

Aktenzeichen: 2 AZR 393/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 4. Juni 1987

- 2 AZR 393/86 -

I. Arbeitsgericht
Lingen/Ems

Urteil vom 23. Juli 1985

- 1 Ca 353/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 10. Juni 1986

- 13 Sa 122/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Auslegung eines Sozialplanes

Gesetz: BetrVG § 77

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 393/86

13 Sa 122/85 Niedersachsen

Verkündet am
4. Juni 1987

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im schriftlichen Verfahren gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Weller und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kirchner und Rupprecht für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. Juni 1986 - 13 Sa 122/85 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 am 27. November 1948 geborene Klägerin war seit 1. April 1965 bei der Beklagten tätig, zuletzt als Leiterin der Warenbuchhaltung zu einem Bruttomonatsgehalt von 3.940,-- DM in der Niederlassung N in L . Diese Niederlassung wurde im Jahre 1985 mit der Niederlassung der Beklagten in B , Sitz B , zur Niederlassung N , Sitz Bremen, zusammengelegt. In L verblieb lediglich eine Restbetriebseinheit mit geringem Personalbestand, der Arbeitsplatz der Klägerin fiel weg.

Am 11. Februar 1985 veröffentlichte die Beklagte ein Schreiben an ihre Mitarbeiter am Schwarzen Brett in dem es heißt:

"Entsprechend der Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und der versammelten Mitarbeiterschaft anlässlich der Teilbetriebsversammlung am 31. Januar 1985 haben wir uns bislang weder individuell noch kollektiv an Sie gewandt, um mit Ihnen unsere genauen Vorstellungen hinsichtlich der betroffenen Mitarbeiter zu erörtern.

Inzwischen haben ohne unsere Beteiligung Teilbetriebsversammlungen stattgefunden, das Arbeitsgericht ist gleich zweimal angerufen worden, ohne daß eine größere Klarheit für die betroffenen Mitarbeiter geschaffen wurde. Wir haben daher, um für Sie diese Ungewißheiten zu beenden, Ihnen, die Sie betroffen sind von den Veränderungen, aber auch darüber hinaus einer ganzen Anzahl von Mitarbeitern, im persönlichen Anschreiben die Angebote mitgeteilt, die wir Ihnen für die Zukunft unterbreiten können.

Wenn Sie Fragen haben, zu den Angeboten möglicherweise noch nicht Stellung nehmen können, Rückfragen klären wollen, bitten wir Sie, mit dem Unterzeichner einen Gesprächstermin zu vereinbaren. Frau Bu (Tel. 248) vermittelt gern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einen Termin. Selbstverständlich kann an dem Gespräch auch ein Betriebsratsmitglied Ihrer Wahl teilnehmen."

Unter gleichem Datum schrieb die Beklagte an die Klägerin:

"nachdem der Linksunterzeichner mit Ihnen verschiedene Möglichkeiten Ihrer weiteren Tätigkeit für unsere Niederlassung im persönlichen Gespräch erörtert hat, haben Sie uns durch Ihre Vorgesetzten mündlich wissen lassen, daß Sie unser Unternehmen durch eigene Kündigung verlassen wollen.

Damit wir für die Zusammenlegung der beiden Gebietszentralen mit Sitz in B besser disponieren können, bitten wir Sie um umgehende schriftliche Erklärung, ob Sie eines der Ihnen mündlich unterbreiteten Angebote annehmen möchten oder aufgrund eigener Kündigung aus dem Unternehmen ausscheiden möchten.

Der Linksunterzeichner steht Ihnen gern zum persönlichen Gespräch zur Verfügung."

Im Hinblick auf die Zusammenlegungen kam sodann, gestützt auf einen Einigungsstellenspruch, am 27. Februar 1985 ein Sozialplan zustande, der unter anderem folgendes bestimmte:

§ 2

Bei der Durchführung der Zusammenlegung der Betriebszentrale in B und L kommen folgende personelle Maßnahmen in Betracht:

- a) Versetzungen in die Niederlassungszentrale in B
- b) Versetzungen in den Ladenbereich
- c) Versetzungen innerhalb der Betriebszentrale L
- d) Umgruppierungen
- e) betriebsbedingte Kündigungen
- f) einvernehmliche Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen

Soweit Maßnahmen schon durchgeführt sind, gilt die folgende Regelung für sie ebenfalls.

