

Aktenzeichen: 2 AZR 138/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 29. September 1983

- 2 AZR 138/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 5. Juni 1981

Limburg

- 2 Ca 163/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. Januar 1982

Frankfurt am Main

- 6 Sa 960/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Verhaltensbedingte Kündigung

Gesetz:

KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung, § 15
Wahlbewerber; LohnFG § 7

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 138/82

6 Sa 960/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
29. September 1983

Zeuner,

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 29. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhsler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Schulze für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 29. Januar 1982 - 6 Sa 960/81 - wird zu-
rückgewiesen.

2. Die Beklagte trägt die Kosten 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 im Jahre 1940 geborene verheiratete Klägerin ist seit
1. Juni 1970 bei der Beklagten als Arbeiterin gegen einen Mo-
natslohn von zuletzt 1.900,-- DM brutto beschäftigt. Sie war zu-
nächst in der Versandabteilung für Metallacke eingesetzt und
vertrat die in der Versandabteilung für Holzlacke beschäftigte
und mit ihr befreundete Arbeiterin W . Ab März 1979 richtete
die Beklagte einen zentralen Versand für Holz- und Metallacke
ein, in dem der Vorarbeiter O sowie die Klägerin und die Ar-
beiterin S beschäftigt waren. Die Arbeiterin W war nach
dieser Umorganisation hauptsächlich in der Abfüllung tätig.

Vom 8. September bis 19. September 1980 waren die Klägerin
und die Arbeiterin W gemeinsam in Urlaub.

Die AOK Limburg-Weilburg bewilligte zunächst der Arbeiterin
W und danach mit Schreiben vom 5. Februar 1981 auch der
Klägerin auf deren Antrag für die Zeit vom 3. März bis 25. März
1981 eine Genesungskur wegen neurovegetativer Störungen in
Strümpfelbrunn in derselben Pension und sagte die Übernahme der
Kosten zu. Die Beklagte fragte daraufhin bei der AOK an, ob beide
Arbeiterinnen gleichzeitig in Kur gehen müßten, da sich in diesem



Falle betriebliche Schwierigkeiten ergeben könnten. Mit Schreiben vom 18. Februar 1981 teilte die AOK der Klägerin unter Hinweis auf diese Anfrage mit, daß von seiten der Kasse die Möglichkeit bestehe, die Kur zu verschieben. Mit Schreiben vom 20. Februar 1981 wies die Beklagte die Klägerin darauf hin, daß es ihr aus betrieblichen Gründen nicht möglich sei, sie gemeinsam mit der Arbeiterin W , die als die Ältere den Vorzug verdiene, freizustellen. Sie müsse mit der Kündigung rechnen, wenn sie die Kur ebenfalls am 3. März 1981 antrete.

Am 23./24. Februar 1981 reichte die Klägerin bei dem für die anstehende Betriebsratswahl bestellten Wahlvorstand einen von vier Wahlberechtigten unterschriebenen Wahlvorschlag ein, in dem sie sich für ein Betriebsratsamt bewarb. Der Wahlvorstand gab diesen Vorschlag an die Klägerin mit dem Hinweis zurück, Wahlvorschläge könnten erst nach Erlaß des am 5. März 1981 im Betrieb ausgehängten Wahlausschreibens eingereicht werden.

Vor dem vorgesehenen Beginn der Kur legte die Klägerin ein von ihrem behandelnden Arzt Dr. T unterschriebenes Attest vor, in dem ihr Arbeitsunfähigkeit vom 2. März bis 25. März 1981 bescheinigt war. Auf den Hinweis der Beklagten, daß ein gleichzeitiger Kuraufenthalt beider Arbeiterinnen zu Störungen im Betrieb führen würde, erklärte Dr. T , daß er die Bescheinigung "zurücknehme".

Die Klägerin trat am 3. März 1981 gemeinsam mit Frau W die Kur an. Nach Anhörung und mit Zustimmung des Betriebsrats



kündigte die Beklagte daraufhin mit Schreiben vom selben Tag das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristgerecht zum 30. April 1981.

