

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

Gesetz: BGB § 611 Arzt-Krankenhaus-Vertrag,
§ 611 Ärzte-Gehaltsansprüche, § 628, §§ 133, 157, 242;
Arbeitsvertragsrichtlinien für die dem Deutschen
Caritas-Verband angeschlossenen Anstalten und
Einrichtungen (AVR) § 12 (jetzt § 23)

Leitsätze:

1. Hat ein Oberarzt die vertragliche Zusage erhalten, daß er der Nachfolger des amtierenden Chefarztes werde, ist jedoch der Nachfolgezeitpunkt offen geblieben, so ist der Krankenhausträger nicht gehindert, das Arbeitsverhältnis mit dem amtierenden Chefarzt über dessen Altersgrenze hinaus fortzusetzen.
2. Der vorgesehene Nachfolger hat Anspruch darauf, über Entscheidungen unterrichtet zu werden, von denen der Nachfolgezeitpunkt abhängt. Er kann jedoch im allgemeinen nicht verlangen, daß sich der Krankenhausträger schon 18 Monate vor einem denkbaren Chefarztwechsel festlegt.

Aktenzeichen: 3 AZR 411/75

Urteil des BAG vom 2. September 1976 LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 411/75

4 Sa 435/74 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
2. September 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. September 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Waydelin für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 24. April 1975 - 4 Sa 435/74 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1922 geborene Kläger war vom 1. April 1966 bis zum 30. September 1970 als Oberarzt im Krankenhaus St. M beschäftigt, das die Beklagte in Bad K betreibt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein Dienstvertrag zugrunde, der am 1. April 1966 nach mehreren Vorgesprächen zustandegekommen war. Für alle Einzelheiten verwies Ziff. 2 des Vertrages auf die "Arbeitsvertragsrichtlinien für die dem Deutschen Caritas-Verband angeschlossenen Anstalten und Einrichtungen" (AVR). Nr. 7 des Vertrages enthält eine Nachfolgeklausel, die der Kläger selbst formuliert hat und die wie folgt lautet:

"Herrn Dr. med. K F, Facharzt für Chirurgie, wird zugesichert, daß er nach Ausscheiden des gegenwärtigen Chefchirurgen spätestens mit Ablauf seines jetzt bestehenden Vertrages, dessen Stelle als Chefarzt erhalten wird."

Chefarzt der Chirurgischen Abteilung des Krankenhauses St. M war zu dieser Zeit der im Jahre 1906 geborene Dr. med. K. Zwischen diesem und der Beklagten bestand damals ein seit dem 1. Oktober 1952 geltender Arbeitsvertrag, der auf unbestimmte Dauer abgeschlossen war und im Abstand von fünf Jahren mit einjähriger Kündigungsfrist gelöst werden konnte. Am 1. April 1967 schloß die Beklagte mit Herrn Dr. K einen neuen Arbeitsvertrag, dessen Dauer in § 10 Nr. 1 wie folgt geregelt war:

"Das Vertragsverhältnis endet mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem Herr Dr. K das 65. Lebensjahr vollendet; in diesem Falle bedarf es einer Kündigung nicht.

Der Krankenhausträger wird jedoch wohlwollend ein Angebot des Herrn Dr. K prüfen, daß das Vertragsverhältnis einvernehmlich über den genannten Zeitpunkt hinaus verlängert wird."

Mit Schreiben vom 20. September 1967 verlangte der Kläger von der Beklagten, diese solle ihm die Chefarztnachfolge verbindlich für den Zeitpunkt zusagen, zu dem Herr Dr. K die Altersgrenze erreichen werde; das sei ihm bereits münd-

