

Aktenzeichen: 4 AZR 878/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 25. August 1982
- 4 AZR 878/79 -
I. Arbeitsgericht Würzburg Urteil vom 23. April 1975
- Ca 446/74 S -
II. Landesarbeitsgericht Nürnberg Urteil vom 29. Mai 1979
- 2 Sa 34/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Übung - Ausforschungsbeweis

Gesetz: TVG § 1 Tarifliche Übung; BGB § 315; Gehaltstarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Spielbanken Bad Kissingen, Bad Reichenhall, Bad Wiessee und Garmisch-Partenkirchen vom 14. Januar 1963 (GTV Spielbkn Bayern) §§ 4, 5; ZPO §§ 139, 286, 373

- Leitsätze:
1. Eine für Zwecke der Tarifauslegung heranziehbare rechtserhebliche Tarifübung liegt nur dann vor, wenn sie in Kenntnis und mit Billigung der Tarifvertragsparteien praktiziert wird. Auf die Kenntnis des einzelnen Arbeitnehmers kommt es nicht an.
 2. Ein unzulässiger Ausforschungsbeweis liegt vor, wenn ein Beweis angetreten wird, bei dem durch die damit beabsichtigte Beweiserhebung erst die Grundlagen zu substantiierten Tatsachenbehauptungen gewonnen werden sollen. Insoweit gelten im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren die allgemeinen prozessualen Grundsätze.



ZR 878/79

Sa 34/78 Nürnberg

Verkündet am
25. August 1982

Im Namen des Volkes!

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1982 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Preuße und Koerner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 29. Mai 1979 - 2 Sa 34/78 - 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Nach vorheriger Tätigkeit bei der Spielbank
W GmbH & Co. KG steht der Kläger seit
dem 20. Januar 1969 bei der Spielbank B
in den Diensten des beklagten Landes. Nach
dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien
vom 17. Oktober 1969 sollen für das Arbeitsver-
hältnis der Rahmentarifvertrag für die Arbeit-
nehmer in den Spielbanken Bad Kissingen, Bad Rei-
chenhall, Bad Wiessee und Garmisch-Partenkirchen
vom 19. April 1962 (RTV Spielbkn Bayern), der Ge-
haltstarifvertrag für diesen Personenkreis vom 14.
Januar 1963 (GTV Spielbkn Bayern) sowie die diese
Tarifverträge ändernden und ergänzenden tarifli-
chen Bestimmungen Geltung haben. Der Kläger ist
als Croupier tätig und erhielt von September 1972
bis April 1975 Vergütung als Croupier IV.

Mit der Klage hat der Kläger Einstufung als
Croupier II ab 16. September 1972, Rechnungsle-
gung über die ihm demgemäß zustehenden Gehaltsbe-
träge bis einschließlich Juli 1974 sowie Verzin-
sung der Differenzbeträge begehrt. Er hat vorgetra-
gen, er habe sich am Ende seines Einsatzes als Crou-
pier-Anfänger bewährt, erfülle die Tätigkeitsmerk-
male eines Croupiers II und arbeite zur vollen Zu-
friedenheit der Spielbank. Tarifwidrig sei er je-
doch nur als Croupier IV vergütet worden. Die Höhe
der an ihn zu zahlenden tariflichen Mindestvergü-
tung sei allein aus der Erfüllung der tariflichen
Tätigkeitsmerkmale herzuleiten. Demgemäß hat der
Kläger beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen,