Mit der vorliegenden Klage wendet sich die Klägerin gegen diese Kündigung. Sie hat vorgetragen, daß sie als Wahlbewerberin unkündbar und die Kündigung auch sozial ungerechtfertigt sei. Sie hat demgemäß beantragt festzustellen, daß das zwischen ihr und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 3. März 1981 zum 30. April 1981 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, die Klägerin könne den Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber u.a. deshalb nicht in Anspruch nehmen, weil ihr Wahlvorschlag bei 137 im Betrieb beschäftigten wahlberechtigten Arbeitern nicht die ausreichende Zahl von Stützunterschriften aufwiesen habe. Die Kündigung sei auch aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt, weil die Klägerin unberechtigt die Kur am 3. März 1981 angetreten habe. Der Kurantritt sei zu diesem Zeitpunkt weder aus organisatorischen noch aus medizinischen Gründen erforderlich gewesen. Die Klägerin sei auch nicht arbeitsunfähig krank gewesen, wie Dr. T auf Rückfrage bestätigt habe. Für Frau W sei der vorgesehene Kurantritt aus medizinischen Gründen vordringlicher gewesen. Aus betrieblichen Gründen habe der gleichzeitige Ausfall beider Arbeiterinnen zu Betriebsstörungen geführt. Frau W verfüge aus ihrer früheren Tätigkeit über die Kenntnis der Lack- und Farbsorten und sei deshalb



-5-

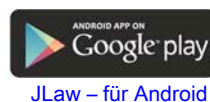
als Vertreterin im zentralen Versand vorgesehen und auch mehrfach vertretungsweise dort eingesetzt worden, wenn entweder die Klägerin oder Frau S ausgefallen sei. Für den gemeinsamen Urlaub der Klägerin und der Arbeiterin W im September 1980 hätten besondere Gründe vorgelegen.

Sie sei deshalb berechtigt gewesen, der Klägerin den Kurantritt erst nach Rückkehr von Frau W aus der Kur zu gestatten. Wenn die vom Sozialversicherungsträger bewilligte Kur in dem vorgesehenen Zeitraum weder aus medizinischen noch aus organisatorischen Gründen durchgeführt werden müsse, sei der Arbeiter verpflichtet, auf berechnigte betriebliche Interessen Rücksicht zu nehmen. Die Klägerin habe somit ihre Vertragspflichten in gröblicher Weise verletzt. Ihr Ausfall habe durch den Einsatz von Kraftfahrern sowie der Arbeiterin L überbrückt werden müssen, die deshalb ihren Urlaub aus dem Vorjahr habe verschieben müssen. Durch ihren Ausfall in der Abfüllabteilung sei es dort zu Engpässen gekommen.

Die Klägerin hat erwidert, sie sei vom 2. bis 25. März 1981 arbeitsunfähig krank gewesen, und die Kur hätte auch in diesem Zeitraum aus medizinischen Gründen durchgeführt werden müssen. Aber auch betriebliche Gründe hätten der Durchführung ihrer Kur in dem vorgesehenen Zeitraum nicht entgegengestanden. Sie habe Etiketten und Aufträge mit der Maschine geschrieben und sei ausschließlich von dem Vorarbeiter O oder Frau S vertreten worden. Frau W könne nicht Maschine schreiben und sei somit zu ihrer Vertretung gar nicht in der Lage.



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



Die Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet.

I. Die Ansicht des Berufungsgerichts, die Klägerin sei wegen Fehlens der erforderlichen Zahl von Stützunterschriften für ihren Wahlvorschlag keine Wahlbewerberin im Sinne des § 15 Abs. 3 KSchG gewesen und könne deshalb nicht den Sonderkündigungsschutz nach dieser Vorschrift in Anspruch nehmen, läßt keinen Rechtsfehler erkennen.

II. Das Berufungsgericht hat weiter angenommen, daß die Kündigung der Beklagten sozial ungerechtfertigt sei.

In tatsächlicher Hinsicht hat es festgestellt, die Klägerin habe nichts unversucht gelassen, mit der Zeugin W eine gemeinsame Genesungskur durchzuführen, wie u.a. auch daraus hervorgehe, daß sie sich den Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber habe verschaffen wollen. Auch nach der Einrichtung der zentralen Versandabteilung sei die Zeugin W dort als Vertreterin, zu-
meist für die Zeugin S, eingesetzt worden, die wiederum die Klägerin bei deren Abwesenheit vertreten habe. Ausgenommen hiervon sei nur die Zeit des gemeinsamen Urlaubs vom 8. bis 19. September 1980 sowie die Zeit vom 18. Februar bis etwa 10. August 1980 geblieben, in der die Zeugin W arbeitsunfähig krank ge-



-7-

wesen sei. Eine Verschiebung der Kur bis zur Rückkehr der Zeugin W sei sowohl aus medizinischen wie aus organisatorischen Gründen im Bereich der Kasse möglich gewesen. Dies habe die Klägerin auch gewußt. Wegen des gleichzeitigen Ausfalls der Klägerin und der Zeugin W sei die Arbeiterin L im zentralen Versand eingesetzt worden. Da sie aus der Abfüllstation habe abgezogen werden müssen, sei es dort zu Schwierigkeiten gekommen.

