

1. Juni 1960

116

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

Gesetz: BGB § 611; RVO §§ 351, 352, 353, 354 Abs. 1, 355, 357 Abs. 3; Dienstordnung der Allgemeinen Ortskrankenkasse Mittelfranken (Nürnberg) vom 30. Juni 1942; AOGÖ § 16; TO.A § 1 Abs. 3 Buchst.p; GG Art. 9 Abs. 3

Leitsätze: ,

1. Auf DO-Angestellte der Allgemeinen Ortskrankenkassen findet die TO.A keine Anwendung.
2. Eine Dienstordnung, die auf Grund der RVO erlassen wird, ist zu unterscheiden von Dienstordnungen, die auf § 16 AOGÖ beruhen.
3. Gegen die Fortgeltung der §§ 351 ff RVO bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.
4. DO-Angestellte erhalten keine Vergütung nach Tätigkeitsmerkmalen, sondern werden aus der Stelle des Stellenplans besoldet, in die sie eingewiesen worden sind.
5. Der Stellenplan ist ein wesentlicher Bestandteil der Dienstordnung, der sich der Angestellte durch schriftlichen Vertrag unterstellt hat.
6. Der Stellenplan selbst braucht über die dienstlichen Aufgabenkreise der DO-Angestellten keine Auskunft zu geben.
7. Mangels besonderer Dienstordnungsbestimmungen oder zulässiger vertraglicher Abmachungen hat ein DO-Angestellter keinen Anspruch auf Beförderung.

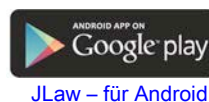
Aktenzeichen: 4 AZR 528/58

Urteil des BAG vom 1. Juni 1960

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

113

- AZR 528/58

Ber.Reg.Nr. Sa 77/58/VI N
Bayern (Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 1. Juni 1960
gez. Missler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1960 durch den
Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Martel
und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Karpf und
Dr. Hiltmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Bayern vom 21. August 1958
- Ber.Reg.Nr. Sa 77/58/VI N - wird auf Kosten
des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der nach Kriegsende zunächst als Tarifangestellter bei der Beklagten eingestellt worden war, wurde nach Ablegung der Anstellungsprüfung für den mittleren Dienst im Jahre 1947 durch Dienstvertrag vom 1. Juli 1949 mit Wirkung ab 1. Oktober 1947 als Verwaltungsassistent der Reichsbesoldungsgruppe A 8 a dienstordnungsmäßig angestellt und dem Recht der Dienstordnung der Allgemeinen Ortskrankenkasse unterstellt. Der Kläger wurde als Leiter der Maschinenbuchhaltung beschäftigt. Durch I. Nachtrag zum Dienstvertrag wurde er mit Wirkung ab 1. Oktober 1948 zum Verwaltungsssekretär der Reichsbesoldungsgruppe A 7 a, und, nachdem er am 21. Dezember 1948 die Anstellungsprüfung für den gehobenen Dienst abgelegt hatte, durch II. Nachtrag zum Dienstvertrag vom 19. Juli 1952 mit Wirkung vom 1. Mai 1950 zum Verwaltungsinspektor der Gruppe A 4 c 2 Reichsbesoldungsordnung befördert. Mit III. Nachtrag zum Dienstvertrag vom 30. Dezember 1954 erfolgte seine Beförderung zum gehobenen Verwaltungsinspektor ab 1. Dezember 1954 (Besoldungsgruppe A 4 c 1) und durch IV. Nachtrag vom 1. Dezember 1956 zum Verwaltungsoberinspektor ab 1. Dezember 1956 (Besoldungsgruppe A 4 b 1 der Bayer. Besoldungsordnung).