1. den Kläger rückwirkend zum 16.
September 1972 als Croupier II
einzustufen,



2. dem Kläger über die aufgrund der rückwirkenden Einstufung als Croupier II zum 16. September 1972 nachzuzahlenden Gehaltsbeträge bis Juli 1974 Rechnung zu legen,
3. für die monatlichen Differenzbeträge 4 v.H. Zinsen zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger habe sich nicht bewährt und arbeite nicht zufriedenstellend. Soweit er am Roulettekessel eingesetzt werde, geschehe das nicht, weil er die Anforderungen an einen Croupier II erfülle, sondern im Interesse seiner Fortbildung, Übung und Schulung. Abgesehen davon, daß der Kläger die tariflichen Anforderungen eines Croupiers II nicht erfülle, verkenne er, daß - anders als etwa im Geltungsbereich des BAT - nach dem RTV und dem GTV Spielbkn Bayern die tarifliche Mindestvergütung nicht allein von der ausgeübten Tätigkeit, sondern auch von den in § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern genannten persönlichen Qualifikationsmerkmalen abhängig sei. Im vorliegend anzuwendenden Tarifwerk gebe es also keine "Tarifaufomatik". Vielmehr habe danach - insbesondere bei Croupiers - der Arbeitgeber einseitig die jeweilige Vergütung des Arbeitnehmers sowohl nach dessen Funktion als auch nach der Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung, Leistung und dem Gesamtverhalten zu bestimmen. Dem trage insbesondere § 5 GTV Spielbkn Bayern Rechnung. Die tariflichen Bestimmungen seien auch seit ihrem Bestehen mit Zustimmung der tarifvertragsschließenden Gewerkschaften immer in der dargestellten Weise angewendet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 78.000,-- DM festgesetzt. Im ersten Berufungsverfahren hat der Kläger klageerweiternd hilfsweise beantragt,

1. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, den Kläger für seine Dienst-



leistungen in der Zeit vom 16.
September 1972 bis Juli 1974 als
Croupier II zu vergüten,

2. das beklagte Land zu verurteilen, dem Kläger Rechnung darüber zu legen, welche monatlichen Beträge dem Kläger aufgrund der Tatsache nachzuzahlen sind, daß dieser im vorstehenden Zeitraum als Croupier II gearbeitet hat,
3. das beklagte Land weiter zu verurteilen, die monatlichen Differenzbeträge mit 4 v.H. zu verzinsen.

In seinem ersten Urteil vom 26. Februar 1976 - 2
Sa 286/75 - hat das Landesarbeitsgericht bei unverändertem Streitwert nach dem ersten Hilfsantrag des Klägers erkannt, im übrigen dessen Berufung zurückgewiesen und die weiteren Hilfsanträge abgewiesen.

Auf die hiergegen eingelegte Revision des beklagten Landes hat der erkennende Senat durch Urteil vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 510/76 - das landesarbeitsgerichtliche Urteil aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Auch nach der Zurückverweisung verblieben die Parteien bei ihren im ersten Revisionsverfahren streitbefangenen Anträgen. Nunmehr hat der Kläger vor dem Landesarbeitsgericht ergänzend vorgetragen, die vom beklagten Land behauptete tarifliche Übung habe niemals bestanden. Jedenfalls habe er bei Beginn seines Arbeitsverhältnisses zum beklagten Land hiervon nichts gewußt. Vielmehr seien die Eingruppierungen und Höhergruppierungen jeweils mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart worden. Der Personalrat sei mit der Verfahrensweise des beklagten Landes nicht einverstanden gewesen, die zustän-



digen Gewerkschaften hätten die Tarifhandhabung durch das beklagte Land weder gekannt noch gebilligt.

Demgegenüber hat sich das beklagte Land wiederum auf seinen früheren Vortrag berufen und darauf hingewiesen, daß es in tarifkonformer Weise und nach Maßgabe der bestehenden Tarifübung jeweils die Vergütung der Croupiers unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung, Leistung und betrieblichen Verhaltensweise seinerseits festgesetzt habe.

Mit seinem zweiten Urteil vom 29. Mai 1979 - 2 Sa 34/78 - hat das Landesarbeitsgericht bei wiederum unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger hat für den Zeitraum vom 16. September 1972 bis Juli 1974 keinen Anspruch auf Vergütung als Croupier II.

Mit den Erkenntnissen im ersten Revisionsverfahren und dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß zwischen den Parteien aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Spielbanken Bad Kissingen, Bad Reichenhall, Bad Wiessee und Garmisch-Partenkirchen vom 19. April 1962 (RTV Spielbkn Bayern), der Gehaltstarifvertrag für diesen Personenkreis vom 14. Januar 1963 (GTV Spielbkn



- 6 -

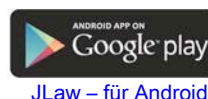
Bayern) sowie die diese Tarifverträge ändernden und ergänzenden Tarifverträge gelten.