Diesen Sachverhalt hat das Berufungsgericht im wesentlichen wie folgt gewürdigt:

Werde dem Arbeiter gemäß § 7 Abs. 1 LohnFG eine Kur bewilligt, so sei er nach Abs. 2 dieser Bestimmung lediglich zur unverzüglichen Vorlage einer Bescheinigung über die Bewilligung der Kur, ihre voraussichtliche Dauer und die Kostenübernahme, darüber hinaus jedoch lediglich zur Mitteilung des Beginns der Kur verpflichtet.

Das beharrliche Festhalten der Klägerin an ihrem Vorhaben, gemeinsam mit der Zeugin W in Kur zu gehen, stelle jedoch ausnahmsweise eine Vertragsverletzung dar, weil die Klägerin damit ihre im Rahmen der allgemeinen Treuepflicht bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf dringende betriebliche Erfordernisse verletzt habe. Medizinische und organisatorische Gründe für eine Durchführung der Kur gerade in dem vorgesehenen Zeitraum hätten nicht vorgelegen. Die Klägerin habe auch keine hierfür sprechenden weiteren sachlichen Gründe vorgetragen. Im Hinblick auf die betrieblichen Schwierigkeiten, die durch den gemeinsamen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kuraufenthalt der beiden Arbeiterinnen entstanden seien, erscheine das Festhalten der Klägerin an dem Kurtermin unverständlich rücksichtslos und damit treuwidrig.

Diese Pflichtverletzung sei aber nicht gewichtig genug, um die Kündigung sozial zu rechtfertigen. Zu Lasten der Klägerin sei zu berücksichtigen, daß sie ihren Plan mit großer Intensität verfolgt habe, deswegen die Arbeiterin L ihren geplanten Resturlaub aus dem Jahre 1980 habe verschieben müssen und es in der Abfüllstation zu einem Engpaß gekommen sei. Weitere konkrete Betriebsstörungen seien jedoch nicht eingetreten. Für die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sprächen die zehnjährige untadelige Mitarbeit der Klägerin im Betrieb sowie die Folgen des jeweiligen Verhaltens für den Vertragspartner. Während über die Schwierigkeiten in der Vertreterdisposition hinaus durch das Verhalten der Klägerin keine konkreten Betriebsstörungen eingetreten seien, sei die nunmehr 40-jährige Klägerin seit der Kündigung arbeitslos und dürfte nur schwer eine neue Beschäftigung finden.

III. Die vom Berufungsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen sind gemäß § 561 Abs. 2 ZPO für den Senat bindend, weil weder die Beklagte insoweit Verfahrensrügen noch die Klägerin als Revisionsbeklagte Gegenrügen erhoben haben.

IV. Auch die Würdigung des festgestellten Sachverhalts durch das Berufungsgericht ist revisionsrechtlich im Ergebnis nicht zu beanstanden.



1. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung kann das Revisionsgericht nur nachprüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist oder bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder ob bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatrichter ein Beurteilungsspielraum zuzubilligen ist, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. BAG Urteil vom 20. Oktober 1959 - 3 AZR 279/56 - AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil den Angriffen der Revision stand.

2. Die Revision rügt als Verletzung des § 7 Abs. 1 LohnFG, das Berufungsgericht habe verkannt, daß die Klägerin während ihrer Kur zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen sei. Sie sei weder arbeitsunfähig krank gewesen noch habe allein die Bewilligung der Kur durch die AOK einen in ihrer Person liegenden Hinderungsgrund dargestellt. § 7 Abs. 1 LohnFG regele nur die Voraussetzungen für einen Lohnfortzahlungsanspruch während einer Kur. Entscheidend für das Vorliegen eines Hinderungsgrundes in der Person der Klägerin sei allein, ob ihr aus Anlaß der Kurbewilligung in der vorgesehenen Zeit die Arbeitsleistung nach Treu und Glauben, unter Berücksichtigung ihrer Treuepflicht und der entgegengesetzten Interessen der Beklagten unzumutbar gewesen sei. Dies sei nicht der Fall gewesen. Die Klägerin habe somit nicht nur, wie das Berufungsgericht angenommen habe, ihre Treuepflicht, sondern ihre Arbeitspflicht und damit ihre Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag verletzt. Damit erweise sich bereits die Grundlage der



Interessenabwägung des Berufungsgerichts als rechtsfehlerhaft.

