

21. MRZ. 1968

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

37

Gesetz: BUrlG §§ 5, 11; BGB § 242

- Leitsätze: 1. Der gesetzliche Teilurlaub ist Erholungsurlaub in der sonst auch für das Bundesurlaubsgesetz gültigen Bedeutung. Der dem Anspruch auf Teilurlaub gewährte Unabdingbarkeitsschutz hat den selben Umfang wie der dem vollen Jahresurlaub gewährte Schutz.
2. Eine einzelvertragliche Vereinbarung, wonach der Anspruch auf Teilurlaub mit einem erhöhten Arbeitsentgelt abgegolten wird, ist nichtig.
3. Allein aus der Zustimmung des Arbeitnehmers zu einer solchen Vereinbarung (Nr. 2) kann der Einwand der rechtsmißbräuchlichen Geltendmachung des Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht hergeleitet werden.
4. Eine gemäß der Vereinbarung in Nr. 2 geleistete Urlaubsabgeltung kann jedenfalls dann nicht zurückgefordert werden, wenn sich der Anteil der Abgeltung von dem sonstigen Arbeitsentgelt nicht abgrenzen läßt.

Aktenzeichen: 5 AZR 270/67

Urteil des BAG vom 21. März 1968

LAG Schleswig-Holstein



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 21. März 1968

gez. Weinrich,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Weimer und Dr. Toeche-Mittler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15. Juni 1967 - 2 Sa 62/67 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26. Januar 1967 - 4 Ca 30/66 - wird zurückgewiesen.

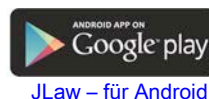
Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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 war in der Zeit vom 1. Juli bis zum 31. August 1966 im Kurorchester der Beklagten in T als Musiker tätig. Der Beschäftigung lag der Engagementsvertrag vom 21. Oktober/22. November 1965 zwischen der Beklagten und dem Kapellenleiter K zugrunde. Der Kläger sowie die übrigen Mitglieder der Kapelle bestätigten durch schriftliche Erklärung vom 1. Juli 1966, daß ihnen "der Engagementsvertrag zwischen der Hansestadt - Kurverwaltung T - und dem Kapellenleiter H K vom 21. Oktober 1965 bekanntgegeben sei und von ihnen als verbindlich anerkannt" werde.

In dem Engagementsvertrag heißt es unter Nr. 23 e:

"Einen dienstfreien Tag in jeder zweiten Woche erhalten die Musiker dadurch, daß das Orchester einmal wöchentlich nach Vereinbarung mit der Kurverwaltung in kleiner Besetzung auftritt. Die darüber hinaus tariflich zustehenden freien Tage und Urlaubstage sind mit der Gage abgegolten."

Nr. 21 des Engagementsvertrages besagt:

"Im übrigen gelten die Bestimmungen des Tarifrechts bzw. die gesetzlichen Bestimmungen."

Bei den genannten tarifrechtlichen Bestimmungen handelt es sich um die Tarifordnung für die Mitglieder von Kurkapellen vom 6. März 1936 - Tarifregister Nr. 786/2 - und ferner um den Zusatztarifvertrag vom 24. Januar 1963 zur genannten Tarifordnung, der unter dem 24. Januar 1963 zwischen dem Deutschen Bäderverband e.V. einerseits und dem Deutschen Musikerverband andererseits abgeschlossen worden ist. Der Zusatztarifvertrag enthält folgende urlaubsrechtliche Bestimmung in Nr. 7:

"Für jeden vollen Monat der Beschäftigung besteht ein Anspruch auf 1 1/2 Urlaubstage. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren. Nach ununterbrochener dreijähriger Tätigkeit erhöht sich der Anspruch auf 24 Arbeitstage im Jahr."

Die Tarifordnung vom 6. März 1936 selbst enthält keine urlaubsrechtlichen Bestimmungen.

Nach Auslaufen des Engagements unterschrieb der Kläger folgende Ausgleichsquittung:

- 3 -



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



"Die nachstehend aufgeführten Mitglieder der Kapelle H K , Berlin, bestätigen hiermit, daß sie ihre Personalpapiere zurückerhalten haben und hinsichtlich der tariflichen und vertraglichen Bezüge keine Ansprüche mehr geltend machen können."

