

Aktenzeichen: 5 AZR 362/78

LAG Schleswig-Holstein Urteil des BAG vom 19. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe, § 123 Abs. 1,
§ 615 Satz 1, § 1356 Abs. 2

- Leitsätze:
1. Eine Vereinbarung, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Ausbildungskosten verpflichtet, darf nicht unter Druck während der Dauer der Ausbildung erzwungen werden. Der Arbeitnehmer muß vielmehr auf alle Folgen, die sich für ihn aus dem Abschluß einer solchen Vereinbarung ergeben, zu Beginn der vereinbarten Ausbildung klar und unmißverständlich hingewiesen werden.
 2. Die Rückzahlung von Ausbildungskosten kann einer auf Kosten des Dienstherrn ausgebildeten Krankenschwester unzumutbar sein, wenn einerseits der Dienstherr bei Beendigung der Ausbildung keinen Bedarf an Krankenschwestern hat, andererseits die Krankenschwester inzwischen geborene Zwillinge versorgen muß.



5 AZR 362/78

5 Sa 590/77 Schleswig-Holstein

Verkündet am
19. März 1980

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

pp.

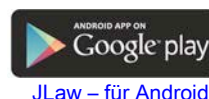
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 1980 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Liebsch und Halberstadt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 24. Februar 1978 - 5 Sa 590/77 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 30. August 1977 - 1 b Ca 1403/77 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.



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



- 2 -

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Rückzahlung eines Teils der während der Ausbildung zur Krankenschwester gezahlten Vergütung aufgrund einer zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung.

Die Klägerin traf mit der am 25. Juli 1949 geborenen Beklagten, die drei Jahre als Fremdsprachensekretärin gearbeitet hatte, zunächst eine mündliche Vereinbarung, wonach die Beklagte für den Beruf einer Krankenschwester umgeschult werden sollte. Danach war die Beklagte ab 1. Oktober 1973 im Allgemeinen Krankenhaus St. in Hamburg tätig. Sie leistete Stationsdienst und nahm an dem vorgesehenen Unterricht teil. Sie erhielt eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe "Kr. I".

Am 17. April 1974 regelten die Parteien ihre Vertragsbeziehungen in einem schriftlichen Vertrag. Darin heißt es u.a.:

"§ 1 Umschulungszeit

1. Fräulein R W wird vom 1.10.1973 an für den Beruf der Krankenschwester bei der Freien und Hansestadt Hamburg, Gesundheitsbehörde, A.K. St. , umgeschult.
2. Die Umschulung dauert drei aufeinanderfolgende Jahre, sofern sie nicht verlängert wird ...

§ 2 Rechtsverhältnis, Ausbildung und Prüfung

1. Die Ausbildung soll den Angestellten zu einer anderen beruflichen



- 3 -

Tätigkeit als der bisher ausgeübten befähigen (berufliche Umschulung im Sinne der §§ 1 Abs. 4 und 47 Berufsbildungsgesetz)

...

§ 4 Pflichten des Angestellten in der Ausbildung

1. Der Angestellte ist verpflichtet, während der Ausbildung
 - a) die übertragenen Aufgaben nach den erhaltenen Weisungen zu erfüllen,
 - b) am vorgeschriebenen Unterricht teilzunehmen ...

§ 5 Ausbildungsvergütung

Der Angestellte erhält während der Ausbildungszeit eine Ausbildungsvergütung in Höhe der VergGr. Kr. I, die am Fünfzehnten jedes Monats für den laufenden Monat gezahlt wird.

....."

Die vereinbarte Vergütung nach Kr. I wurde anstelle einer Ausbildungsbeihilfe gewährt; diese beträgt etwa die Hälfte des Arbeitslohnes nach Kr. I.