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte sei verpflichtet gewesen, ihn bereits ab 1. Januar 1949 in die Besoldungsgruppe eines Inspektors und ab 1. Januar 1950 in die eines Oberinspektors einzuweisen. Für die Beförderung komme es nach der Dienstordnung der Beklagten, allein auf die Tätigkeit und die bestandene Prüfung an. Er habe von Anfang an den Aufgabenkreis eines Oberinspektors wahrgenommen. Nach Ablegung der jeweiligen Prüfungen sei es daher Pflicht der Beklagten gewesen, ihn unverzüglich zu befördern. Freie Planstellen seien jeweils verfügbar gewesen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn ab 1. Januar 1955 nach Be-

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



soldungsgruppe A 4 b 1 der Bayer. Besoldungsordnung, 3. Dienstaltersstufe, und ab 1. Januar 1956 nach Besoldungsgruppe A 4 b 1, 4. Dienstaltersstufe, zu bezahlen.

Die Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen.

Sie hat ausgeführt, es sei zwar richtig, daß in dem vom Kläger genannten Zeitraum mehrere freie Oberinspektorenstellen vorhanden gewesen seien. Die vom Kläger innegehabte Stelle sei aber nicht als die eines Oberinspektors bewertet worden; der Kläger sei seinerzeit nicht Abteilungsleiter gewesen; die Maschinenbuchhaltung sei eine Unterabteilung der Abteilung Beitragseinzug. Der Kläger habe im übrigen als Dienstordnungsangestellter keinen Anspruch, nach Tätigkeitsmerkmalen besoldet zu werden, wie das bei TO.A-Angestellten der Fall sei. Vielmehr seien auf Dienstordnungsangestellte beamtenrechtliche Beförderungsgrundsätze anzuwenden. Ein Beamter habe aber regelmäßig keinen Anspruch, befördert zu werden.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18. Februar 1958 wurde die Klage abgewiesen und der Streitwert auf 3.000.- DM festgesetzt.

Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung wurde durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 21. August 1958 unter Zulassung der Revision auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht führt in seinem Urteil aus, der Kläger habe keinen Anspruch auf Beförderung. Wenn auch das Arbeitsgebiet des Klägers nach seiner Beförderung zum Oberinspektor im wesentlichen dasselbe geblieben sei, so könne daraus nicht gefolgert werden, daß die Beklagte den Kläger schon früher, nämlich bereits nach bestandener Prüfung für den gehobenen Dienst, hätte befördern müssen. Die für die Beklagte maßgebliche Dienstordnung sehe einen solchen Anspruch nicht vor, sie schließe ihn vielmehr geradezu aus, weil insoweit nach dem Willen der Vertragsparteien beamtenrechtliche Grundsätze Anwendung zu finden hätten, nach diesen Grundsätzen aber ein Anspruch auf Beförderung selbst bei Vorliegen sämtlicher Beförderungsvoraussetzungen nicht



- 4 -

bestehe. Die Beförderung bleibe in das Ermessen des Dienstherrn gestellt. Deshalb entfalle auch ein Schadensersatzanspruch des Klägers wegen einer angeblich nicht rechtzeitigen Beförderung. Ein Ermessensmißbrauch der Beklagten sei nicht feststellbar, so daß eine Verletzung der Fürsorgepflicht ausscheide.

Gegen dieses Urteil legte der Kläger Revision ein, mit der er beantragt, das angefochtene Urteil und das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg aufzuheben und festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, den Kläger ab 1. Januar 1955 nach Besoldungsgruppe A 4 b 1 der Bayer. Besoldungsordnung, 3. Dienstaltersstufe, ab 1. Januar 1956 nach Besoldungsgruppe A 4 b 1 der Bayer. Besoldungsordnung, 4. Dienstaltersstufe und ab 1. April 1957 nach Besoldungsgruppe A 10 der Bayer. Besoldungsordnung, 4. Dienstaltersstufe zu bezahlen. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Nach dem Dienstvertrag der Parteien vom 1. Juli 1949 in Verbindung mit den für den hier strittigen Zeitraum maßgebenden Vertrags-Nachträgen III und IV war die Beklagte gem. § 611 BGB verpflichtet, die Dienste des Klägers ab 1. Dezember 1954 aus einer Planstelle der Besoldungsgruppe A 4 c 1 (geh. Inspektor) und ab 1. Dezember 1956 mit einem Besoldungsdienstalter vom selben Tag aus einer solchen der Besoldungsgruppe A 4 b 1 (Oberinspektor) zu vergüten. Dies ist unstreitig geschehen. Der Kläger hat die von der Beklagten vertraglich geschuldete Vergütung erhalten; einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung, wie im Klagantrag begehrt, hat der Kläger nicht.

