

Aktenzeichen: 2 AZR 109/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 22. September 1983

- 2 AZR 109/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 17. Dezember 1980

Wiesbaden

- 7 Ca 3833/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Dezember 1981

Frankfurt am Main

- 12 Sa 308/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehramtsbewerbern

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 109/82

12 Sa 308/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
22. September 1983

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES!

U R T E I L

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Dr. Bensinger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 10. Dezember 1981 - 12 Sa 308/81 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 17. Dezember 1980 - 7 Ca 3833/80 - wird zurückgewiesen.
3. Das beklagte Land trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin hat aufgrund der im Oktober 1979 bestandenen Zweiten Staatsprüfung die Befähigung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen in Hessen. Ihre Fächer sind Deutsch und Sport. Ihr nach den Einstellungsrichtlinien für Lehrer mit Lehramtsbefähigung in Hessen errechneter sogenannter gewichteter Notenmittelwert beträgt 1,89.

Seit dem 1. November 1979 unterrichtete sie an der Gesamtschule in Wiesbaden-Klarenthal. Am 22. Oktober 1979 vereinbarten die Parteien einen Lehrauftrag von 13 Stunden für die Zeit vom 1. November 1979 bis zum 31. Juli 1980. Der Lehrauftrag wurde durch den BAT-Vertrag vom 11. Februar 1980 ersetzt, nach dem die Klägerin in die VergGr. II a BAT eingruppiert wurde und 27 Wochenstunden vom 1. Februar bis 31. Juli 1980 zu unterrichten hatte. Nach § 1 des Arbeitsvertrages war die Klägerin als Zeitangestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer (Modellversuch: Schulsozialarbeit im Stadtteil Wiesbaden-Klarenthal) eingestellt. Sie sollte jedoch nicht Aufgaben innerhalb des Modellversuchs Schulsozialarbeit wahrnehmen, sondern ihre Fächer Deutsch und



Sport unterrichten, um auf diese Weise Kollegen zu entlasten, die bei dem Modellversuch mitarbeiteten und für die das Kultusministerium 40 Entlastungsstunden bewilligt hatte. Beahlt wurde die Klägerin in der Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli 1980 aus Bundesmitteln, die im Rahmen des angeführten Modellversuchs der Stadt Wiesbaden als Träger für die Einstellung von zwei Sozialarbeitern/Sozialpädagogen zur Verfügung gestellt wurden. Die Stadt Wiesbaden beabsichtigte, diese Stellen aber erst zum 1. August 1980 zu besetzen und stellte die Mittel bis dahin dem beklagten Land für die Bezahlung von zwei Lehrern an der Gesamtschule in Klarenthal zur Verfügung. Bereits vor Abschluß des Vertrages zwischen der Klägerin und dem beklagten Land hatte die Stadt Wiesbaden klargestellt, daß die Mittel dem beklagten Land nur bis zum 31. Juli 1980 zur Verfügung standen. Da das Land sich weigerte, die Klägerin zu den bisherigen Bedingungen über den 31. Juli 1980 hinaus zu beschäftigen, erhob diese Klage.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, der in den Arbeitsvertrag vom 11. Februar 1980 aufgenommene Befristungsgrund sei vorgeschoben. Sie sei nicht im Rahmen des Modellprojekts Schulsozialarbeit im Stadtteil Wiesbaden-Klarenthal beschäftigt worden, sondern habe dort lediglich zur Minderung des nicht abgedeckten obligatorischen Unterrichts in den Fächern Deutsch und Sport beigetragen. Es bestehe nach wie vor ein akuter Mangel an Sportlehrerinnen. Das beklagte Land übersehe auch, daß die Dauer der Befristung sich an dem Befristungsgrund orientieren müsse. Bei Vertragsabschluß habe aber festgestanden, daß der Modellversuch auf jeden Fall bis 1984 laufe.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aus dem Vertrag vom 11. Februar 1980 mit dem 31. Juli 1980 nicht beendet wurde, sondern unbestimmt fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, die Befristung zum 31. Juli 1980 beruhe auf einem sachlichen Grund. Zwar habe die Klägerin nicht unmittelbar am Modellprojekt mitgearbeitet. Jedoch sei das vom beklagten Land in das Modell einzubringende Lehrerdeputat wegen einer Projektausweitung zugunsten der Gesamtschule Wiesbaden-Klarenthal auf 40 Wochenstunden zu erhöhen gewesen. Diese Erhöhung habe sich im Zuge des nächstmöglichen allgemeinen Einstellungsverfahrens nicht mehr realisieren lassen, weil der das Modell fördernde Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW) den Bewilligungsbescheid erst nach diesem Zeitpunkt dem beklagten Lande zugestellt habe. Deshalb sei das Land mit der ebenfalls projektbeteiligten Landeshauptstadt Wiesbaden übereingekommen, in diesem Projekt mitbewilligte Mittel für von der Stadt Wiesbaden einzustellende Sozialarbeiter auf Zeit zweckzufremden. Mit diesen Mitteln habe die projektbedingt ab dem 1. Februar 1980 erfolgte Erweiterung des Lehreranrechnungsdeputats zugunsten der projektbeteiligten Gesamtschule Wiesbaden-Klarenthal überbrückungshalber bis zum nächsten allgemeinen Lehrereinstellungstermin mitfinanziert werden sollen.