Im Oktober 1974 trat die Klägerin an die Beklagte heran und verlangte den Abschluß einer Vereinbarung über die Rückzahlung der Ausbildungsvergütung für den Fall, daß die Beklagte ihre Ausbildung abbreche oder nach Abschluß ihrer Ausbildung nicht für drei Jahre bei der Klägerin als Krankenschwester tätig werde. Sie schrieb an die Beklagte am 25. Oktober 1974 wie folgt:

"Das Allg. Krankenhaus St. hat sich wie besprochen mit der Gesundheitsbehörde in Verbindung gesetzt. Zwischenzeitlich liegt eine Entscheidung der Gesundheitsbehörde vor. Hiernach besteht grundsätzlich Bereitschaft zu gegebener Zeit im Einzelfall zu überprüfen, ob ein Ausscheiden auf eigenen Wunsch vorliegt. Die von uns angegebenen Gründe können zum



- 4 -

jetzigen Zeitpunkt für die Gesundheitsbehörde jedoch nicht Anlaß sein, bereits einen Verzicht auf Rechte aus der abzuschließenden Nebenabrede auszusprechen. Wenn eine Heirat oder ein damit verbundener Wohnungswechsel zum Ausscheiden führt, geschieht das ohne Zweifel auf eigenen Wunsch und löst den Rückzahlungsanspruch aus. So hat das Bundesarbeitsgericht 1972 die Zulässigkeit der Rückforderung in einem solchen Fall ausdrücklich bestätigt, da eine derartige Rückforderungsklausel nicht gegen Artikel 16 GG [gemeint ist wohl: Art. 6 GG] verstößt. Dennoch kann es Gründe geben, die eine Überprüfung der Rückzahlung der Ausbildungskosten unbillig erscheinen lassen. Dies kann jedoch nicht zum jetzigen Zeitpunkt geklärt werden.

Das A.K. St. ist nach der Entscheidung der Gesundheitsbehörde nunmehr gezwungen, Ihnen mit sofortiger Wirkung einen Ausbildungsvertrag als Lernschwester mit Unterhaltszuschuß anzubieten, sofern Sie nicht bereit sind, den Arbeitsvertrag mit Verpflichtungserklärung zu unterschreiben. Sollten Sie zu keinem der beiden Vertragsabschlüsse bereit sein, muß das praktische Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Diese Entscheidung wurde ebenfalls durch ein Bundesarbeitsgerichtsurteil in einem Einzelfall entsprechend entschieden.

Ich möchte Sie deshalb bitten, sich bis spätestens 4.11.1974 zu den vorgeschlagenen Möglichkeiten zu äußern bzw. mitzuteilen, ob Sie Ihre Ausbildung abubrechen beabsichtigen."

Daraufhin unterzeichnete die Beklagte am 4. November 1974 folgende Vereinbarung:

"Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vom
17. April 1974

Der Angestellte hat die gesamten Bezüge (Ausbildungsvergütung, Lernmittel u.a.) zurückzuzahlen, wenn er aus

- 5 -



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



dem Ausbildungsverhältnis oder aus einem nach der Ausbildung bei der Freien und Hansestadt Hamburg begründeten Arbeitsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren nach Ablegen der Abschlußprüfung aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet oder wenn er im Anschluß an die Ausbildung das Angebot zur Übernahme einer ihm zumutbaren Tätigkeit bei der Freien und Hansestadt Hamburg ablehnt. Die zurückzuzahlenden Beträge vermindern sich für jeden nach der Abschlußprüfung bei der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten vollen Beschäftigungsmonat um ein Sechshunddreißigstel des Gesamtbetrages."

Im Jahre 1975 heiratete die Beklagte. Am 2. August 1976 wurden ihre Kinder D und Ch, Zwillinge, geboren. Mit Schreiben vom 19. November 1976 bat die Beklagte die Klägerin, auf ihre Rechte aus der Nebenabrede vom 17. April 1974 zu verzichten. Sie schrieb dazu:

"Aufgrund des Umstandes, nunmehr für zwei Säuglinge sorgen zu müssen, fällt mir die Fortsetzung der Ausbildung äußerst schwer. Eine weitere Tätigkeit im Allgem. Krankenhaus St. als Krankenschwester würde zwangsläufig zu einer erheblichen Vernachlässigung meiner Kinder führen müssen.