Zu Unrecht rügt die Revision eine Verletzung des § 3 Abs. 1 der DO der Beklagten durch das angefochtene Urteil. Sie meint, aus dieser Vorschrift ergebe sich zwingend, daß der Kläger immer einen Mindestanspruch auf die Besoldung habe, die seinen Tätigkeitsmerkmalen

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

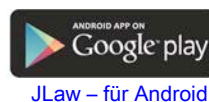


entspreche. Das ist jedoch irrig.

Zwar sind vertragliche Abmachungen, die der DO zuwiderlaufen, nichtig (§ 357 Abs. 3 RVO) mit der Folge, daß an die Stelle der nichtigen Vertragsbestimmungen in der Regel die entsprechenden DO-Bestimmungen treten. § 3 Abs. 1 DO widerspricht aber nicht dem Dienstvertrag der Parteien; er besagt über Grund und Höhe der Besoldung unmittelbar nichts.

Diese Bestimmung, die revisibles Recht enthält (§ 73 ArbGG; BAG AP Nr. 8 zu § 611 BGB-Dienstordnungsangestellte), schreibt vor, daß "die Angestellten nach ihrem dienstlichen Aufgabenkreis in eine Gruppe des einen Bestandteil der Dienstordnung bildenden Stellenplans (Anhang) eingewiesen" werden. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß die Fassung der Vorschrift nicht ganz genau ist, wenn sie von einer "Gruppe" spricht, in die der Angestellte eingewiesen wird. In Wahrheit wird nämlich der Angestellte in eine freie Stelle des Stellenplans eingewiesen, wie aus dem Zusammenhang des § 3 Abs. 1 DO mit § 1 $\left[\begin{array}{l} \text{"die DO gilt für die Angestellten, welche eine im} \\ \text{Stellenplan (§ 3) vorgesehene Stelle innehaben"} \end{array} \right]$ und § 4 $\left[\begin{array}{l} \text{"eine freie Stelle einer höheren Besoldungsgruppe"} \end{array} \right]$ ersichtlich ist. Wenn diese Einweisung nach dem dienstlichen Aufgabenkreis des Angestellten erfolgen soll, so besagt das lediglich, daß für den Angestellten grundsätzlich nur eine solche Stelle in Frage kommen kann, die der vertraglich vereinbarten Dienstbezeichnung und Besoldungsgruppe (§ 2 Abs. 4 DO) entspricht.

Nun meint zwar der Kläger, weil sein Aufgabenbereich als Leiter der Maschinenbuchhaltung vor und nach seiner Ernennung zum Oberinspektor derselbe geblieben sei, habe er unverzüglich nach Ablegung der erforderlichen Prüfung zum Oberinspektor ernannt werden müssen, zumal freie Planstellen vorhanden gewesen seien. Zunächst fehlt es jedoch an jeglichen, dem Kläger obliegenden substantiierten Darlegungen darüber, inwiefern seine Tätigkeit immer die eines Oberinspektors bei der Beklagten gewesen sei, obwohl die Beklagte ihrerseits eingehend dargelegt hat, daß zwar für ihre Abteilungsleiter Oberinspektorenstellen vorgesehen sind, der Kläger aber bisher kein Abteilungsleiter war. Davon abgesehen