- 3 -



- 3 -

lich vor Abschluß des Anstellungsvertrages zugesichert worden. Die Beklagte lehnte eine derartige Änderung des Anstellungsvertrages mit Schreiben vom 24. Oktober 1967 ab, versicherte aber, sie werde nach wie vor zu der vereinbarten Nachfolgeklausel stehen, obwohl die Zusammenarbeit des Klägers mit Herrn Dr. K nicht reibungslos verlaufe. In der folgenden Zeit bemühte sich der Kläger weiterhin um eine Klarstellung des Nachfolgezeitpunktes. Es kam am 8. Juli 1970 zu einem Gespräch zwischen dem Kläger und Herrn Kr, der als Superior die Beklagte vertrat. Herr Kr reagierte auf die Forderung des Klägers so ausweichend, daß dieser den Eindruck gewann, er müsse möglicherweise noch geraume Zeit auf seine Ernennung zum Chefarzt warten. Mit Schreiben vom 16. Juli 1970 beschwerte sich der Kläger bei dem Generalsuperior der Kongregation der F -Brüder, dem die Beklagte untersteht. Wiederum berief er sich darauf, man habe ihm vor Abschluß des Anstellungsvertrages eine höchstens fünfjährige Wartezeit angekündigt und mündlich versprochen, daß er spätestens dann Chefarzt werde, wenn Herr Dr. K die Altersgrenze erreiche. Diese Darstellung wurde jedoch wiederum nachdrücklich zurückgewiesen. Der Krankenhausträger sei nach wie vor in seiner Entscheidung frei, wann der Wechsel auf der Stelle des Chefarztes vollzogen werde. Jedoch beabsichtige er selbstverständlich nicht, sich irgendwie seinen vertraglichen Pflichten zu entziehen. Daraufhin kündigte der Kläger mit Schreiben vom 17. August 1970 fristgerecht zum 30. September 1970. Er begründete diesen Schritt damit, daß sich die Beklagte an ihre mündliche Zusage nicht mehr halten wolle, und behielt sich die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vor.

Am 1. Oktober 1970 trat der Kläger eine Chefarztstelle bei dem kleineren Krankenhaus F in Bad K an. Herr Dr. K schied nach Erreichen der Altersgrenze am 31. Dezember 1971 bei der Beklagten aus, ohne daß sein Vertrag verlängert worden war. Seine Nachfolge trat ein anderer Chirurg an.

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



- 4 -

- 4 -

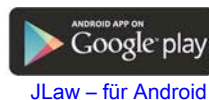
Mit Anwaltschreiben vom 28. August 1972 machte der Kläger erstmals Schadenersatzansprüche in Höhe der Differenz geltend, die zwischen dem Einkommen des Klägers und demjenigen eines Chefarztes der Beklagten bestanden habe und auch künftig bestehen werde. Um die Berechtigung dieses Schadenersatzanspruchs streiten die Parteien im vorliegenden Rechtsstreit.

Der Kläger hat geltend gemacht, Nr. 7 des Anstellungsvertrages habe den Zeitpunkt der Chefarztnachfolge nicht völlig offengelassen. Der Kläger habe die Leitung der Chirurgischen Abteilung spätestens am 1. Januar 1972 übernehmen sollen, nachdem Herr Dr. K die Altersgrenze erreicht hatte. Genau genommen hätte er sich sogar schon am 1. April 1967, als die Beklagte den Chefarztvertrag mit Herrn Dr. K änderte, auf seine Nachfolgeklausel berufen können. Die Beklagte habe ihn jedoch über den Inhalt der jeweils maßgebenden Chefarztverträge und die Rechte von Herr Dr. K im unklaren gelassen. Der Zeuge Kr habe sogar bei der mündlichen Unterredung vom 8. Juli 1970 wahrheitswidrig angedeutet, Herr Dr. K könne bis zu seinem 70. Lebensjahr Chefarzt bleiben, wenn er dies wolle. Diese Auskunft, die auch in dem anschließenden Schriftwechsel der Parteien nicht richtiggestellt worden sei, habe ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht. Er habe annehmen müssen, daß die ihm erteilte Zusage nicht eingehalten werden könne. Zwar sei er davon ausgegangen, daß die Beklagte den Chefarztvertrag mit Herrn Dr. K nicht verlängern wolle, er habe aber befürchten müssen, daß Herr Dr. K die Verlängerung erzwingen werde. In Wahrheit sei die vertragsrechtliche Lage der Beklagten gegenüber Herrn Dr. K weitaus günstiger gewesen. Das sei ihm jedoch von der Beklagten in treuwidriger Weise verschwiegen worden, obwohl die Beklagte habe erkennen können, daß ihm ein längeres Warten auf die Chefarztstelle nicht zumutbar gewesen sei. Wegen seines Alters habe er eine andere, weniger gut bezahlte Chefarztstelle annehmen müssen, um nicht eine der letzten Chancen zu versäumen.

