

14. Okt. 1960

195

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG §§ 42 Abs. 2, 43 Abs. 2, 44; GewO §§ 123, 124a;
KSchG §§ 1 Abs. 2, 11 Abs. 2; ZPO §§ 139, 286, 554.

Leitsätze:

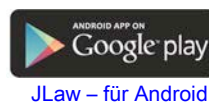
- 1) Für eine ordnungsgemäße Rüge der Verletzung des § 286 ZPO genügt es gemäß § 554 Abs. 3 Ziff. 2 b ZPO nicht, in der Revisionsinstanz einen Sachverhalt zu behaupten, der von dem in dem angefochtenen Urteil festgestellten abweicht. Es muß im einzelnen angegeben werden, welcher prozessuale Verstoß vorliegt und worin er gesehen wird.
- 2) § 139 ZPO findet keine Anwendung, wenn das Parteivorbringen klar und auch offenbar vollständig ist.
- 3) Gegenüber einem gewerblichen Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis unter § 123 GewO fällt, ist eine außerordentliche fristlose Änderungskündigung nicht wirksam, wenn nicht einer der in § 123 GewO genannten Gründe vorliegt. Eine fristlose Änderungskündigung aus wichtigem Grund (z.B. §§ 124a GewO, 70 HGB, 626 BGB) setzt voraus, daß eine sofortige Änderung der Arbeitsbedingungen unabweisbar notwendig ist, daß somit dem Arbeitgeber die Beibehaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter keinen Umständen zuzumuten ist.
- 4) Eine ordentliche befristete Änderungskündigung ist nach dem Kündigungsschutzgesetz dann wirksam, wenn die vom Arbeitnehmer abgelehnte Änderung der Arbeitsbedingungen durch dringende betriebliche Gründe gerechtfertigt ist.
- 5) Teilkündigungen, namentlich Kündigungen von Arbeitsbedingungen, sind grundsätzlich unzulässig.

Aktenzeichen: 1 AZR 255/58
Urteil des BAG vom 14. Oktober 1960

LAG Düsseldorf
(Köln)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ZR 255/58

a 415/57 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

kündet

14. Oktober 1960

. Henkelmann,

estellte

Urkundsbeamter

Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

16. ... sen,

17. ... ,

18. ... ,

Kläger, Berufungsbeklagten und Revisionsbeklagten,
Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt ... ,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 14. Oktober 1960 durch den
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeits-
richter Krell und Dr. Winkler für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 3. Kammer
Köln, vom 18. März 1958 - 3 Sa 415/57 - wird
auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Beklagte ist ein Werk der Textilindustrie. Die
Kläger waren bei ihr als gewerbliche Arbeiter im Rahmen
der 40-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich für den
freien Samstag beschäftigt. Sie sind alle über 20 Jahre
alt und waren länger als sechs Monate im Betrieb der Be-
klagten tätig gewesen. Die Beklagte ist nicht tarifge-
bunden. Sie zahlte frei vereinbarte Löhne.

Am Freitag, dem 7. Juni 1957 ließ die Beklagte an
fünf Stellen im Betrieb die nachfolgende Bekanntmachung
aushängen:

"Mit 14-tägiger Kündigung werden ab sofort alle
bisher gezahlten Löhne aufgekündigt.

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ab Montag, dem 24. Juni 1957 werden die Löhne wie folgt gezahlt:

Handarbeiterinnen	1,46 DM
Masch. Näherinnen	1,31 DM
Schneider	2,07 DM
Bügler, leicht. Arb.	1,93 DM
Bügler, schw. Arb.	2,07 DM
ob. Löhne sind einschl. 15 %	
Bandzulage.	
Arbeiten <u>außerhalb</u> des Bandes:	
Handarbeiterinnen	1,27 DM
Masch. Näherinnen	1,31 DM
Schneider	1,80 DM

auf alle Löhne erfolgt ein Zuschlag von 12 1/2 %
zum Ausgleich der 40-Stundenwoche.

7.6.1957

gez.: Betriebsrat

gez.: M.....".

Nach Darstellung der Beklagten sollten auf diese Weise die betrieblichen Löhne mit der im Lohntarifvertrag für die Bekleidungsindustrie im Bundesgebiet vom 28. Februar 1957 mit Wirkung vom 1. April 1957 festgelegten Gruppierung und Staffelung in Einklang gebracht werden.