Lediglich aufgrund der Tatsache, daß ich nach einer dreijährigen Ausbildungszeit ernsthaft daran interessiert bin, meine Berufserlaubnis zu erlangen, hat mich dazu bewogen, das Wohl meiner Kinder bis zum Abschluß der Ausbildung zurückzustellen.

Aufgrund der für mich nicht voraussehbaren Tatsache der Geburt von Zwillingen bitte ich, auf die Verwirklichung der Nebenabrede zu verzichten."

Am 18. Januar 1977 bestand die Beklagte die Prüfung und beendete erfolgreich ihre Ausbildung zur Krankenschwester, nachdem die Ausbildungszeit wegen der Schwangerschaft um vier Monate verlängert worden war. Zum Abschluß eines weiteren Ar-



- 6 -

Für die Dauer der Umschulung zahlte die Klägerin der Beklagten eine Vergütung von insgesamt 59.903,26 DM und wendete für die Beklagte einen Betrag von 144,90 DM für Lernmittel auf. Während der gesamten Dauer der Umschulung leistete die Beklagte zu etwa 3/4 der vereinbarten Arbeitszeit praktische Arbeit; während des Restes der Arbeitszeit nahm sie am Unterricht teil. Mit Rücksicht auf dieses Verhältnis der geleisteten praktischen Arbeit zur gesamten Arbeitszeit verlangt die Klägerin von der Beklagten 1/5 der gezahlten Vergütung, das sind 11.980,65 DM sowie den Aufwand für Lernmittel in Höhe von 144,90 DM zurück. Dazu hat die Klägerin behauptet, bei den Einstellungsverhandlungen sei ausführlich erörtert worden, unter welchen Voraussetzungen die Beklagte die gezahlte Vergütung zurückzahlen müsse. Hierüber sei zwischen den Parteien auch Einigkeit erzielt worden. Die Rückzahlungsverpflichtung sei von Anfang an vorgesehen gewesen und der Beklagten bekannt gegeben worden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an
sie 12.125,55 DM nebst 2 % Zinsen
über dem jeweiligen Diskontsatz
seit dem 2. August 1977 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

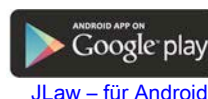
die Klage abzuweisen.

Sie hat im Termin vom 30. August 1977 ihre Zustimmung zur Rückzahlungsvereinbarung vom 4. November 1974 mit der Begründung angefochten, sie hätte den Umschulungsvertrag nicht abgeschlossen, wenn sie von der Rückzahlungsklausel Kenntnis gehabt hätte. Im übrigen hat die Beklagte geltend gemacht, es sei ihr wegen der Geburt der Zwillinge nach Treu und Glauben nicht mehr zuzumuten, nach Abschluß der Aus-

- 7 -



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



- 7 -

bildung in ein festes Arbeitsverhältnis zur Klägerin zu treten. Sie hat behauptet, im Januar 1977 habe es - anders als zur Zeit des Vertragsabschlusses am 1. Oktober 1973 - einen Überhang an Krankenschwestern gegeben. Die Klägerin habe sich sogar von festangestellten Krankenschwestern trennen müssen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt sie ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin kann entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts von der Beklagten die während der Ausbildung gezahlte Vergütung nicht zurückfordern.

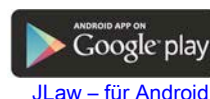
1. Es begegnet Bedenken, daß das Berufungsgericht die Vereinbarung vom 4. November 1974 trotz der von der Beklagten erklärten Anfechtung nach § 123 Abs. 1 BGB als rechtswirksam angesehen hat. Mit den Gründen des Arbeitsgerichts, auf die das Berufungsgericht insoweit Bezug genommen hat (§ 543 Abs. 1 ZPO), ist dies nicht zu rechtfertigen.