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Sein Schaden bestehe in der Verdienstminderung, die er habe hinnehmen müssen. Eine genaue Bezifferung sei ihm nicht möglich, solange er nicht Auskunft über die Vergütungsregelung erhalte, die die Beklagte mit ihrem neuen Chefarzt getroffen habe. Auf die sechsmonatige Ausschußfrist nach § 12 AVR (jetzt § 23) könne sich die Beklagte nicht berufen, da sie ihn über die Voraussetzungen des Schadenersatzanspruches wider Treu und Glauben im unklaren gelassen habe. Erst drei Monate vor Erhebung der Klage habe er Einzelheiten des letzten Chefarztvertrages mit Herrn Dr. K erfahren. Im übrigen könne die Ausschußfrist nicht den ganzen Schadenersatzanspruch, sondern nur die monatlich fällig werdenden Raten der Gehaltsdifferenz erfassen, so daß allenfalls der im Januar 1972 entstandene Teil des Schadens verfallen wäre.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, darüber Auskunft zu erteilen

a) welche vertraglichen Vereinbarungen in finanzieller Hinsicht zwischen ihr und dem Chefarzt der Chirurgischen Abteilung des Krankenhauses St. M in Bad K bestehen, insbesondere

(1.) welches Fixum der Chefarzt erhält,

(2.) ob der Chefarzt das Recht hat, seine Leistungen gegenüber bestimmten Gruppen von Patienten, ggfls. welchen, zu liquidieren, und welchen Anteil an diesen Honoraren er ggfls. an die Beklagte abführen muß,

(3.) ob der Chefarzt das Recht hat, seine Leistungen aus der Ambulanztätigkeit zu liquidieren, welchen Anteil an diesen Honoraren er ggfls. an die Beklagte abführen muß und welche Regelung insoweit bezüglich der Sachaufwendungen besteht,

(4.) ob der Chefarzt das Recht hat, seine Leistungen als Durchgangsarzt zu liquidieren und welchen Teil der Honorare hieraus er ggfls. an die Beklagte abführen muß,

b) welche Honoraranteile, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Tätigkeitsgruppen, der Chefarzt in der Zeit ab 1.1.1972 an die Beklagte gezahlt hat,

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

- 6 -



- 6 -

2. die Beklagte weiter zu verurteilen, dem Kläger Schadenersatz dafür zu leisten, daß der Kläger sein Dienstverhältnis als Oberarzt der Chirurgischen Abteilung des Krankenhauses St.M in Bad K zum 30.9.1970 gekündigt hat, wobei der Schaden derzeit in dem Unterschied besteht zwischen den Einnahmen, die der Kläger ab 1.1.1972 als Chefarzt der Chirurgischen Abteilung des Krankenhauses St. M in Bad K gehabt hätte, zu deren Berechnung die Auskunft gemäß Ziffer 1 benötigt wird, und seinen seit dieser Zeit als Chefarzt der Chirurgischen Abteilung des St. F in Bad K erzielten tatsächlichen Einnahmen,
3. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger alle Schäden, die ihm aus der Kündigung des Dienstverhältnisses mit der Beklagten künftig noch entstehen werden, zu ersetzen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, nach § 12 AVR (jetzt § 23) seien etwaige Schadenersatzansprüche des Klägers verfallen. Im übrigen habe sie ihre vertraglichen Pflichten nicht verletzt und den Schaden nicht zu vertreten, den sich der Kläger durch seine eigene Kündigung selbst zugefügt habe. Sie habe sich nie auf einen bestimmten Zeitpunkt festgelegt, zu dem der Kläger Herrn Dr. K als Chefarzt ersetzen sollte. Sie sei auch nicht verpflichtet gewesen, über ihre zeitlichen Pläne Auskunft zu geben, bevor Herr Dr. K das 65. Lebensjahr erreichte. Jedoch habe sie den Kläger davon unterrichtet, daß der Zeitpunkt der Chefarztnachfolge nicht von Herrn Dr. K nach Belieben bestimmt werden könne, sondern daß sie sich die Entscheidung darüber selbst vorbehalten habe. Stets habe sie betont, daß sie sich genau an die vom Kläger selbst formulierte Nachfolgeklausel halten werde. Deshalb sei die Sorge des Klägers um seinen künftigen beruflichen Werdegang grundlos gewesen.

Soweit der Kläger bei seiner Schadensberechnung auf ihre Vergütungsregelung mit ihrem derzeitigen Chefarzt abstelle, gehe er von falschen Voraussetzungen aus. Diese Vergütungsregelung sei nicht mit derjenigen zu vergleichen, die mit dem Kläger getroffen worden wäre. Deshalb sei auch die Auskunftsklage unbegründet.

- 7 -

Das Arbeitsgericht hat die Zeugen Kr , H und D vernommen und die Klage abgewiesen. Auch in der Berufungsinanz blieb der Kläger erfolglos. Mit der Revision verfolgt er seine Auskunft- und Schadenersatzklage weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadenersatz. Die Beklagte hat ihre vertraglichen Pflichten nicht verletzt und auch keinen Anlaß zu der Sorge des Klägers gegeben, sie werde das künftig tun. Sie hat deshalb die Folgen der Kündigung des Klägers nicht zu tragen.