Die Bekanntmachung gelangte im Laufe des Dienstag, den 11. Juni 1957, bei Wiederaufnahme der Arbeit nach den Pfingstfeiertagen, zur Kenntnis der Belegschaft. Diese geriet über die angekündigte Lohnänderung in Unruhe, weil sie im Vergleich zur bisherigen Lohnhöhe sowohl mit Lohnkürzungen als auch mit Lohnerhöhungen verbunden war und nach Darstellung der Kläger die Eingruppierung der einzelnen Arbeitnehmer in die in der Bekanntmachung aufgeführten Gruppen nicht klar ersichtlich war.

Der Betriebsrat berief deshalb im Laufe des Vormittags des 12. Juni 1957 eine Betriebsversammlung ein, die der Aussprache über die Auswirkung der Lohnänderung dienen sollte. Als der Geschäftsführer und Inhaber der Beklagten hiervon erfuhr, verbot er die Durchführung der Betriebsversammlung. Der Betriebsratsvorsitzende nahm daraufhin mit dem Geschäftsführer und Inhaber der



- 4 -

Beklagten Rücksprache, der jedoch eine Änderung der neuen Löhne ablehnte. Dies teilte der Betriebsratsvorsitzende der Betriebsversammlung mit. Aus deren Reihen wurde dabei der Ruf nach dem Inhaber laut. Der Betriebsratsvorsitzende verhandelte auf Grund dessen noch einmal mit dem Geschäftsführer und Inhaber der Beklagten, der bei seiner bereits ausgesprochenen Weigerung blieb. Nach Darstellung der Kläger hat der Geschäftsführer und Inhaber der Beklagten bei der zweiten Unterredung mit dem Betriebsratsvorsitzenden erklärt, es verbleibe bei dem neuen Lohn, wer nicht einverstanden sei, solle sofort den Betrieb verlassen und nach Hause gehen. So habe es der Betriebsratsvorsitzende auch der Betriebsversammlung übermittelt. Nach Darstellung der Beklagten hat deren Geschäftsführer und Inhaber erklärt, wer nicht arbeiten wolle, könne ja gehen; der Betriebsratsvorsitzende habe demgemäß der Betriebsversammlung mitgeteilt, wer zu dem neuen Lohn nicht arbeiten wolle, könne nach Hause gehen.

Nach Auflösung der Betriebsversammlung in den Vormittagsstunden verließen etwa 80 Arbeitnehmer, darunter auch die Kläger, den Betrieb.

Von den im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmern wurden im Laufe des Nachmittags des 12. Juni 1957 etwa 30 weitere nach Hause geschickt mit der Begründung, daß für sie keine Arbeit vorhanden sei.

Am 14. Juni 1957 erhielten die Kläger folgendes vom 13. Juni 1957 datiertes Schreiben:

"Da Sie am 12.6.1957 die Arbeit niederlegten, haben Sie das Arbeitsverhältnis zwischen uns fristlos gelöst, und teilen wir Ihnen mit, daß wir Ihnen umgehend die Entlassungspapiere übersenden.

gez. F....., Betriebsratsvorsitzender,
gez. A..... M.....,
Kleiderfabrik GmbH."

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

195

- 5 -

Am 18. Juni 1957 erschienen die Kläger wieder im Betrieb und boten ihre Arbeitsleistung an. Der Betriebsratsvorsitzende und der Betriebsleiter erklärten ihnen jedoch, daß der Inhaber abwesend sei und sie ohne Vollmacht nichts unternehmen könnten. Die Kläger wurden in der Folgezeit nicht mehr beschäftigt.

Die Kläger haben beantragt, festzustellen,
daß ihr Arbeitsverhältnis über den 12. Juni
1957 und 14. Juni 1957 hinaus fortbesteht.

Sie sind der Auffassung, daß weder ein wilder Streik noch eine Aussperrung vorliege. Sie hätten auch nicht eine Kündigung ausgesprochen. Ihr Verhalten könne nicht in diesem Sinne gedeutet werden. Ein Grund zur fristlosen Entlassung seitens der Beklagten liege nicht vor.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vortragen, das Verhalten der Kläger stelle einen wilden Streik dar, der die fristlose Entlassung der Kläger begründet. Auch wenn man die gesamten Vorgänge nicht als wilden Streik betrachtet, bestehe gesetzlich begründeter Anlaß zur sofortigen Auflösung der Arbeitsverhältnisse.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Die Kläger bitten um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

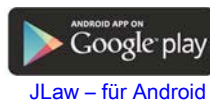
Die Revision hatte keinen Erfolg.