Die Klägerin hat erwidert, aus den vom beklagten Land vor-



gelegten Unterlagen sei nicht erkennbar, daß aus den vom BMBW zur Verfügung gestellten Mitteln nur Sozialarbeiter, also keine Lehrer bezahlt werden dürften. Abgesehen davon habe es sich bei der Aufgabe der Klägerin um eine solche von nicht nur vorübergehender Dauer gehandelt. Dementsprechend sei zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem Ende der Befristung eine andere Lehrerin für Deutsch und Sport eingestellt worden. Daraus ergebe sich zugleich, daß dem beklagten Land auch nach dem 31. Juli 1980 Mittel für die Bezahlung der ihr gestellten Aufgabe zur Verfügung gestanden hätten. Wenn die Beklagte die Stelle in einem formalisierten Verfahren habe neu besetzen wollen, so bedeute dies eine unzulässige Berücksichtigung von Drittinteressen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Schwierigkeiten des beklagten Landes im Schulbereich (derzeitiger "Schülerberg", ein mittelfristig prognostizierbares Lehrerüberangebot und absinkende Schülerzahlen) rechtfertigten angesichts des Altersaufbaues der hessischen Lehrerschaft im Grundsatz den Abschluß



derartiger befristeter Anstellungsverträge und zwar vor allem, um einen Überhang an beamteten Lehrkräften zu vermeiden und nicht dadurch Neueinstellungen auf Jahre hinaus zu blockieren. Nur so könne einer im öffentlichen Interesse zu vermeidenden beträchtlichen Überalterung dieses wichtigen Bereichs des öffentlichen Dienstes vorgebeugt werden. Da aber nach gewisser Zeit das Vertrauen der Lehrkräfte auf eine Daueranstellung vorrangig schutzwürdig werde, sei die Aneinanderreihung derartiger Befristungen nur in engen Grenzen und für eine beschränkte Zeit zulässig. Daher könnten - vorbehaltlich besonderer Umstände des Einzelfalles - den vollausgebildeten und mit Lehraufträgen und/oder Halbjahres-BAT-Verträgen beschäftigten Lehrkräften nicht mehr als vier derartige halbjährliche Befristungen oder mehrere Befristungen über insgesamt zwei Jahre hinaus zugemutet werden. Danach entstehe ein unbefristetes Anstellungsverhältnis. Die Klägerin sei erst knapp ein Jahr bei dem beklagten Land beschäftigt, dementsprechend befinde sie sich nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Selbst wenn man diesen Rechtsgrundsatz hinsichtlich der besonderen Umstände des Einzelfalles nicht für zutreffend halte, ergebe sich kein anderes Ergebnis. Die Befristung des Vertrages zum 31. Juli 1980 beruhe nämlich auf einem sachlichen Grund und zwar auf der befristungsrechtlich nicht zu beanstandenden zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit der Klägerin im Rahmen des BAT-Vertrages durch die für das beklagte Land nur bis zum 31. Juli 1980 zweckentfremdbaren Mittel zur Finanzierung. Das beklagte Land habe bei Vertragsabschluß absehen können, daß es über diese