1. a) Nach dem Anstellungsvertrag der Parteien hatte der Kläger Anspruch darauf, Chefarzt der Chirurgischen Abteilung des Krankenhauses St. M zu werden, sobald der damalige Chefarzt, Herr Dr. K , ausschied. Das Landesarbeitsgericht hat diese "Nachfolgeklausel" dahin ausgelegt, daß der Zeitpunkt der Chefarznefnachfolge nicht festgelegt wurde. Die Beklagte sei nicht verpflichtet gewesen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn Dr. K möglichst bald oder zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden, sie habe vielmehr frei entscheiden können, wann der Nachfolgefall eintreten sollte. Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

b) Schon der Wortlaut des Vertrages spricht gegen den Kläger. Obwohl die Nachfolgeklausel vom Kläger selbst formuliert wurde, enthält sie keinen Anhaltspunkt dafür, daß die Chefarznefnachfolge für einen bestimmten Zeitpunkt vorgesehen war. Es ist auch nicht anzunehmen, daß die Parteien übereinstimmend und stillschweigend davon ausgingen, Herr Dr. K werde mit Erreichen der Altersgrenze ausscheiden. Eine solche Vorstellung hätte vorausgesetzt, daß die Parteien darüber einig gewesen wären, wie der Chefarztvertrag

- 8 -



- 8 -

mit Herrn Dr. K damals gestaltet war. Der Kläger räumt aber selbst ein, daß er diesen Vertrag gar nicht kannte und daß auch die Beklagte darüber bei den Vertragsverhandlungen nichts verlautbart hat. Tatsächlich war der Chefarztvertrag mit Herrn Dr. K zur Zeit des Vertragsschlusses mit dem Kläger auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und nur nach jeweils fünf Jahren kündbar. Nach diesem Vertrage hätte das Arbeitsverhältnis mit Herrn Dr. K gar nicht zu dem vom Kläger erhofften Termin beendet werden können. Herr Dr. K erreichte die Altersgrenze im Jahre 1971, während eine Kündigung nach dem Chefarztvertrag vom 1. Oktober 1952 nur zum 30. September 1967 und zum 30. September 1972 möglich war.

c) Die Revision rügt, daß das Landesarbeitsgericht die Vorgeschichte der Nachfolgeklausel nicht hinreichend berücksichtigt und die Aussagen der Zeugen H und D zu den Vorverhandlungen der Parteien übergangen habe.

In der Tat hat sich das Landesarbeitsgericht im Gegensatz zum Arbeitsgericht, mit den genannten Zeugenaussagen nicht auseinandergesetzt. Darauf kann die Entscheidung jedoch nicht beruhen. Selbst wenn die Darstellung der Zeugen als zutreffend unterstellt wird, hat das keine Folgen für das Auslegungsergebnis.

Der Zeuge H hat zwar ausgesagt, nach seinem Eindruck sei für den Kläger die Erwartung entscheidend gewesen, er werde die Chefarztnachfolge antreten können, sobald Herr Dr. K die Altersgrenze erreichen werde. Die Verhandlungen wurden jedoch von dem Zeugen D geführt. Dieser hat bekundet, es sei zwar wiederholt von der Altersgrenze des damaligen Chefarztes die Rede gewesen, der Kläger sei jedoch darauf hingewiesen worden, daß Herr Dr. K nicht mit Erreichen der Altersgrenze ausscheiden müsse, sondern weiter als Chefarzt tätig bleiben könne. Die Beklagte hat sich also auch bei den Vorverhandlungen nicht auf einen bestimmten Nachfolgezeitpunkt festgelegt. Bei dieser Sachlage konnte der Kläger nicht davon ausgehen, daß die von ihm selbst

- 9 -



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



formulierte Nachfolgeklausel stillschweigend zum Ausdruck bringe, was bei den Vorverhandlungen gerade abgelehnt worden war.

2. Die Beklagte hat ihre vertraglichen Pflichten auch nicht dadurch verletzt, daß sie den Chefarztvertrag mit Herrn Dr. K am 1. April 1967 änderte. Soweit in § 1o des neuen Vertrages die Dauer des Arbeitsverhältnisses geregelt wurde, hatte das allerdings Folgen für den Zeitpunkt der Chefarztnachfolge und damit mittelbar für die Rechtsstellung des Klägers. Dessen Aussichten wurden jedoch nicht verschlechtert.