1) Die prozessualen Rügen der Revision, die §§ 139, 286 ZPO seien verletzt, greifen nicht durch.

§ 554 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO verlangt, daß in der Revisionsbegründung sowohl die verletzten Rechtsnormen als auch die Tatsachen, soweit die Revision auf einen Verfahrensverstoß gestützt wird, die diesen Mangel ergeben, bezeichnet werden. Die Vorschrift des § 554 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO ist streng auszulegen (BAG AP Nr. 3 zu § 554 ZPO). Die Tatsachen, die das



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

angefochtene Urteil anfechtbar machen, sind bei formellen Rügen klar und konkret herauszustellen (Wieczorek, ZPO, § 554 Bem. C III c 2). Es muß im einzelnen angegeben werden, welcher prozessuale Verstoß vorliegt und worin er gesehen wird. Es genügt nicht, in der Revisionsinstanz einen Sachverhalt zu behaupten, der von dem in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts festgestellten abweicht. Gerade das hat aber die Revision hier getan. Die Revisionsbegründung gibt nicht im einzelnen die Tatsachen an, die die Verfahrensmängel begründen sollen. Insbesondere wird nicht geltend gemacht, daß ganz bestimmte, in der Berufungsinstanz gestellte Beweis- anträge übergangen worden seien. Die Beklagte bezieht sich ganz allgemein auf die Berufungsbegründungsschrift und legt lediglich den nach ihrer Ansicht richtigen Sachverhalt dar, wobei sie die unrichtige Behauptung aufstellt, es sei un- streitig, daß bereits am 11. Juni 1957 einige Arbeitnehmer die Arbeit niedergelegt hätten. Die Kläger haben in der Be- rufungserwiderung jedoch ausdrücklich ausgeführt, alles was nicht zugegeben sei, werde bestritten. Aber auch ohne diese vielfach gebrauchte formelhafte Wendung würde sich aus dem Gesamtvorbringen der Kläger ergeben, daß sie die Behauptung, am 11. Juni 1957 seien Arbeitsniederlegungen erfolgt, be- streiten. Namentlich haben sie das Vorliegen eines wilden Streiks stets in Abrede gestellt. Die Beklagte hat daher eine Verletzung des § 286 ZPO nicht verfahrensrechtlich richtig gerügt.

Auch § 139 ZPO ist nicht verletzt. Diese Vorschrift verpflichtet das Gericht, auf eine vollständige Aufklärung des Sachverhalts hinzuwirken, d.h. auf Aufdeckung des wahren Streitstandes. Ein unklarer Sachvortrag ist aufzuklären (Wieczorek, aaO, § 139 Bem. B; B III und B III a 2). Ist das Parteivorbringen jedoch klar und auch offenbar vollstän- dig, einschließlich etwaiger Beweisangebote, so findet § 139 ZPO keine Anwendung (Wieczorek, aaO, § 139 Bem. B III b und B IV). Die Beklagte hat in der Berufungsbegründungsschrift und in zwei weiteren Schriftsätzen den nach ihrer Ansicht richtigen Sachverhalt vollständig und erschöpfend vorgetra- gen und unter Beweis gestellt. Dieser Vortrag hat auch im



Tatbestand des angefochtenen Urteils seinen Niederschlag gefunden. Für eine Anwendung des § 139 ZPO durch das Landesarbeitsgericht war deshalb gar kein Raum.

Mangels begründeter prozessualer Rügen muß von dem festgestellten Sachverhalt des landesarbeitsgerichtlichen Urteils ausgegangen werden, nach dem die Kläger und weitere Arbeitnehmer den Betrieb der Beklagten verlassen haben, nachdem ihnen erklärt worden war, wer nicht mit den angekündigten Lohnänderungen einverstanden sei, solle sofort nach Hause gehen. Die Arbeitsniederlegung war somit eine Folge dieser Erklärung und nicht umgekehrt die Erklärung der Beklagten eine Folge der Arbeitsniederlegung.

2) Die den Teilnehmern der Betriebsversammlung im Auftrag des Betriebsinhabers mitgeteilte Aufforderung, wer nicht mit den angekündigten Lohnänderungen einverstanden sei, solle sofort nach Hause gehen, ist eine fristlose Änderungskündigung dahin, daß die Kündigung unter der Bedingung der Nichtzustimmung der Vertragspartner zu der vorgeschlagenen Änderung des Arbeitsvertrages ausgesprochen wird (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Auflage, Band 1, S. 497). Die Beklagte konnte die Löhne nur durch eine neue Vereinbarung mit ihren Arbeitnehmern ändern. Der neue Vertrag war nur über eine Änderungskündigung zu erzielen. Aus Abschnitt IV Abs. 1 der Arbeitsordnung der Beklagten ergibt sich kein Recht zur einseitigen Lohnänderung.