In seinem ersten zurückverweisenden Urteil vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 510/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier hat der Senat im einzelnen ausgeführt, daß und warum nach den heranzuziehenden tariflichen Bestimmungen zwischen denjenigen Arbeitnehmern unterschieden werden müsse, für deren Mindestvergütung die Tarifnormen keine feststehenden Beträge, sondern Variationsmöglichkeiten innerhalb bestimmter, zahlenmäßig festgelegter Grenzen vorsehen, und solchen Arbeitnehmern, für die in den jeweils einschlägigen Lohn- und Gehaltstabellen wie auch sonst üblicherweise in Lohn- und Gehaltstarifverträgen feststehende Geldbeträge ausgewiesen würden. In den Fällen mit Variationsmöglichkeit sei die Vergütung vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) und mit der weiteren Beschränkung festzusetzen, daß jeweils die der Funktion des Arbeitnehmers entsprechende Vergütung (§ 4 GTV Spielbkn Bayern) zu zahlen sei, innerhalb der bestehenden Variationsmöglichkeiten jedoch nach § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern die Dauer der Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Spielbank, seine Berufserfahrung, Arbeitsleistung und sein Gesamtverhalten mitberücksichtigt werden könnten. Bei den Croupiers sei außerdem zu berücksichtigen, daß sie ständig im Wechsel an verschiedenen Stellen eingesetzt werden müßten. Außerdem könne sich nach dem Vortrag des beklagten Landes eine für die Tarifauslegung wesentliche Tarifübung gebildet haben, die vorliegend bei den Croupiers rechtserheblich sein könne, weil Tarifwortlaut und tariflicher Gesamtzusammenhang eine eindeutige Tarifauslegung nicht gestatteten.

- 7 -



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



Demgemäß ist dem Landesarbeitsgericht in seinem ersten Urteil vom Senat aufgegeben worden, Feststellungen darüber zu treffen, ob die vom beklagten Land behauptete tarifliche Übung, nach der die tarifliche Mindestvergütung der Croupiers innerhalb der Grenzen von § 4 Ziffer 5 GTV Spielbkn Bayern in der von dem beklagten Land geschilderten Weise einseitig arbeitgeberseitig festgesetzt worden sei, tatsächlich bestanden hat. Zutreffendenfalls sollte das Landesarbeitsgericht im zuvor ausgeführten Sinne davon ausgehen, daß das beklagte Land gemäß § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern im Rahmen billigen und gerichtlich überprüfbaren Ermessens einen Croupier im Hinblick auf fehlende oder mangelhafte Berufserfahrung, Leistung oder Gesamtverhalten, selbst wenn er die Merkmale einer bestimmten tariflichen Untergruppe für Croupiers erfüllt, grundsätzlich auch nach einer niedrigeren Gehaltsstufe für Croupiers vergüten kann, was dann auch der Kläger gegen sich gelten lassen müsse. Weiter war dem Landesarbeitsgericht aufgegeben worden, bei Bestehen einer entsprechenden Tarifübung die Gehaltsfestsetzung für den Kläger nach Maßgabe von § 315 Abs. 3 BGB auf ihre Vereinbarkeit mit der Billigkeit zu überprüfen.

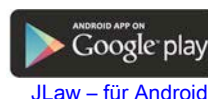
An die vorstehenden Rechtsgrundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit § 565 Abs. 2 ZPO bei seiner erneuten Verhandlung und Entscheidung gehalten. Nach seinen auf dem Ergebnis der durchgeführten Beweisaufnahme beruhenden Feststellungen hat das beklagte Land, und zwar mit Billigung der Personalräte, schon seit 1963 jeweils gemäß § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern einseitig die Vergütung der Croupiers festgesetzt. Mit Recht wird vom Landesarbeitsgericht auch das Vorliegen einer entsprechenden tariflichen Übung bejaht. Dabei nimmt das Landesarbeitsgericht zutreffend Bedacht darauf, daß eine für Zwecke der Tarifauslegung heranziehbare rechtserhebliche Tarifübung nur dann vorliegt, wenn sie



in Kenntnis und mit Billigung der Tarifvertragsparteien praktiziert wird (vgl. die Urteile des Bundesarbeitsgerichts BAG 8, 245, 249 = AP Nr. 2 zu § 2 TOA sowie vom 26. November 1964 - 5 AZR 502/63 -, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifliche Übung; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 408). An diesem Rechtsgrundsatz ist festzuhalten. Auch die Kenntnis und Billigung der Tarifvertragsparteien sieht das Landesarbeitsgericht aufgrund der durchgeführten Beweisaufnahme als gegeben an.