Ganz im Sinne des Klägers lag die Befristung des Vertrages mit Herrn Dr. K bis zu dessen Erreichen der Altersgrenze. Dadurch wurde der Bestandsschutz des Chefarztvertrages erheblich vermindert. Die Beklagte erhielt die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit Herrn Dr. K auslaufen zu lassen, ohne einen Kündigungsschutzprozeß befürchten zu müssen. Dafür mußte sie allerdings vertraglich zugestehen, eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wohlwollend zu prüfen, wenn Herr Dr. K das wünschen sollte. Darin lag nicht nur eine rechtlich unverbindliche Absichtserklärung, vielmehr gab diese Klausel Herrn Dr. K das Recht auf eine befristete Vertragsverlängerung, wenn nicht sachliche Gründe entgegenstanden. Insgesamt wurde jedoch die Beendigung des Chefarztvertrages etwas erleichtert, so daß sich die Nachfolgeaussichten des Klägers verbesserten.

3. Dem Kläger ist zuzugeben, daß eine Nachfolgeklausel zu einem besonderen Informationsbedürfnis führt. Der Berechtigte muß daran interessiert sein, wie sich ein anderes Arbeitsverhältnis entwickeln wird. Der Arbeitgeber ist deshalb nach Treu und Glauben verpflichtet, den künftigen Nachfolger im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren über die weitere Entwicklung zu unterrichten. Diese Verpflichtung hat die Beklagte jedoch nicht verletzt.



- 10 -

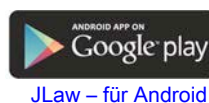
Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wußte der Kläger im Jahre 1970, wie die Vertragsbeendigung mit Herrn Dr. K in dessen Anstellungsvertrag vom 1. April 1967 geregelt war. Dennoch versuchte er in einem Gespräch am 8. Juli 1970 und in einer anschließenden Korrespondenz zu erfahren, wie sich die Beklagte verhalten wolle, wenn Herr Dr. K die Altersgrenze erreiche. Diesen Fragen ist die Beklagte unstreitig ausgewichen. Dazu war sie auch berechtigt. Es war ihr nicht zuzumuten, sich schon 1 1/2 Jahre vor dem frühest möglichen Nachfolgefall festzulegen. Sie hätte ihre Verpflichtungen gegenüber Herrn Dr. K verletzt, wenn sie ihm schon im Sommer 1970 zu erkennen gegeben hätte, daß sie mit einer Verlängerung des Chefarztvertrages nicht rechnete. Damals war weder mit Sicherheit zu sagen, ob Herr Dr. K eine Verlängerung beantragen werde, noch ließen sich die Gründe zuverlässig absehen, die gegen eine Verlängerung sprechen könnten. Eine vorzeitige Entscheidung barg möglicherweise die weitere Gefahr, die ohnehin nicht reibungslose Zusammenarbeit der beiden Ärzte zusätzlich zu belasten.

Soweit der Kläger behauptet, Herr Kr habe in dem Gespräch vom 8. Juli 1970 wahrheitswidrig von einem unbefristeten Vertrag mit Herrn Dr. K und von der Möglichkeit gesprochen, daß dieser bis zu seinem 70. Lebensjahr weiterarbeiten werde, ist ihm der Beweis nicht gelungen. Herr Kr hat diese Darstellung bei seiner Parteivernehmung bestritten. Er hat allerdings eingeräumt, daß er dem Kläger so wenig als möglich habe sagen wollen. Die Revision rügt, daß das Landesarbeitsgericht diesen Umstand nicht berücksichtigt habe. Sie übersieht jedoch, daß die Beklagte im Sommer 1970 aus Rechtsgründen gar nicht verpflichtet war, mehr zu sagen, als sie mündlich und schriftlich zum Ausdruck gebracht hat, nämlich daß sie sich die Entscheidung über den Nachfolgezeitpunkt vorbehalte.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

4. Da sich die Beklagte nicht vertragswidrig verhalten hat, kann dahingestellt bleiben, ob die übrigen Voraussetzungen eines Schadenersatzanspruches nach § 628 BGB erfüllt sind. Da Schadenersatzansprüche nicht bestehen, muß auch auf den weiteren Einwand der Beklagten nicht eingegangen werden, der Kläger habe die behaupteten Ansprüche nicht innerhalb der vertraglich vereinbarten Ausschußfrist geltend gemacht.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Wagner

Waydelin

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](#)