Die Änderungskündigung hat als ordentliche Kündigung, also unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu erfolgen. Als außerordentliche (fristlose) Kündigung ist eine Änderungskündigung des Arbeitgebers nur dann zulässig, wenn die rechtlichen Voraussetzungen für diese fristlose Entlassung gegeben sind. Das ist hier nicht der Fall. Denn das Arbeitsverhältnis mit den Klägern, die gewerbliche Arbeiter sind, untersteht den Vorschriften der Gewerbeordnung. Diese zählt in § 123 enumerativ die Gründe auf, aus denen einem gewerblichen Arbeiter ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden kann. Der Fall der Nichtzustimmung des Arbeitnehmers



- 8 -

zu neuen, ihm vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen, ist kein Kündigungsgrund nach § 123 GewO. Ob die fristlose Änderungskündigung gem. § 124a GewO (wichtiger Grund) gerechtfertigt sein würde, war nicht zu prüfen. Denn die Beklagte hat nicht behauptet, und das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, daß die Voraussetzungen dieser Vorschrift: Vereinbarung der Arbeitsverhältnisse auf mindestens vier Wochen oder Vereinbarung von längeren als 14-tägigen Kündigungsfristen vorliegen.

Selbst wenn aber § 124a GewO an sich anzuwenden wäre, würde es an einem wichtigen Grund für die fristlose Änderungskündigung fehlen. Er ist nur dann gegeben, wenn eine sofortige Änderung der Arbeitsbedingungen unabweisbar notwendig ist, wenn somit dem Arbeitgeber die Beibehaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter keinen Umständen zuzumuten ist. Für das Vorliegen eines derartigen Tatbestandes ist nicht das geringste vorgetragen.

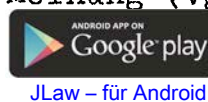
Die fristlose Änderungskündigung vom 12. Juni 1957 ist auch nicht entgegen der Grundregel des § 11 Abs. 2 KSchG in eine befristete Änderungskündigung umzudeuten. Gegen eine derartige Umdeutung bestehen schon deshalb erhebliche Bedenken, weil die Beklagte bereits während der Betriebsversammlung und im Anschluß daran mit großer Energie die fristlose Kündigung betrieben hatte und offenbar auf eine befristete nicht zurückgreifen wollte. Es bedarf jedoch keiner weiteren Erörterung dieser Frage, weil auch im Falle einer Umdeutung der fristlosen Änderungskündigung vom 12. Juni 1957 in eine befristete festzustellen ist, daß die Beklagte keine Gründe für eine dringende Betriebsbedingtheit gem. § 1 Abs. 2 KSchG vorgetragen und unter Beweis gestellt hat, die eine solche Kündigung rechtfertigen würden.

Den Aushang vom 7. Juni 1957 hat das Landesarbeitsgericht ohne Verstoß gegen Auslegungsgrundsätze dahin bewertet, daß er eine Teilkündigung, und daher unzulässig ist. Diese Rechtsauffassung entspricht der herrschenden Meinung (vgl. Hueck-

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Nipperdey, aaO, S. 497/498; Herschel, BB 1958, 160), von der abzuweichen kein Anlaß besteht. Nur ausnahmsweise kann eine Teilkündigung zulässig sein. Ein derartiger Ausnahmefall ist hier aber nicht gegeben.

Das Ergebnis der Entscheidung kann aber auch kein anderes sein, wenn man den Aushang vom 7. Juni 1957 als befristete Änderungskündigung ansehen würde. Abgesehen davon, daß eine solche durch die fristlose Änderungskündigung vom 12. Juni 1957 als überholt und hinfällig erscheint, hat die Beklagte, wie bereits erwähnt, keinerlei Gründe vorgetragen und unter Beweis gestellt, die für eine dringende Betriebsbedingtheit der Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG sprechen. Es ist hierfür nicht ausreichend, daß die neuen Löhne nach der Behauptung der Beklagten einem Lohnvertrag angepaßt werden sollten. Ebensowenig besteht eine Verpflichtung der Beklagten, gemäß Abschnitt IV Abs. 1 ihrer Arbeitsordnung eine Herabsetzung frei vereinbarter Löhne auf den Tariflohn vorzunehmen. Diese Bestimmung garantiert den Arbeitnehmern der Beklagten gerade die Erhaltung ihrer über den Tariflohn hinaus vereinbarten Bezüge.