liegt der Meinung des Klägers der Irrtum zugrunde, der Stellenplan und damit die DO selbst müssten die dienstlichen Aufgabenkreise der Angestellten für die einzelnen Besoldungsgruppen in der Weise angeben, wie beispielsweise die Anl. 1 zur TO.A in den einzelnen Vergütungsgruppen Tätigkeitsmerkmale enthalte, nach denen der Angestellte jeweils zu vergüten sei. In Wahrheit braucht aber der Stellenplan über den dienstlichen Aufgabenkreis, nämlich was z.B. ein Inspektor bei der Beklagten zu tun hat, gar nichts auszusagen. Außerdem darf der Begriff des dienstlichen Aufgabenkreises nicht mit den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen der Anl. 1 zur TO.A identifiziert werden mit dem Schluß, auch der DO-Angestellte sei nach Tätigkeitsmerkmalen zu besolden.

§ 3 Abs. 1 DO selbst sagt darüber, ob der Stellenplan Auskunft über die dienstlichen Aufgabenkreise geben müsse, ersichtlich nichts. Diese Folgerung kann auch nicht aus § 353 Abs. 1 Satz 1 RVO gezogen werden, wo bestimmt ist: "Die Dienstordnung enthält einen Besoldungsplan". Der Besoldungsplan – das Wort kommt in der DO der Beklagten nicht vor, auch nicht in ihrem Stellenplan – ist nicht etwa ein "Mehr" gegenüber dem Stellenplan; vielmehr ist er im Stellenplan enthalten. Durch den Besoldungsplan sollen die Gehälter der Angestellten ohne Spielraum nach oben oder unten summenmäßig bestimmt werden, damit der Besoldungsaufwand zu übersehen ist, und im Interesse der Versicherten u.a. auch die Personalunkosten in gewissen Grenzen gehalten werden (RGZ Bd. 117, Seite 415). Die Nennung des dienstlichen Aufgabenkreises, d.h. der dem DO-Angestellten im einzelnen jeweils obliegenden Tätigkeit im Besoldungsplan selbst ist hierfür nicht erforderlich und ohne Bedeutung. Weil aber die Besoldungsgruppen für die Angestellten normalerweise verschieden sind, muß der Besoldungsplan zwangsläufig zu einem Stellenplan (manchmal auch "Stellen- und Besoldungsplan" genannt) ausgeweitet werden, der über die genaue Zahl der Stellen jeder Besoldungsgruppe Auskunft gibt, im übrigen vielfach die Dienstbezeichnungen enthält und, wie im



- 7 -

vorliegenden Fall, in mehr oder minder deutlichen Umrissen den oder die Aufgabenkreise z.B. eines Oberinspektors, geh. Inspektors oder Inspektors angeben kann, aber nicht muß (vgl. hierzu Kastner-Immand, Das Personalrecht der Krankenkassen, Gruppe I, K § 353 RVO, Anm. 1). Was der Kläger in Wahrheit erwartet, ist ein Organisationsplan als Bestandteil des Stellenplans. Weder die RVO noch die DO schreiben jedoch einen solchen vor.

Zu Unrecht verweist demgegenüber die Revision auf das Urteil des Senats vom 19. Februar 1959 in BAG AP aaO. Dort ist nicht ausgeführt worden, ein Gruppen- oder Organisationsplan, der im einzelnen die dienstlichen Aufgabenkreise bestimmten Besoldungsgruppen zuordnet, sei ein notwendiger Bestandteil des Stellenplans. Die Revision übersieht, daß einmal der Leitsatz 1, der allerdings zu weit gefasst ist, nicht Bestandteil des Urteils ist, zum anderen damals ein Fall der Überführung einer Angestellten aus dem TO.A- in das DO-Verhältnis gemäß besonderen Vorschriften zu entscheiden war, wobei nur in diesem Zusammenhang der konkrete Gruppenplan von Bedeutung war.