Nach den weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts entspricht die Festsetzung der Vergütung des Klägers durch die Beklagte auch der Billigkeit im Sinne von § 315 Abs. 1 BGB, wovon mit zutreffender Begründung schon das Arbeitsgericht ausgegangen war. Dabei bestehen revisionsrechtlich keine Bedenken dagegen, daß das Landesarbeitsgericht seine diesbezügliche Beurteilung im wesentlichen darauf stützt, daß das beklagte Land bei der Festlegung der Vergütung der Croupiers maßgeblich auf deren jeweilige Zugehörigkeit zur Spielbank abgestellt hat. Damit hat das beklagte Land ein immer nachprüfbares und gerechtes Kriterium herangezogen, wozu ihm auch § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern die Möglichkeit bot. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das beklagte Land sich auch durchweg an diese Grundsätze bei der Festsetzung der Vergütung der Croupiers gehalten hat.

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß nicht jede irgendwie gehandhabte betriebliche Praxis als rechtserhebliche Tarifübung betrachtet werden kann und damit als Mittel der Tarifauslegung in Betracht kommt. Die Revision verkennt jedoch, daß das Landesarbeitsgericht in Über-



einstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon ausgegangen ist, daß eine zu Zwecken der Tarifauslegung geeignete und damit rechtserhebliche Tarifübung dann vorliegt, wenn sie in Kenntnis und mit Billigung der Tarifvertragsparteien praktiziert wird, was das Landesarbeitsgericht aufgrund der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme vorliegend als bewiesen ansieht. Auf die diesbezügliche persönliche Kenntnis des Klägers kommt es ohnehin nicht an.

Auch die prozessualen Rügen der Revision sind, soweit sie zulässig sind, jedenfalls nicht begründet. Das gilt für die auf § 286 ZPO gestützte Rüge, es sei entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts nicht bewiesen worden, daß auf seiten der tarifbeteiligten Gewerkschaften entsprechende Kenntnis bestanden habe und ihrerseits die Tarifhandhabung durch das beklagte Land gebilligt worden sei. Damit verkennt die Revision zunächst den in § 286 ZPO niedergelegten Grundsatz der freien Beweiswürdigung. Außerdem übersieht die Revision, daß die vom Landesarbeitsgericht vernommenen Zeugen vielfache Umstände dargelegt haben, die den Schluß zulassen, daß auch die beteiligten Gewerkschaften die Tarifpraxis gekannt und gebilligt haben. Dafür spricht schon, daß sie nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mit Billigung der Personalräte praktiziert wurde, wobei der Zeuge Dr. L ausdrücklich bekundet hat, daß auch Personalräte als Mitglieder den Tarifkommissionen auf der Gewerkschaftsseite angehört hätten. Auch der Zeuge W hat entgegen der Meinung der Revision ausdrücklich bekundet, er wisse, daß den arbeitnehmerseitigen Mitgliedern der Tarifkommission die Tarifhandhabung durch das beklagte Land bekannt gewesen sei, wofür er eine nähere Begründung gegeben hat. Für die Folgerung des Landesarbeitsgerichts spricht weiter, daß nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme eine Änderung der tariflichen Bestimmungen nicht angestrebt wurde und Einzelfälle unter Einschaltung



der Gewerkschaften anderweitig geregelt worden sind. Jedenfalls konnte nach diesem Beweisergebnis das Landesarbeitsgericht im Rahmen freier Beweiswürdigung gemäß § 286 ZPO als erwiesen ansehen, daß die Anwendung der tariflichen Bestimmungen durch das beklagte Land den Tarifvertragsparteien bekannt war und von diesen gebilligt wurde.

Unbegründet ist auch die weitere prozessuale Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe es in rechtswidriger Weise unterlassen, die vom Kläger bezeichneten Gegenzeugen zu vernehmen. In seinem Schriftsatz vom 28. November 1978 (Bl. 240 der Vorakten) hatte der Kläger ausgeführt:

"Es wird bestritten, daß der Beklagte jahrelang unangefochten und unwidersprochen eine einseitige Gehaltsfestsetzung und Gruppeneinteilung unter Mitwirkung des Personalrats vorgenommen habe. Die Tarifvertragsparteien des Beklagten, nämlich die beteiligten Gewerkschaften, haben die - bestrittene - "Praxis" des Beklagten weder gekannt noch gebilligt."