Auf Grund des festgestellten Sachverhalts kommt dem Schreiben vom 13. Juni 1957 keine selbständige Bedeutung zu. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß dieses Schreiben nur eine Bestätigung der bereits am 12. Juni 1957 ausgesprochenen fristlosen Änderungskündigung beinhaltet. Das Schreiben stellt darauf ab, daß die Kläger ihrerseits die Arbeitsverhältnisse fristlos aufgekündigt hätten. Demgegenüber steht jedoch fest, daß den Klägern am 12. Juni 1957 von der Beklagten fristlos gekündigt worden ist.

3) Entgegen der Auffassung der Revision bietet der festgestellte Sachverhalt auch keine Anhaltspunkte für das Vorliegen von Arbeitsk Kampfmaßnahmen, die den Vorschriften des Kündigungsschutzrechts nicht unterliegen würden.

Das Verhalten der Arbeitnehmer der Beklagten am Vormittag des 12. Juni 1957 erfüllt nicht die Merkmale eines



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Streiks. Das gilt von der Teilnahme an der Betriebsversammlung bzw. von dieser selbst. Daß die Betriebsversammlung unzulässigerweise während der Arbeitszeit stattgefunden hat, gibt ihr nicht den Charakter einer Kampfmaßnahme. Der Teilnahme an einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsversammlung, auch wenn sie entgegen § 43 Abs. 2 BetrVG während der Arbeitszeit stattfindet, fehlt das Merkmal der Gemeinsamkeit und Planmäßigkeit der Arbeitsniederlegung zur Erreichung eines Kampfzieles. Denn die Betriebsversammlung dient nicht, wenn sie sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit bewegt (§ 44 BetrVG), was hier der Fall war, der Erreichung eines Kampfzieles.

Auch das Verlassen des Betriebes durch die Kläger und weiteren Arbeitnehmer nach Ausspruch der fristlosen Änderungskündigung und Auflösung der Betriebsversammlung ist kein Streik. Im Nichteinverständnis mit im Wege der Änderungskündigung angebotenen neuen Arbeitsbedingungen liegt keine Kampfmaßnahme. Hier haben die Kläger auf Grund der ihnen gegenüber ausgesprochenen fristlosen Änderungskündigung sich als entlassen betrachtet, da sie ihr Einverständnis mit den neuen Löhnen verweigerten. Sie haben mit dem Verlassen des Betriebes zunächst nur das getan, was der Arbeitgeber bei seiner, wenn auch unzulässigen, Änderungskündigung alternativ erstrebte.

Da ein Arbeitskampf nicht vorgelegen hat, können die Maßnahmen der Beklagten, der Aushang vom 7. Juni 1957 und die fristlose Änderungskündigung vom 12. Juni 1957 nicht als Abwehraussperrung bewertet werden. Sie können auch nicht als Aggressivaussperrung angesehen werden. Wenn der Arbeitgeber erkennbar die Löhne im Wege der Kündigung, wobei es dahingestellt bleiben kann, ob er eine Teil- oder Änderungskündigung gewählt hat, ändern will, liegt keine Aussperrung vor. Die Aussperrung ist unbedingt. Sie erfolgt regelmäßig mit dem Willen zur Lösung des Arbeitsverhältnisses (ausnahmsweise nur zur Suspendierung der Arbeits- und Lohnzahlungspflicht), wobei die Arbeitnehmer aufgefordert sind, nach Beendigung des Arbeitskampfes dem Arbeitgeber ein Angebot



auf Erneuerung der Arbeitsverträge zu machen. Demgegenüber erfolgt die Änderungskündigung unter einer Bedingung, deren Eintritt vom Willen des Arbeitnehmers abhängt (BAG AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG). Bei der Änderungskündigung erfolgt die Entlassung, weil sich der Arbeitnehmer gegen die Änderung entschieden hat; eine künftige Wiedereinstellung steht nicht in Rede. Bei der Aussperrung werden die Arbeitsverhältnisse bedingungslos gelöst, um die Arbeitnehmer zum Nachgeben zu zwingen (Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Auflage, Band 1 S. 687).

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Dr. Joachim

Otto Krell

Dr. Winkler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)