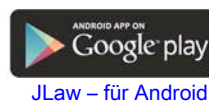
Im übrigen verkennt die Revision, daß der Begriff des dienstlichen Aufgabenkreises im Sinne des § 3 Abs. 1 DO lediglich darauf abstellt, ob, je nach dem, wie eine Behörde organisiert ist, gewisse Aufgaben üblicherweise von bestimmten Kategorien DO-Angestellter wahrgenommen werden, wobei sich erfahrungsgemäß die Aufgabenkreise überschneiden und u.U. selbst für verschiedene Kategorien (z.B. Inspektoren oder gehobenen Inspektoren) auch decken können.

Wie Fälle, in denen z.B. ein Oberinspektor (frühere Besoldungsgruppe A 4 b 1) dem üblichen dienstlichen Aufgabenkreis von Oberinspektoren zuwider in eine freie Planstelle eines Kanzleiassistenten (früher A 9) eingewiesen und dementsprechend besoldet wird, zu beurteilen wären, bedarf hier keiner Erörterung, weil ein solcher Fall nicht zur Entscheidung steht.

Die Revision verkennt den Unterschied zwischen den DO-Angestellten der Beklagten und TO.A-Angestellten. Erstere fallen unter keinen Tarif; insbesondere findet die TO.A auf



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



- 8 -

- 8 -

sie keine Anwendung (vgl. § 1 Abs. 3 Buchst. p TO.A). Die DO enthält aber im Gegensatz zur Anl. 1 zur TO.A keine Vergütungsgruppen mit Tätigkeitsmerkmalen, durch die die vom Dienstherrn geschuldete tarifliche Mindestvergütung jeweils unmittelbar und zwingend bestimmt wird. Die Besoldungsvorschriften der DO sind vielmehr ersichtlich auch dort, wo es an einer ausdrücklichen Bezugnahme fehlt, denen für Beamte nachgebildet. Begriffe wie "Besoldungsgruppe", "Besoldungsdienstalter", "Dienstbezüge" u.ä. weisen darauf hin. Die Gruppen der Besoldungsordnungen kennen nun aber keine Tätigkeitsmerkmale, so daß sich der Anspruch eines DO-Angestellten, wie ein TO.A-Angestellter nach Tätigkeitsmerkmalen besoldet zu werden, als gegenstandslos erweist. Der Vergütungsanspruch eines DO-Angestellten der Beklagten bestimmt sich niemals nach dem, was er tut, sondern nach der Stelle der Besoldungsgruppe des Stellenplans, die er innehat (§ 1 DO). Daher liegt ein weiterer entscheidender Unterschied zwischen einem DO-Angestellten und einem TO.A-Angestellten darin, daß für die Einreihung des letzteren in eine Vergütungsgruppe der Stellenplan als interne Angelegenheit der Behörde grundsätzlich ohne Bedeutung ist, während umgekehrt beim DO-Angestellten der Stellenplan selbst Bestandteil der DO ist, der sich der Angestellte durch Vertrag unterstellt hat.

Inwiefern das grundlegenden Prinzipien des Arbeitsrechts widersprechen soll, wie die Revision meint, ist nicht verständlich. Es gibt keinen das gesamte Arbeitsrecht oder auch nur das Tarifrecht – das hier aber gar nicht interessiert – beherrschenden und zwingenden Rechtsatz, daß Arbeitnehmer immer und überall primär nach Tätigkeitsmerkmalen zu vergüten seien.

Auf Grund des Art. 9 Abs. 3 GG bestehen entgegen der Ansicht der Revision keine Bedenken gegen die Fortgeltung der §§ 351 ff RVO, insoweit sie zur Setzung von Arbeitsbedingungen durch Dienstordnungen ermächtigen. Denn es wird hierdurch den Dienstordnungsangestellten das Koalitions-



recht nicht genommen oder auch nur geschmälert; selbstverständlich können auch für DO-Angestellte Tarifverträge abgeschlossen werden, wobei lediglich die Frage auftaucht, welche Normen im Kollisionsfall den Vorrang haben, die der DO oder des TV (vgl. RGZ aaO). Doch bedarf es hierüber keiner weiteren Erörterung, weil Tarifnormen, die hier mit den infrage kommenden DO-Bestimmungen kollidieren könnten, auf das Dienstverhältnis der Parteien keine Anwendung finden.