Mit der Klage fordert der Kläger Abgeltung für drei nicht gewährte Urlaubstage in rechnerisch nicht bestrittener Höhe von 173,10 DM. Ein weiterer von ihm geltend gemachter Abgeltungsanspruch für vier nicht gewährte freie Tage ist vom Arbeitsgericht rechtskräftig abgewiesen worden.

Der Kläger hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt. Er ist der Ansicht, daß Nr. 23 e des Engagementsvertrages nichtig sei. Er hält ferner den in der Ausgleichsquittung ausgesprochenen nachträglichen Verzicht auf Urlaubsabgeltung für rechtlich unwirksam.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Hilfsweise hat sie Widerklage erhoben mit dem Antrag, den Kläger zu verurteilen, an sie 173,10 DM zu zahlen.

Sie hält die genannte Bestimmung des Engagementsvertrages sowie den nachträglich ausgesprochenen Verzicht auf Urlaubsabgeltung für rechtswirksam. Für den Kläger habe kein Bedürfnis bestanden, so hat die Beklagte vorgetragen, in der kurzen Zeit des Beschäftigungsverhältnisses Naturalurlaub zu nehmen, zumal er nur 38 Stunden in der Woche gearbeitet und neben seiner Tätigkeit in T ausreichend Zeit gehabt habe, sich zu erholen. Die vertraglich getroffene Regelung stelle sicher, daß der Kläger Urlaub gemäß dem Schutzgedanken des Bundesurlaubsgesetzes erhalte. Beide Parteien seien nämlich davon ausgegangen, daß der Kläger die ihm zustehende Freizeit mit dem dafür bereits im voraus gezahlten Geld später nehmen würde. Dafür, daß der Kläger dann tatsächlich Freizeit nehme, sei die Beklagte nicht verantwortlich. Wenn der Kläger bei mehreren kurzfristigen Arbeitsverhältnissen eine Urlaubsrücklage erhalte, wie sie in § 23 e des Vertrages vorgesehen sei, so sei er in den Stand gesetzt, einen zusammenhängenden Urlaub zu nehmen. Würde man auf der Teilurlaubsregelung des Gesetzes beharren, so käme es hingegen zu einer



- 4 -

unerwünschten Zerstückelung des Urlaubs. Der Schutzgedanke des Gesetzes würde ad absurdum geführt, wenn man die genannte Bestimmung als nichtig ansehen würde. Diesem Gedanken sei besser entsprochen, wenn man etwa folgende Regelung als Richtlinie gelten ließe:

"Bei Arbeitsverhältnissen, die von vornherein kürzer als ein Jahr sind, ist eine vorzeitige Urlaubsabgeltung zugelassen, wenn sichergestellt ist, daß der Arbeitnehmer nachher noch im zeitlichen Umfang des Urlaubsanspruchs Freizeit nehmen kann."

Eine solche Anwendung des Gesetzes trage auch den wirtschaftlichen Bedürfnissen und der allgemeinen Übung im Arbeitsleben Rechnung. Gerade beim Engagement einer Kurkapelle würde der entgegengesetzte Standpunkt des Klägers zu unerträglichen Ergebnissen führen. Das zeige sich auch im Falle der Kapelle K. Die 15 Mitglieder dieser Kapelle hätten in den 62 Tagen der Vertragszeit zusammen 45 Tage Urlaub erhalten müssen. Nehme man noch die 4 dienstfreien Tage je Mitglied hinzu, dann würde an weiteren 60 Tagen je ein Musiker ausfallen. Ein ordentlicher Kapellenbetrieb während der Kurzeit wäre unter diesen Umständen nicht mehr durchzuführen.

Die Beklagte ist weiter der Ansicht, daß der Kläger mißbräuchlich handle, wenn er jetzt Abgeltung fordere. Die im Vertrag getroffene Regelung habe durchaus seinen eigenen Vorstellungen entsprochen. Er sei ferner das einzige Kapellenmitglied, das sich an die getroffene Abmachung nicht halte.

Für den Fall, daß ihr Rechtsstandpunkt nicht gebilligt werde, fordert die Beklagte mit der Widerklage die Rückzahlung des in der gezahlten Gage enthaltenen Anteils an Urlaubsabgeltung. Dieser Anteil entspreche dem jetzt vom Kläger geforderten Abgeltungsbetrag.