§ 3

Grundsätze für Versetzungen

Es werden alle Anstrengungen unternommen, um denjenigen Arbeitnehmern, die ihre bisherige Tätigkeit aufgeben müssen, innerhalb des Absatzgebietes L, der Niederlassung N und der c AG zumutbare und sozial gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten. Versetzungen kommen nur zustande, wenn zwischen Mitarbeiter und Unternehmen Einvernehmen erzielt wird.



Mitarbeiter, deren hiesiger Arbeitsplatz wegfällt, erhalten einen gleichwertigen Arbeitsplatz in B angeboten, soweit dort ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Ist das nicht möglich oder lehnt der Arbeitnehmer dieses Angebot ab, wird ihm ein möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz im Ladenbereich angeboten.

Lehnt der Mitarbeiter einen Einsatz im Ladenbereich ab, wird ihm ein möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz innerhalb der Betriebszentrale L angeboten, soweit ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Greift auch diese Möglichkeit nicht, gilt die Regelung über betriebsbedingte Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Alle Mitarbeiter, die für B und/oder den Ladenbereich in Betracht kommen, erhalten dieses Angebot schriftlich unter Beschreibung der Tätigkeit nochmals, spätestens bis zum 4. 3. 1985, und bekommen Gelegenheit zur Antwort bis zum 15. 3. 1985.

Keine Stellungnahme zu dem Angebot gilt als Annahme.

- a) In den ersten sechs Monaten nach einer Versetzung kann ein Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch entweder gegen Zahlung der Abfindung ausscheiden oder ein neues Arbeitsplatzangebot unter den Voraussetzungen der Absätze 2, 3 und 4 verlangen; sagt ihm auch dieser Arbeitsplatz nicht zu, kann er gegen Zahlung der Abfindung ausscheiden.

...

§ 7

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beide Vertragsparteien sind sich darüber einig, daß Arbeitnehmern, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben und länger als zehn Jahre in der Niederlassung tätig waren, aus betrieblichen Gründen nicht gekündigt werden soll.

Scheidet ein Arbeitnehmer auf Grund einer Arbeitgeberkündigung infolge der Zusammenlegung aus oder kündigt er nach Zugang einer Versetzung, so erhält er eine Abfindung nach Maßgabe der folgenden Absätze; dasselbe gilt im Falle einer einvernehmlichen Beendigung.

Im Falle einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbleibt dem Arbeitnehmer ein Rücktrittsrecht binnen zwei Wochen; als einvernehmliche Beendigung gilt auch eine vom Arbeitgeber akzeptierte Kündigung durch den Arbeitnehmer.

...



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 10

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1985 in Kraft. Sie gilt bis zum 31. 8. 1986. Eine Verlängerung kann zwischen den Beteiligten vereinbart werden.

Die Klägerin hatte ihr Arbeitsverhältnis bereits vor dem Spruch der Einigungsstelle mit Schreiben vom 14. Februar 1985 ordentlich zum 31. März 1985 gekündigt und nahm danach ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Unternehmen auf. Der Personalleiter der Beklagten schrieb am 18. Februar 1985 an den Vorsitzenden der Einigungsstelle unter anderem:

"Frl. S als Leiterin der Warenbuchhaltung hatte sich mündlich dahingehend geäußert, daß sie weder Interesse habe, eine ihr angebotene gleichwertige Aufgabe in B zu übernehmen, noch eine Funktion innerhalb unserer Märkte. Dies hat sie mit persönlichen, familiären Situationen begründet.
Frl. S hat inzwischen ihr Kündigung zum 31. 3. 1985 gefertigt."

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe eine Sozialplanabfindung zu, die in ihrem Fall rechnerisch unstreitig 41.440,-- DM beträgt.