Finanzmittel nur bis zum genannten Termin werde verfügen können. Es sei nicht sachwidrig, wenn das Land im Einvernehmen mit der projekttragenden Stadt Wiesbaden zur Überbrückung Projektmittel zweckentfremde, um der Gesamtschule Wiesbaden-Klarenthal für das ab 1980 in größerem Umfang weiterlaufende Projekt das entsprechend höhere Anrechnungsdeputat bereits ab Anfang Februar 1980 gutzubringen. Es sei allein Sache des Projektträgers gewesen, zu entscheiden, ob und wie lange er auf diese an sich von ihm einzusetzenden Sozialarbeitermittel im Projektinteresse verzichten wollte. Die Ansicht des Arbeitsgerichts, das beklagte Land müsse die zur Zahlung der Klägerin für die Zeit nach dem 31. Juli 1980 aufzuwendenden Beträge aus eigenen Mitteln sicherstellen, hat das Berufungsgericht mit der Begründung für unrichtig gehalten, die Arbeitsgerichte könnten dem Land nicht vorschreiben, welche Voraussetzungen es an die Lehrer stellt, die es mit Mitteln aus seinem Haushalt an dem Projekt beschäftigen wolle.

B. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.

I. Zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (vgl. zuletzt BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50 und BAG 36, 229 = AP Nr. 61 sowie BAG 37, 283 = AP Nr. 64 und BAG 37, 305 = AP Nr.



65, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag ersetzt.

II. Bei der Frage, ob ein sachlicher Grund vorliegt, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die im Revisionsverfahren nur beschränkt nachprüfbar ist (vgl. BAG vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Eine Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des sachlichen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat oder wenn seine Bewertung des Sachverhalts wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (BAG vom 25. Januar 1973



- 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, letztere zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

III. Auch unter Zugrundlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs hält das angefochtene Urteil der revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Schwierigkeiten des beklagten Landes im Zusammenhang mit dem sogenannten "Schülerberg" und sein Bestreben, einen Überhang an beamteten Lehrkräften sowie eine Überalterung dieses Bereichs im öffentlichen Dienst zu vermeiden, könnten derartige Befristungen rechtfertigen und dies gelte auch im Entscheidungsfall, kann nicht gefolgt werden.

a) Soweit sich das beklagte Land darauf beruft, es wolle vermeiden, daß Neueinstellungen auf Jahre hinaus blockiert würden, geht es zunächst um die Berücksichtigung sogenannter Dritinteressen. Hierzu hat der Senat bisher in ständiger Rechtsprechung entschieden, es sei keine billigenswerte Erwägung, wenn Arbeitsverträge mit an einer Daueranstellung interessierten Lehrkräften aus der ganz allgemeinen Erwägung heraus befristet werden, künftigen Bewerbern Arbeitsplätze zu erhalten (BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 37, 283 und 37, 305, aaO). Vielmehr ist für einen sachlich rechtfertigenden Grund ein konkret das betreffende Ar-



beitsverhältnis berührender Umstand erforderlich (BAG, aaO m.w.N.; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Anh. 1, § 620 BGB Anm. III 9 a).

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch ein billigenswertes Interesse des beklagten Landes an einem gleichmäßigen Altersaufbau seiner Lehrerschaft die Befristung nicht rechtfertigen. Denn auch insoweit fehlt es zunächst schon an einem konkreten, das betreffende Arbeitsverhältnis berührenden Umstand. Dem Interesse des beklagten Landes an einem kontinuierlichen Altersaufbau ist zudem kein absoluter Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse der bereits im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrer einzuräumen (BAG vom 14. Januar 1982, aaO).

c) Auch der Angriff der Revision gegen die vom Landesarbeitsgericht aufgestellte Zwei-Jahres-Grenze ist nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats begründet. Dieser Rechtsgrundsatz des Landesarbeitsgerichts, wonach den Lehrkräften als Ergebnis der Interessenabwägung Befristungen bis zu insgesamt zwei Jahren zugemutet werden könnten, ist eine entbehrliche Rechtsfortbildung (vgl. zur näheren Begründung BAG vom 14. Januar 1982, aaO).

2. Die Revision hat auch zu Recht gerügt, das Landesarbeitsgericht habe einen sachlichen Grund für die Befristung darin gesehen, daß die zweckentfremdeten Drittmittel nur bis zum 31. Juli 1980 bereitstanden.



a) Haushaltsrechtliche Erwägungen sind grundsätzlich kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen, weil das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen hat; es kann nicht unmittelbar in Rechte Dritter und damit in das Arbeitsverhältnis eingreifen. Die zeitlich begrenzte Zuweisung von Mitteln ist nur dann ein sachlicher Grund zum Abschluß befristeter Verträge, wenn für die vorübergehende Beschäftigung von der Tatsache her ein sachlicher Grund besteht, der u.a. in einem vorübergehenden Arbeitsanfall bestehen kann (BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG vom 14. Januar 1982, aaO).

Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers aus einer bestimmten Haushaltsstelle erfolgt, die nur befristet bewilligt worden ist oder deren Streichung zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit zu erwarten ist (BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Nur in diesen Fällen kann davon ausgegangen werden, daß sich der Gesetzgeber gerade mit dieser Stelle befaßt und festgestellt hat, daß für die Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers ein sachlicher Grund, z.B. ein vorübergehender Bedarf gerade bis zum Ende der Befristung besteht und aus diesem Grunde die Befristung sachlich gerechtfertigt ist (vgl. Neumann, Festschrift für Herschel 1982, 321 ff., insbesondere 328 ff.).



b) Nichts anderes gilt für den Bereich der sogenannten Drittmittelfinanzierungen. Auch hier stellen die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr oder allgemeine Einsparungen keinen sachlichen Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen dar, sofern nicht die Haushaltsstelle nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wird und sie anschließend in Fortfall kommt (BAG vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

c) Vorliegend hat das beklagte Land für die Dauer des Modellversuchs Schulsozialarbeit an der Gesamtschule Wiesbaden-Klarenthal den am Modellversuch beteiligten Lehrern insgesamt 40 Entlastungsstunden bewilligt. Der Modellversuch sollte mindestens bis zum Jahre 1984 laufen. Die Klägerin hatte nach ihrem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem Erlaß des Kultusministeriums vom 22. Januar 1980 - II B-1006/541(17)-11- zusammen mit einer Kollegin diesen Unterricht der freigestellten Kollegen abzudecken. Sie ist also für nicht nur vorübergehenden Arbeitsanfall eingestellt worden. Hierfür haben auch über den 31. Juli 1980 hinaus Haushaltsmittel bereitgestanden. Das stand bereits bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages vom 11. Februar 1980 fest. Die Besonderheit des Falles besteht nur darin, daß vom 1. Februar bis zum 31. Juli 1980 die Klägerin aus Drittmitteln bezahlt wurde, während für diese Entlastungsstunden ab dem 1. August 1980 Landesmittel zur Verfügung gestellt werden sollten und wurden. Dieser Umstand allein vermag aber eine Befristung aus haushaltsmäßigen Gründen gerade nicht zu rechtfertigen, da bei Abschluß des Vertrages gerade nicht der Wegfall der benötig-



ten Mittel feststand, sondern das Gegenteil. Außerdem könnte die Berufung auf den Wegfall von Haushaltsmitteln nur dann einen sachlichen Grund für die Befristung abgeben, wenn sie mit einem vorübergehenden Arbeitsanfall korrespondieren würde (vgl. BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

d) Weshalb das beklagte Land die Klägerin nicht über den 31. Juli 1980 hinaus beschäftigt hat, hat auch nach seinem eigenen Vortrag einen ganz anderen Grund: Er ist darin zu sehen, daß zum 1. August 1980 Einstellungen aufgrund eines formalisierten Einstellungsverfahrens vorgenommen werden sollten, um die Chancengleichheit der Stellenbewerber zu wahren. Damit beruft sich das beklagte Land für die Befristung auf das Leistungsprinzip. Hierfür gilt folgendes: Mangels besserer Kriterien ist es zwar sachgerecht, wenn die Bewerber bei der ersten Einstellung nach dem Notendurchschnitt berücksichtigt werden und nach der in der Ausbildung erworbenen Qualifikation entschieden wird, ob die Bewerber als Beamte zur Probe oder im Angestelltenverhältnis eingestellt werden. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines angestellten Lehrers ist dagegen zur Gewährleistung des Leistungsprinzips weder sinnvoll noch geboten. Ein voll ausgebildeter Lehrer, der, wie die Klägerin, einige Zeit im Angestelltenverhältnis beschäftigt worden ist, erwirbt gegenüber dem in zwei Prüfungen besser qualifizierten künftigen Lehramtsbewerber zusätzliche pädagogische Erfahrungen und ein größeres Fachwissen. Das Leistungsprinzip verbietet es daher gerade, unverändert an dem formalen Vergleich der in den Prüfungen erreichten Notendurchschnittswerte festzuhalten. Diese allgemeine Erwägung wird



- 14 -

im Streitfall eindrucksvoll durch die Bewährung der Klägerin und der daraus folgenden Beurteilung durch den Schulleiter und ihre Kollegen bestätigt.

War also die Revision begründet, folgt die Kostenentscheidung aus § 91 ZPO.

Hillebrecht	Triebfürst	Dr. Weller
Jansen	Dr. Bensinger	

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)