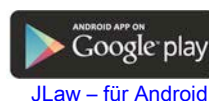
Das Arbeitsgericht hat die Beklagte nach dem Klageantrag verurteilt und hat die Widerklage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



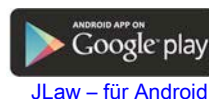
[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Abmachung der Parteien in Nr. 23 e des Engagementsvertrages vom 21. Oktober/22. November 1965 wegen Verstoßes gegen § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG in Verb. mit § 134 BGB nichtig ist. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand nämlich die Vorschrift des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG Anwendung, wonach der vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidende Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat. Die Geltung der genannten Vorschrift für das Arbeitsverhältnis der Parteien hätte nur entfallen können, wenn dies in einem für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifvertrag bestimmt wäre (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG), oder wenn die Parteien sich an einen solchen Tarifvertrag nach näherer Maßgabe des § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG angeschlossen hätten; beides ist hier nicht der Fall. Durch einen Einzelarbeitsvertrag, wie er hier in Gestalt des genannten Engagementsvertrages die Rechtsbeziehungen der Parteien regelt, kann die Geltung des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG jedoch nicht ausgeschlossen werden; dies ergibt sich unmittelbar bereits aus der Unabdingbarkeitsbestimmung des § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG, darüber hinaus auch aus dem Zwecke der Teilurlaubsregelung.

Der dem Arbeitnehmer unabdingbar zustehende Teilurlaubsanspruch hat nämlich denselben Inhalt wie der Vollurlaubsanspruch der §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG: Er ist auf Gewährung von Urlaubsfreizeit und eines angemessenen, den sonstigen Grundsätzen folgenden Urlaubsentgeltes gerichtet und unterscheidet sich in seiner Zweckbestimmung nicht vom vollen Jahresurlaub. Dem Gesetzgeber war zwar durchaus bekannt, daß mit dem Teilurlaub häufig der Urlaubszweck nicht in demselben Maß erreicht werden kann wie ^{mit} ~~ein~~ ^{ein} ~~zusammenhängenden~~ ^{längeren} Urlaub; dennoch hat er sich zu einer Teilurlaubsregelung entschlossen,



- 6 -

die schon nach dem klaren Gesetzeswortlaut dem Teilurlaub die gleiche rechtliche Gestalt gibt wie dem vollen Jahresurlaub. Bestätigt wird dies durch den CDU/CSU-Entwurf eines Bundesurlaubsgesetzes (BT-Drucksache IV/207), wo es zur Begründung der - unverändert in das Gesetz übernommenen - Teilurlaubsregelung u.a. heißt:

"Gegen das Prinzip der Zwölfteilung ist von einem Teil der Rechtslehre eingewandt worden, es verstoße gegen den Erholungszweck des Urlaubs und widerspreche der heutigen Auffassung des Urlaubs als einem aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entspringendem Rechtsanspruch des Arbeitnehmers. Der Entwurf hält im Gegensatz zu dieser Auffassung die Zwölfteilung für eine in bestimmten Fällen den Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers am besten gerecht werdende Lösung, ist jedoch von dem Bestreben geleitet, den Grundsatz der Zwölfteilung nur in dem notwendig erscheinenden Umfang anzuwenden."

Sowohl nach dem Wortlaut des Gesetzes als auch nach den ihm zugrunde liegenden gesetzgeberischen Erwägungen ist der Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 BUrlG daher Erholungsurlaub in der sonst für das Gesetz gültigen Bedeutung. Daraus folgt, daß der dem Teilurlaub durch § 13 Abs. 1 BUrlG gewährte Unabdingbarkeitsschutz keinen minderen Umfang hat, als er dem vollen Jahresurlaub durch diese Vorschrift zuteil wird. Auch der Teilurlaub ist daher in Gestalt der Freizeitgewährung zu erfüllen und verwandelt sich grundsätzlich nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch. Demgemäß ist es unzulässig, in Einzelarbeitsverträgen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses die Abgeltung an die Stellung der Freizeitgewährung zu setzen, wie dies im vorliegenden Engagementsvertrag geschehen ist. Auch der sog. "Abkauf" des Teilurlaubs ist gesetzlich untersagt.