Sie hat dazu vorgetragen, sie habe in mehreren Gesprächen mit dem Personalleiter S Beschäftigungsangebote, unter anderem die Übernahme der Warenbuchhaltung in B erhalten, diese jedoch nicht angenommen. Im Januar 1985 sei sie fast täglich von ihrem Vorgesetzten M gefragt worden, weshalb sie nicht nach B komme. Sie habe damit gleichsam nach Zugang einer Versetzung gekündigt. Daß einzelne Formalien des Sozialplanes nicht eingehalten seien, gehe nicht zu ihren Lasten, da der Sozialplan zum Zeitpunkt ihrer Kündigung noch nicht bestanden, später jedoch mit rückwirkender Geltung ab 1. Januar



1985 versehen worden sei.

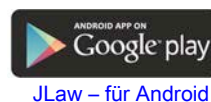
Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Abfindung aus der Vereinbarung vom 27. Februar 1985 in Höhe von 41.440,-- DM brutto = netto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt.

Sie hat vorgetragen, eine Kündigung der Klägerin nach Zugang einer Versetzung liege nicht vor, der Klägerin sei auch kein Versetzungsangebot gemacht worden. Sie habe schon im Januar 1985 ihren Abkehrwillen geäußert. In einem einzigen Gespräch zwischen der Klägerin und ihrem Personalleiter sei es lediglich darum gegangen, wie die Klägerin sich eine weitere Verwendungsmöglichkeit vorstellte. Hierzu habe die Klägerin keine Erklärung abgegeben. Es habe sich insgesamt nur um eine Sondierung gehandelt, wobei allerdings allgemein über eine weitere Verwendungsmöglichkeit, jedoch ohne konkretes Angebot, gesprochen worden sei. Ihr Schreiben vom 11. Februar 1985 sei dadurch erklärlich, daß sie eben in Erfahrung gebracht gehabt habe, daß die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis aufgeben wolle. Sie habe daher den Sachverhalt aufklären wollen, worauf die Klägerin mit der Kündigung reagiert habe. Da die Klägerin vor Aufstellung des Sozialplanes gekündigt habe, habe sie keinen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung. Die Richtigkeit ihrer Auffassung ergebe sich auch aus einem Entwurf des Betriebsrates für einen Sozialplan, in dem ausdrücklich vorgesehen gewesen sei, daß bei Eigenkündigung eine Abfindung nicht bezahlt werde.



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



Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 41.440,-- DM verurteilt und im übrigen die Klage abgewiesen (soweit die Klägerin die eingeklagte Abfindung als Netto-Betrag verlangte).

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag auf Zurückweisung der Berufung weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil war aufzuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch gemäß § 7 Abs. 2 und 3 BV seien nicht erfüllt. Es sei keine Arbeitgeberkündigung erfolgt, das Arbeitsverhältnis sei nicht einvernehmlich beendet worden, ebenso liege keine vom Arbeitgeber akzeptierte Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor. Auch die Voraussetzungen für eine Arbeitnehmerkündigung nach Zugang einer Versetzung seien nicht gegeben. Eine Versetzung im Sinne von § 3 BV liege nur vor, wenn zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber Einvernehmen erzielt werde. Lehne der Arbeitnehmer Versetzungsangebote von vornherein ab und kündige er



dann selbst, handele es sich nicht um eine Kündigung nach Zugang einer Versetzung. Dies ergebe sich aus § 3 Abs. 6 BV, wonach der Arbeitnehmer auch nach Annahme eines Versetzungsangebotes und erfolgter Versetzung das Arbeitsverhältnis beenden und Zahlung der Abfindung verlangen könne. Auch die Voraussetzungen nach § 3 Abs. 5 BV seien nicht erfüllt. Es handele sich nicht um eine Rechtsfolgeverweisung auf § 7 BV. Wenn ein Arbeitnehmer ein Versetzungsangebot abgelehnt habe, bestehe das Arbeitsverhältnis nach wie vor, so daß es am Beendigungstatbestand fehle. Bei Ablehnung eines Versetzungsangebotes könne das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben werden. Nur dann sei ein Abfindungsanspruch begründet.