Diese Rüge greift nicht durch. Das Berufungsgericht hat in dem beharrlichen Festhalten der Klägerin an ihrem Vorhaben, mit ihrer Freundin gemeinsam in Kur zu gehen, eine an sich zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung geeignete Treuepflichtverletzung gesehen. Es hat die Klägerin aus den auch von der Revision im einzelnen angeführten Gründen für verpflichtet erachtet, mit Rücksicht auf die betrieblichen Belange der Beklagten die Kur bis zur Rückkehr der Zeugin W aus deren Kur zu verschieben und bis dahin im Betrieb zu arbeiten. Damit hat das Berufungsgericht alle Gesichtspunkte berücksichtigt, die auch für die nach Meinung der Revision in Fällen dieser Art vorliegende unmittelbare Verletzung der Arbeitspflicht als Hauptpflicht des Arbeitnehmers maßgebend sind. Denn auch die Revision führt Treu und Glauben, den Umfang der Treuepflicht des Arbeiters und die betrieblichen Interessen als die für die Beurteilung der Zumutbarkeit der Arbeitsleistung trotz Bewilligung einer Kur durch den Sozialversicherungsträger wesentlichen Wertungsgrundlagen an. Es hängt somit auch nach Ansicht der Revision letztlich von Zumutbarkeitserwägungen ab, ob in Fällen der vorliegenden Art eine Verletzung der Arbeitspflicht gegeben ist. Überdies hat auch die vom Berufungsgericht angenommene Treuepflichtverletzung eine Verletzung der Arbeitspflicht zur Folge, von der die Klägerin wegen der vom Landesarbeitsgericht anerkannten vorrangigen Interessen der Beklagten eben nicht befreit worden ist. Das Berufungsgericht hat ferner das Verhalten der Klägerin als unverständlich rücksichtslos bezeichnet und durch diese Wertung auch die Schwere der



Pflichtverletzung hervorgehoben. Zusätzliche für die Beurteilung der Schwere der Pflichtverletzung in Betracht kommende Umstände hat die Revision nicht aufgezeigt. Deshalb beruht das angefochtene Urteil jedenfalls nicht auf der vermeintlichen Verkennung der Rechtsgrundlage für die vom Berufungsgericht angenommene Pflichtverletzung der Klägerin. Es kann somit entgegen der Auffassung der Revision dahingestellt bleiben, welche Rechtsgrundlage primär für die als erheblich gewürdigte Pflichtverletzung der Klägerin anzunehmen ist. Das gilt auch für die Ausführungen der Klägerin, mit denen sie darlegt, bei einer zutreffenden Interessenabwägung fehle es schon an einer kündigungsrechtlich erheblichen Pflichtverletzung. Es kann vielmehr zugunsten der Revision unterstellt werden, daß das Verhalten der Klägerin an sich regelmäßig geeignet ist, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Das ist nicht entscheidend, weil jedenfalls die zugunsten der Klägerin ausgefallene Interessenabwägung frei von revisiblen Rechtsfehlern ist und sich im Rahmen des tatsächlichen Beurteilungsspielraums hält.