Danach folgen im Schriftsatz die Namen und Anschriften von fünf als Zeugen benannten Personen. Mit Recht ist das Landesarbeitsgericht auf dieses Beweisangebot nicht eingegangen. Es ermangelt nämlich einmal schon der erforderlichen Bestimmtheit. Nach § 373 ZPO müssen diejenigen Tatsachen bezeichnet werden, zu denen der Zeuge vernommen werden soll, wobei als Tatsachen konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der Vergangenheit oder Gegenwart angehörige Geschehnisse oder Zustände anzusehen sind (vgl. das Urteil des BGH vom 18.10.1973 - III ZR 192/71 - DRiZ 1974, 27). Schon diesen Anforderungen entsprechen die zitierten Ausführungen des Klägers nicht. Im übrigen erblickt das Landesarbeitsgericht darin



mit Recht den Versuch eines verfahrensrechtlich unzulässigen Ausforschungsbeweises. Davon ist insbesondere auszugehen, wenn ein Beweis angetreten wird, bei dem es an der Bestimmtheit der zu ermittelnden Tatsachen fehlt und durch die damit beabsichtigte Beweiserhebung erst die Grundlagen zu substantiierten Tatsachenbehauptungen gewonnen werden sollen (vgl. Urteil des BGH vom 26. Juni 1958 - II ZR 66/57 -, NJW 1958, S. 1491; Rosenberg/Schwab, Deutsches Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 119 II, S. 618; Stein/Jonas/Schumann/Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 282 III 1; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 284 Anm. 2). Dies gilt auch für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren. Dem zu beurteilenden Beweisantrag fehlt es somit aus den dargelegten Gründen bereits an der notwendigen Bestimmtheit, zumal keinerlei Personen bezeichnet worden sind, auf die er sich beziehen sollte. Das Landesarbeitsgericht nimmt darüber hinaus entgegen den weiteren Ausführungen der Revision und ihrer Ergänzung durch den Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat aber auch zutreffend an, daß der Kläger mit seinem Beweisantrag in verfahrensrechtlich unzulässiger Weise die Absicht verfolgte, über die Vernehmung der benannten Zeugen erst Tatsachen zu erfahren, die er zur Substantiierung seines Prozeßvorbringens verwerten konnte.

Fehl geht auch der Hinweis des Klägers auf die in NJW 1968, 1233 abgedruckte Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 14. März 1968 - II ZR 50/65 -. Im Gegensatz zu den Folgerungen der Revision führt darin auch der Bundesgerichtshof ausdrücklich aus, daß dann ein unzulässiger Ausforschungsbeweis vorliegt, wenn eine Partei durch die beabsichtigte Vernehmung erst Tatsachen in Erfahrung bringen will, die sie als neuen Prozeßvortrag zu übernehmen beabsichtigt. Im übrigen führt der Bundesgerichtshof in dieser Entscheidung lediglich aus, welche ergänzenden Fragen bei entsprechenden zweifelhaften Beweisanträgen von den Tatsachengerichten nach § 139 ZPO noch an die Parteien ge-



stellt werden müssen. Zweifel dieser Art hatte das Landesarbeitsgericht vorliegend jedoch nicht. Soweit sich die Revision nunmehr in diesem Zusammenhang auf § 139 ZPO stützt, ist diese Rüge bereits verfahrensrechtlich unzulässig. Der Kläger legt nämlich nicht dar, was er noch ergänzend vorgetragen hätte, wenn ihm das Landesarbeitsgericht die Unzulänglichkeit seines bisherigen Beweisangebotes eröffnet hätte (vgl. das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Februar 1962 - 1 AZR 49/61 -, AP Nr. 8 zu § 322 ZPO; Stein/Jonas/Grunsky, aaO, § 554 III A 3 b). Zudem war dem Kläger vom Landesarbeitsgericht in der Sitzung vom 10. Oktober 1978 (Bl. 239 der Vorakten) entsprechender substantiierter Vortrag nahegelegt und mitgeteilt worden, daß sein bisheriges Beweisangebot nicht ausreiche.

Da sie vorliegend nicht anzuwenden sind, kann der Kläger aus sonstigen tariflichen Bestimmungen für Croupiers und damit auch aus dem MTV Spielbkn Bayern und dem GTV Spielbkn Bayern nachfolgenden Tarifverträgen keine Rechte herleiten.

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Feller

Dr. Etzel

Matthes

Preuße

Koerner



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

