheit arbeitsrechtlicher Konflikte für die Mediation, der Mediation in der Berufungsinanz, Haftungsproblematiken und der Frage, wann man bei Mediation von Erfolg sprechen kann, beschäftigte.

Die *Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Sabine Kallmann* und *Danka Lewin, Richterin am Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven*, dankten dem Referenten für den aufschlussreichen Vortrag und den Teilnehmern für die Bereitschaft zur Diskussion.

Die Veranstaltung klang - wie immer - in gemütlicher Atmosphäre in der Gaststätte „Friesenhof“ aus.

Maren Rieder

Richterin, Bremen-Bremerhaven