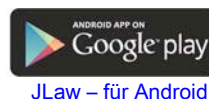
Sämtliche Erwägungen, die die Beklagte zur Stütze der Urlaubsabgeltungsklausel des Vertrages ins Feld führt, greifen demgegenüber nicht durch. Vor allem ist es müßig zu erörtern, ob gerade diese Klausel dem urlaubsrechtlichen Schutzzgedanken am besten Rechnung trage; der Gesetzgeber vertritt hier aus von ihm wohlervogenen Gründen eine andere Ansicht, die von der Beklagten hingenommen werden muß. Auch die von

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

der Beklagten vorgetragenen besonderen Bedürfnisse des Kurbetriebs in T rechtfertigen kein Abgehen von den zwingenden Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes. Grundsätzlich muß jeder Arbeitgeber die betrieblichen Verhältnisse und Einrichtungen so gestalten, daß den zwingenden Geboten des Arbeitsrechts Genüge getan wird. Es ist angesichts der Unabdingbarkeit des Bundesurlaubsgesetzes ausgeschlossen, den Parteien eines Arbeitsverhältnisses zu gestatten, die Bedingungen der Urlaubsgewährung nach ihrem Ermessen an die mehr oder minder dringenden betrieblichen Bedürfnisse anzupassen; solche Spezialregelungen sind nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers nur auf dem in § 13 Abs. 1 Sätze 1 und 2 gewiesenen, bereits oben erwähnten Wege erreichbar. Allenfalls bei außergewöhnlichen Ereignissen könnte ausnahmsweise auch schon bei bestehenden Arbeitsverhältnissen eine Abgeltung des zu gewährenden Urlaubs in Betracht kommen, z.B. wenn für kürzere Zeit ein Vertreter anstelle eines erkrankten Arbeitnehmers eingestellt und gerade während des Vertretungszeitraums dringende betriebliche Gründe (§ 7 Abs. 1 BUrlG) die Freizeitgewährung nicht gestatten. Ein Ausnahmefall dieser Art liegt hier jedoch nicht vor.

2. Das Landesarbeitsgericht hat trotz der vorstehend dargelegten, auch von ihm bejahten Unabdingbarkeit des § 5 Abs. 1 BUrlG und der daraus folgenden Nichtigkeit der Urlaubsabgeltungsklausel des Vertrages den Klageanspruch für unbegründet angesehen. Seiner Meinung nach steht der Klage der Einwand der Arglist entgegen, weil die genannte Klausel mit "Wunsch und Willen" des - an einem kurzen Urlaub im Badeort T nicht interessierten - Klägers in den Engagementsvertrag aufgenommen worden sei; diese Willensrichtung ergebe sich daraus, daß er den Vertrag und die Ausgleichsquittung unterschrieben habe.

Diese Erwägungen sind, wie der Revision zuzugeben ist, rechtlich unhaltbar. Sie verkennen sowohl die rechtlichen Voraussetzungen des Rechtsmißbrauchstatbestandes als auch



- 8 -

die Bedeutung des § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG.

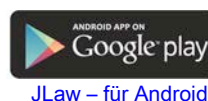
Es gehört zum Wesen der in der letzteren Vorschrift bestimmten Unabdingbarkeit, daß alle den geschützten Vorschriften zuwiderlaufenden vertraglichen Parteiabreden nichtig sind und durch die gesetzliche Regelung ersetzt werden. Die für unabdingbar erklärten Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes bleiben also für das Arbeitsverhältnis verbindlich, auch wenn der Arbeitnehmer auf ihre Beachtung vertraglich verzichtet hat (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 13 Anm. 59); es ist der Wille des Gesetzgebers, die Parteien des Arbeitsverhältnisses an den für unabdingbar erklärten Vorschriften trotz eines erklärten Verzichtes festzuhalten. Das schließt es aus, allein die bloße Tatsache der Zustimmung des Arbeitnehmers zur Aufgabe oder Einschränkung dieser Vorschriften, wie sie hier das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, für die Annahme des Rechtsmißbrauchstatbestandes genügen zu lassen. Denn sonst würde in Wahrheit die die Parteien verpflichtende unabdingbare Wirksamkeit der gesetzlichen Bestimmungen selbst geleugnet und § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG seiner gesetzlichen Bedeutung beraubt (vgl. hierzu die Ausführungen des Senats im Urteil vom 29. Juli 1965 - 5 AZR 380/64 - in BAG 17, 263 = AP Nr. 1 zu § 7 BUrlG); die Verzichtserklärung des Arbeitnehmers würde, obwohl an sich nichtig, dennoch gleichsam auf Umwegen praktische Wirksamkeit erlangen.