3. Zu Unrecht sieht die Revision einen Verfahrensfehler des Berufungsgerichts darin, daß es bei der Interessenabwägung die im Tatbestand festgestellte Kündigungsandrohung im Schreiben der Beklagten vom 20. Februar 1981 nicht gewürdigt habe. Das Berufungsgericht hat in den Entscheidungsgründen seines Urteils u.a. ausgeführt, die Klägerin habe "gegen die Widersprüche der Beklagten" an ihrem Plan einer gemeinsamen Kur mit der Zeugin W festgehalten und dieses Verhalten als beharrliche Pflichtverletzung angesehen. Damit hat es aber erkennbar auch auf das im



Tatbestand ausdrücklich erwähnte Schreiben vom 20. Februar 1981 Bezug genommen und durch die Qualifizierung des Verhaltens der Klägerin als beharrlich für die Interessenabwägung genügend berücksichtigt, daß sich die Klägerin selbst über eine Kündigungsandrohung hinweggesetzt hat. In jedem Fall ist aber im Hinblick auf die dargelegten Hinweise in dem angefochtenen Urteil nicht ersichtlich, daß das Berufungsgericht die Kündigungsandrohung nicht in seine Überlegungen einbezogen hätte. Im Rahmen der Beweiswürdigung muß das Tatsachengericht nicht sämtliche Umstände einzeln anführen, die Gegenstand der Würdigung gewesen sind, wenn sich aus dem Urteil nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (vgl. BAG 5, 221, 224 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung).

4. Zu Unrecht beanstandet die Revision, das Berufungsgericht hätte bei der Interessenabwägung nicht berücksichtigen dürfen, daß die Klägerin während ihres Arbeitsverhältnisses tadelfrei geblieben sei, weil dies nicht Gegenstand der mündlichen Verhandlung in den Vorinstanzen gewesen sei. Bei dieser Feststellung handelt es sich um eine tatbestandliche Feststellung des Berufungsgerichts, die, auch wenn sie in den Entscheidungsgründen enthalten ist, mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag (§ 320 ZPO) hätte angegriffen werden müssen (vgl. BAG 19, 342 = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO). Da dies nicht geschehen ist, bindet diese Feststellung das Revisionsgericht (§ 561 Abs. 1 ZPO).

5. Erfolglos macht die Revision weiter geltend, das Berufungs-



gericht hätte bei der Interessenabwägung nicht die bis zur Urteilsverkündung fortdauernde Arbeitslosigkeit der Klägerin berücksichtigen dürfen, weil es sich um einen Umstand handele, der nach Ausspruch der Kündigung liege. Zwar ist maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit der Kündigung der Zugang der Kündigungserklärung (vgl. BAG 23, 371 = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG, zu III 1 der Gründe m.w.N.). Dies gilt jedoch in erster Linie für den Kündigungsgrund, d.h. die für die Kündigung objektiv maßgebenden Tatsachen (vgl. dazu KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 68), bei der ordentlichen Kündigung für die Tatsachen, die geeignet sind, die Kündigung sozial zu rechtfertigen, im vorliegenden Fall somit die in der Person der Klägerin liegenden sowie die betrieblichen Umstände, die die Pflichtwidrigkeit des Verhaltens der Klägerin begründen. Hiervon zu unterscheiden sind die im Rahmen der Interessenabwägung auch zu berücksichtigenden Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zu denen auch die Lage auf dem Arbeitsmarkt und ihre Auswirkungen auf den Gekündigten gehören (vgl. KR-Becker, § 1 KSchG Rz 237; KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 215). Diese Wirkung kann aber notwendig erst nach dem durch die Kündigung bedingten Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb eintreten, das, von der fristlosen Entlassung abgesehen, zeitlich dem Zugang der Kündigung nachfolgt. Auch die tatsächliche Dauer der durch die Kündigung ausgelösten Arbeitslosigkeit kann somit im Rahmen der Interessenabwägung berücksichtigt werden.

6. Bereits aus den vorstehenden Überlegungen erweist sich auch die weitere Verfahrensrüge der Revision als unbegründet, das Be-



rufungsgericht habe nicht die ungünstigen Aussichten der Klägerin auf eine anderweitige Beschäftigung berücksichtigen dürfen, weil die Parteien hierzu nichts vorgetragen hätten, das Berufungsgericht die fortdauernde Arbeitslosigkeit der Klägerin nicht habe verwerten und deshalb auch hierauf eine Prognose nicht habe stützen dürfen.

7. Die Revision hat somit keine Rechtsfehler des Berufungsgerichts bei Anwendung des Rechtsbegriffs der sozialen Rechtfertigung aufzuzeigen vermocht. Seine Würdigung, daß das pflichtwidrige Verhalten der Klägerin die Kündigung nicht sozial rechtfertige, hält sich deshalb im Beurteilungsspielraum des Tatrichters und ist der weiteren Nachprüfung durch das Revisionsgericht entzogen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Triebfürst

Dr. Peppler

Schulze



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