Die Eigenkündigung der Klägerin könne auch nicht einer betriebsbedingten Kündigung gleichgestellt werden, Eigenkündigungen seien in der BV berücksichtigt und nur im beschränkten Umfang anspruchsbegründend anerkannt worden.

Die Regelungen der BV entsprächen auch der Billigkeit. Jeder Arbeitnehmer könne ein Versetzungsangebot abfindungsunschädlich ablehnen, er könne sogar nach erfolgter einvernehmlicher Versetzung noch aufgrund einer Eigenkündigung gegen Zahlung einer Abfindung ausscheiden. Der Verpflichtung der Beklagten, gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten, entspreche die Obliegenheit des Arbeitnehmers, "zumindest Versetzungsangebote entgegenzunehmen" und erst dann über ihre Ablehnung oder Annahme zu entscheiden.



II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat die BV nicht ihrem Sinn und Zweck entsprechend ausgelegt. Es hat bei den in ihr verwandten Begriffen "Versetzung" und "Zugang einer Versetzung" nicht unter hinreichender Beachtung von Wortlaut und Sinn dieser Begriffe differenziert.

1. Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung besonderer Art (BAG Urteil vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP Nr.2 zu § 112 BetrVG 1972) und wie eine Betriebsvereinbarung auszulegen. Betriebsvereinbarungen sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG wie Tarifverträge, diese wie Gesetze auszulegen (BAGE 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteile vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt und vom 8. August 1985 - 2 AZR 464/84 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Es ist daher maßgeblich auf den in der BV durch deren Wortlaut selbst zum Ausdruck gelangten Willen der die Vereinbarung abschließenden Parteien abzustellen. Außerdem ist wie bei Tarifverträgen der von den Vertragsschließenden beabsichtigte Sinn und Zweck der Normen mit zu berücksichtigen, allerdings nur soweit und sofern er in der tariflichen Norm seinen Niederschlag gefunden hat, denn die zur Tarifvertragsauslegung entwickelten Grundsätze gelten für die BV entsprechend (BAG Urteile vom 19. April 1963 - 1 AZR 160/62 - AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG; 30. August 1963 - 1 ABR 12/62 - AP Nr. 4 zu § 57 BetrVG). Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens - etwa mit Hilfe von Zeugenaussagen - besteht darüberhinaus nicht (BAGE 12, 143 = AP Nr. 7 zu § 59 BetrVG; BAG



Urteil vom 19. April 1963, aa0; Urteil vom 21. März 1968
- 5 AZR 299/67 - AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE
27, 187 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung).

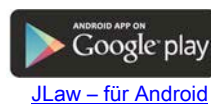
2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß sich nach der konkreten Fallgestaltung ein Abfindungsanspruch nur aus § 7 Abs. 2 BV ergeben kann, wonach eine Abfindung dann zu leisten ist, wenn der Arbeitnehmer nach "Zugang einer Versetzung" kündigt. Diese Vorschrift ist anwendbar, da die BV rückwirkend ab 1. Januar 1985 in Kraft trat und darüber hinaus in § 2 letzter Satz BV noch hervorgehoben wurde, daß die folgenden Regelungen auch gelten sollen, soweit Maßnahmen schon durchgeführt sind.

a) Das Berufungsgericht hat allerdings den Begriff "Zugang einer Versetzung" nicht in einer dem Gesamtzusammenhang der BV entsprechenden Weise ausgelegt.

Eine "Versetzung" im Sinne der anzuwendenden BV liegt nach der ausdrücklichen Festlegung in § 3 Abs. 1 Satz 2 BV allerdings nur vor, wenn zwischen Mitarbeiter und Unternehmer darüber Einvernehmen erzielt wird. Als "Zugang einer Versetzung" im Sinne von § 7 Abs. 2 BV kann bei sinnvoller Auslegung gleichwohl nicht der Zugang des vorher einvernehmlich abgeschlossenen Vertrages, des Vertragstextes, verstanden werden. Gemeint ist hier offenbar vielmehr die einseitige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs durch den Arbeitgeber, womit eine Reaktion des Arbeitnehmers (Einverständnis, Klage, Eigenkündigung) ausgelöst werden sollte. Gemäß § 7 Abs. 2 BV sollte eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers



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



nach Zugang einer solchen Versetzung eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Abfindungszahlung auslösen.

b) Diese Auslegung steht auch nicht in Widerspruch zu § 3 BV. Es ist richtig, daß in den Absätzen 2 bis 4 dieser Vorschrift genau geregelt ist, in welcher Reihenfolge neue Arbeitsplätze angeboten werden sollen. § 3 Abs. 5 BV erfaßt dann aber nur den Fall, wie zu verfahren ist, wenn trotz Ablehnung aller Angebote der Arbeitnehmer nicht kündigt. Für diesen Fall sollte die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber eröffnet sein oder es sollte möglich sein, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu lösen, was nach § 7 Abs. 2 BV eine Abfindung auslöst. Die Folgen einer Arbeitnehmerkündigung nach Ablehnung eines Versetzungsangebotes ist in § 3 BV überhaupt nicht geregelt.

c) Die Auslegung ist auch mit § 3 Abs. 7 a) BV vereinbar. In der Regelung, ein Arbeitnehmer könne auch in den ersten sechs Monaten n a c h einer Versetzung noch abfindungsunschädlich ausscheiden, kommt zum Ausdruck, daß der Beklagten das Ausscheiden des betroffenen Arbeitnehmers aufgrund seiner Initiative in jedem Fall vorrangig war. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es müsse in jedem Fall erst zum Abschluß eines Änderungsvertrages gekommen sein – wobei nach der Begründung des Berufungsgerichts offen bleibt, was rechtlich die "Entgegennahme einer Versetzung" sein soll – wäre allenfalls dann einsichtig, wenn in § 3 Abs. 7 BV normiert wäre, der Arbeitnehmer könne f r ü h e s t e n s 6 Monate nach einer Versetzung mit Abfindung ausscheiden. Dann



hätte nach Wortlaut und Sinn der BV unter Umständen auf einen Willen des Arbeitgebers geschlossen werden können, der neue Arbeitsplatz solle erst einmal längere Zeit tatsächlich erfahren werden, es sollten keine voreiligen Vertragsbeendigungen herbeigeführt werden können. Aus § 3 Abs. 7 BV kann hingegen nicht gefolgt werden, der Arbeitnehmer müsse zunächst das Änderungsangebot annehmen und dürfe erst nach dieser logischen Sekunde des Einvernehmens seine Kündigung erklären, um nur so die Abfindung zu erhalten. Hinzu kommt, daß dem alle Angebote ablehnenden Arbeitnehmer nach § 7 Abs. 2 BV selbst dann eine Abfindung zustehen soll, wenn der Arbeitgeber ihm wegen der Zusammenlegung kündigt.

3. Ob die Klägerin völlig freiwillig ausgeschieden ist oder ob ihr ein Versetzungsangebot gemacht worden ist, das zu ihrer Eigenkündigung geführt hat, ist zwischen den Parteien streitig. Das Landesarbeitsgericht hat entsprechend seiner Rechtsauffassung dazu keine Feststellungen getroffen. Die vom Arbeitsgericht insoweit als maßgebend erachteten Erklärungen der Beklagten in den Urkunden vom 11. Februar und 18. Februar 1985 konnten vom Senat nicht als ausreichende Entscheidungsgrundlage verwertet werden. Die Beklagte hat nämlich substantiiert unter Beweisantritt vorgebracht, ihre Schreiben seien aufgrund der vorangegangenen Gespräche anders auszulegen. Das Landesarbeitsgericht wird insoweit weitere Feststellungen zu treffen haben, wobei genau aufzuklären sein wird, warum die Beklagte in ihrem Schreiben vom 11. Februar 1985 die Klägerin um eine schriftliche Erklärung bittet, "ob sie eines der mündlich unterbreiteten Angebote an-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nehmen möchte", wenn vorher nur allgemeine Sondierungsgespräche geführt worden sein sollen. Auch im Schreiben vom 18. Februar 1985 ist von einer "angebotenen" Aufgabe die Rede.

Hillebrecht

Dr. Weller

Ascheid

Rupprecht

Dr. Kirchner



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)