Das Vorliegen des Rechtsmißbrauchstatbestandes kann daher nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn hierfür weitere, über die bloße Verzichtserklärung hinausgehende Umstände sprechen, so z.B. wenn der Arbeitnehmer einseitig zur Aufgabe der unabdingbaren Regelung drängt und dabei Bedenken der anderen Seite gegen den Vertragsabschluß durch bestimmte Zusagen überwindet. Ein solcher oder ähnlicher Tatsachenvortrag der Beklagten fehlt jedoch. Im Gegenteil spricht der gesamte Sachverhalt dafür, daß die - in alle Musikerverträge aufgenommene - Urlaubsabgeltungsklausel den besonderen Interessen der Beklagten entsprach.

- 9 -



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



3. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts beruht somit auf einer Gesetzesverletzung, die seine Aufhebung erforderlich macht. Von der Aufhebung kann nicht deshalb abgesehen werden, weil das Urteil sich aus anderen Gründen als richtig erweist (§ 563 ZPO). Insbesondere rechtfertigt die nach dem Ablauf des Engagements vom Kläger unterschriebene Ausgleichsquittung nicht die Abweisung der Klage; sie berührt den rechtlichen Bestand des Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht, sofern sie sich überhaupt auf diesen Anspruch miterstrecken sollte. Denn sie würde sich im letzteren Falle nur als eine Wiederholung und Bestätigung der bereits im Engagementsvertrag enthaltenen urlaubsrechtlichen Regelung darstellen und müßte daher notwendigerweise an deren Nichtigkeit teilnehmen.

4. Der mit der Klage verfolgte Urlaubsabgeltungsanspruch konnte nach der Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts dem Kläger bereits im Revisionsverfahren zugesprochen werden, da der Rechtsstreit insoweit zur Entscheidung reif ist (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Für den Anspruch sind sämtliche gesetzlichen Erfordernisse gegeben. Der Höhe nach ist er unstreitig.

5. Auch hinsichtlich der hilfsweise erhobenen Widerklage der Beklagten, mit der die Rückgewähr zuviel gezahlten Urlaubsentgelts begehrt wird, ist der Rechtsstreit zur Entscheidung reif. Dieser Anspruch scheitert schon daran, daß das gewährte Urlaubsentgelt sich aus der Gage nicht aussondern läßt und somit der Höhe nach unbestimmt und unbestimmbar ist. Eine Verurteilung zu einer der Höhe nach unbestimmten Leistung ist ausgeschlossen. Ob dem Rückgewährverlangen überdies die Vorschrift des § 817 BGB entgegensteht (so für einen entsprechenden Sachverhalt das BAG in AP Nr. 1 zu § 817 BGB), kann daher hier offen bleiben.

Unter urlaubsrechtlichen Gesichtspunkten ist das dabei gewonnene Ergebnis auch nicht unbillig. Denn die im Vertrag vereinbarte Zahlungsweise des Urlaubsentgelts - das Abgolten "mit der Gage" - entbehrt jeder urlaubsrechtlichen Wirkung. Urlaubsentgelt kann rechtswirksam nur in bestimmter, vom sonstigen Arbeitsentgelt abgegrenzter und unterscheidbarer



Höhe geleistet werden, wie der Senat bereits entschieden hat (BAG 17, 323 = AP Nr. 1 zu § 11 BUrlG). Der - nunmehr in die Abgeltung übergegangene - Anspruch auf Erfüllung des gesetzlichen Teilurlaubs ist somit durch die vertragliche Entgeltregelung gänzlich unberührt geblieben; eine Doppelerfüllung des Urlaubs liegt entgegen der Ansicht der Beklagten nicht vor, wenn der Abgeltungsanspruch nunmehr in der gesetzlich gebotenen Form zu erfüllen ist. Daß aus allgemeinen schuldrechtlichen Gesichtspunkten, nämlich wegen fehlender Bestimmbarkeit der Leistung, eine möglicherweise zu hoch gezahlte Gage nicht zurückgefordert werden kann, ist eine Folge der von der Beklagten selbst zu vertretenden Vertragsgestaltung.

Demgemäß war auf die Revision des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.

gez. Dr. Boldt

Weimer

Dr. Auffarth

Dr. Toeche-Mittler

Siara



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