a) Das Arbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe mit ihrem Schreiben vom 25. Oktober 1974 keine widerrechtliche Drohung im Sinne von § 123 Abs. 1 BGB ausgesprochen. Zwar habe die Klägerin eine Kündigung für den Fall angedroht, daß sich die Beklagte nicht auf die gewünschte Ergänzung des Arbeitsvertrages einlasse. Die Beklagte habe aber die Möglichkeit gehabt, die Unwirksamkeit einer etwa ausgesprochenen Kündigung beim Arbeitsgericht geltend zu machen (§ 1 Abs. 1 KSchG).

b) Damit hat das Berufungsgericht die Lage, in der sich die Beklagte nach Erhalt des Schreibens



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

vom 25. Oktober 1974 befand, nicht zutreffend gewürdigt. Die Androhung einer fristlosen Kündigung ist dann nicht widerrechtlich, wenn ein verständiger Arbeitgeber bei objektiver Betrachtung eine außerordentliche Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen darf (BAG Urteil vom 16. November 1979 - 2 AZR 1041/77 - [demnächst] AP Nr. 21 zu § 123 BGB [zu I 2 der Gründe m.w.N.], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Wenn die Beklagte sich geweigert hätte, die Rückzahlungsklausel zu unterschreiben oder sich mit dem einer Lernschwester zustehenden Unterhaltszuschuß zu begnügen, hätte die Klägerin, bevor sie eine fristlose Kündigung erklärte, die außergewöhnlich schwierige Lage berücksichtigen müssen, die sich daraus für die Beklagte ergeben hätte. Die Klägerin hatte sich verpflichtet, die Beklagte zur Krankenschwester auszubilden. Das Arbeitsverhältnis hatte für die Beklagte deshalb nur Sinn, wenn sie die dazu erforderliche Prüfung zeitgerecht ablegen konnte. Durch eine fristlose Entlassung wäre die Ausbildung unverhältnismäßig lange verzögert worden. Schließlich hätte der Erfolg der ganzen Ausbildung auf dem Spiel gestanden. Mit Ansprüchen auf Lohn nach § 615 Satz 1 BGB, die sich bei einem Obsiegen der Beklagten in einem Kündigungsschutzprozeß ergeben hätten, konnten derart gewichtige Nachteile nicht ausgeglichen werden. Deshalb durfte die Klägerin die Unterzeichnung der Rückzahlungsklausel nicht unter Druck während der Dauer der Ausbildung erzwingen. Die Beklagte mußte vielmehr auf alle Folgen, die sich für sie aus dem Abschluß einer solchen Vereinbarung ergeben, zu Beginn der vereinbarten Ausbildung klar und unmißverständlich hingewiesen werden.

c) Ob das hier geschehen ist, erscheint fraglich. Die Klägerin behauptet zwar, die Parteien hätten

- 9 -



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



schon zu Beginn des Vertragsverhältnisses Einigkeit darüber erzielt, unter welchen Voraussetzungen die Vergütung zurückgezahlt werden müsse. Der Vortrag der Klägerin ist aber in diesem Punkt unklar und widersprüchlich. Wollte die Klägerin geltend machen, die Parteien hätten gleich zu Beginn des Vertragsverhältnisses eine bindende Abrede über eine Bleibe- und Rückzahlungsverpflichtung getroffen, stünde dies im Widerspruch zu ihrem sonstigen Vorbringen. Zur Begründung ihres Anspruchs hat sich die Klägerin nur auf die Vereinbarung vom 4. November 1974 berufen. Auch der schriftliche Vertrag vom 17. April 1974 stünde einem solchen Vorbringen entgegen; er enthält keinen Anhaltspunkt dafür – nicht einmal in Form eines Vorbehalts –, daß der Vertrag hinsichtlich einer Rückzahlungsverpflichtung, gegebenenfalls nach der Klärung weiterer Fragen, noch ergänzt werden müßte. Nach dem Aktenbild ist vielmehr nicht auszuschließen, daß die Klägerin ernsthaft erst nach Abschluß des schriftlichen Vertrages mit dem Wunsch nach einer Rückzahlungsklausel an die Beklagte herantrat.

d) Danach bleibt fraglich, ob die Vereinbarung vom 4. November 1974 wirksam oder in anfechtbarer Weise zustande gekommen ist. Der Senat braucht dies abschließend nicht zu entscheiden. Der Anspruch der Klägerin ist auch dann nicht begründet, wenn man von einer wirksamen Vereinbarung ausgeht. Damit erübrigt sich auch eine Zurückverweisung des Rechtsstreits.