Schließlich ist die Ansicht der Revision unrichtig, die Vorschriften der RVO über die Ausgestaltung der DO hätten nur noch Geltung, soweit sie nicht mit § 16 AOGÖ in Widerspruch stünden. Abgesehen davon, daß nicht ersichtlich ist, inwiefern die hier anzuwendende DO mit dieser nicht mehr in Kraft befindlichen Gesetzesbestimmung in Widerspruch steht, übersieht die Revision, daß eine auf Grund der RVO erlassene DO mit dem AOGÖ nichts zu tun hat. Die Dienstordnungen, die gem. § 16 AOGÖ früher erlassen werden konnten, stimmen mit einer DO nach RVO im wesentlichen nur im Namen, nicht aber in der Sache überein. Letztere Dienstordnung gehört dem öffentlichen Recht an; sie wird nicht nach dem sog. Führerprinzip erlassen, wie dies bei der Dienstordnung nach AOGÖ, die dem Privatrecht angehörende Betriebs- oder Verwaltungssatzung ist, der Fall war; vielmehr kommt die DO kraft eines der Krankenkasse eingeräumten Gesetzgebungsrechts nach Anhörung der volljährigen Angestellten durch den Kassenvorstand und nach Befinden durch einen hoheitlich^{srecht}en Akt der über der Krankenkasse stehenden Genehmigungsbehörde zustande (vgl. §§ 351 Abs. 1, 352, 355 RVO; RAG, Urteil v. 21.9.1929 in EuM Bd. 25, S. 554; BAG AP aaO).

In Wahrheit läuft das Begehren des Klägers auf eine vorzeitige Beförderung hinaus. Er will erreichen, daß die Beklagte ihn so behandelt, als ob er zu einem früheren, dem von ihm für richtig erachteten Zeitpunkt zum Oberinspektor befördert worden wäre. Einen solchen Anspruch hat der Kläger jedoch nicht.

Gemäß § 353 Abs. 2 RVO regelt die DO, unter welchen Voraussetzungen Beförderung, d.h. hier der Übertritt von einer Be-
soldungsgruppe in eine andere mit höherem Endgrundgehalt, statt-



- 10 -

findet, nicht etwa stattfinden muß, wie die Revision zu meinen scheint. § 4 Abs. 1 DO bestimmt, daß "eine freie Stelle einer höheren Besoldungsgruppe einem Angestellten nur übertragen werden kann, wenn er den Befähigungsnachweis erbracht hat". Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, darf keine Beförderung stattfinden. Hingegen ist weder in dieser DO-Vorschrift noch auch vertraglich bestimmt, unter welchen Voraussetzungen, sofern die gesetzlichen und dienstordnungsmässigen Bedingungen erfüllt sind, der Kläger überhaupt eine Beförderung und noch dazu zu einem bestimmten Zeitpunkt beanspruchen kann. Vielmehr hat der Kläger wie jeder DO-Angestellter der Beklagten mangels besonderer, im schriftlichen Vertrag festgelegter Zusage (§ 2 DO) ebensowenig einen Rechtsanspruch auf Beförderung wie ein Beamter. Ob und zu welchem Zeitpunkt ein DO-Angestellter der Beklagten befördert wird, liegt grundsätzlich im Ermessen ihres Vorstandes. Hieraus folgt, daß entgegen der Ansicht der Revision die Klage auch unter dem Gesichtspunkt einer Fürsorgepflichtverletzung, nämlich einer rechtswidrigen und schuldhaften Unterlassung der Beförderung, keinen Erfolg haben kann.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Foelmann

Wichmann

Dr. Martel

Hugo Karpf

Hiltmann



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