2. Unter den hier gegebenen Voraussetzungen braucht die Beklagte keine Ausbildungsvergütung zurückzuzahlen.

Der Senat hat wiederholt entschieden, daß die Vereinbarung einer Rückzahlung von Ausbildungskosten durch den Arbeitnehmer dann zulässig ist, wenn diese



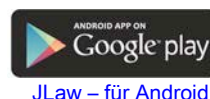
- 10 -

Verpflichtung vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entspricht, dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben zuzumuten ist, und wenn dieser mit der Ausbildung eine angemessene Gegenleistung für diese Rückzahlungsverpflichtung erhalten hat (Urteil des Senats AP Nr. 2 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe [zu II 1 der Gründe]; Urteil vom 18. August 1976 - 5 AZR 399/75 - AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe [zu II 1 und 4 der Gründe], diese Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; zuletzt Urteil des Senats vom 12. Dezember 1979 - 5 AZR 1056/77 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe [zu II 1 der Gründe]).

Auch wenn danach die Rückzahlungsvereinbarung ihrem Inhalt nach grundsätzlich nicht zu beanstanden ist, ist dennoch das Rückzahlungsverlangen der Klägerin nicht begründet.

a) Es entspricht zunächst nicht einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers. Die Klägerin hatte im Januar 1977, als die Beklagte ihre Ausbildung beendete, kein Interesse am Abschluß eines Arbeitsvertrages.

Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, daß die Klägerin im Januar 1977 keinen Bedarf an Krankenschwestern hatte. Es habe in Hamburg zu viele Krankenbetten gegeben; die Klägerin habe ganze Kliniken schließen müssen. Dadurch seien Arbeitsplätze der bereits eingestellten Krankenschwestern gefährdet gewesen. Diesem Vorbringen ist die Klägerin nicht entgegengetreten. Sie hat nur geltend gemacht, die von der Beklagten behaupteten Veränderungen in der Arbeitsmarktsituation seien aus Rechtsgründen unerheblich.



Das ist nicht richtig. Für das Rückzahlungsverlangen der Klägerin kommt es neben anderem darauf an, ob diese die Arbeitskraft der Beklagten im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis in sinnvoller und zumutbarer Weise verwerten konnte. Die Vereinbarung vom 4. November 1974 war eine Maßnahme der Personalplanung. Sie sollte der Klägerin die Arbeitskraft einer Krankenschwester, an der bei Abschluß dieser Vereinbarung ein Mangel bestand, für längere Zeit nach Abschluß der Ausbildung sichern. Deshalb hatte die Klägerin der Beklagten angeboten, gegen Zahlung einer höheren Vergütung - Kr. I anstelle der Ausbildungsvergütung als Lernschwester - eine längerfristige Bindung einzugehen.

Daß die Klägerin den Bedarf an der Arbeitskraft der Beklagten bei Abschluß der Ausbildung noch einmal prüfen mußte, folgt weiter daraus, daß sich die Klägerin nicht selbst gebunden hatte. In der Nebenabrede hatte sie offen gelassen, ob sie einen Arbeitsvertrag anbieten werde. Damit wird deutlich, daß die über die Ausbildung hinaus vereinbarte Bindung nur in Kraft treten sollte, wenn die Klägerin dies wünschte und für erforderlich hielt. Das aber hing wesentlich von der Arbeitsmarktlage im Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ab. Allerdings hätte die Klägerin unabhängig vom allgemeinen Bedarf geltend machen können, sie habe gerade an der Beklagten - etwa wegen deren besonderer Eignung und Fähigkeit - ein besonderes Interesse. So hat sich die Klägerin in diesem Rechtsstreit aber nicht geäußert. Anhaltspunkte dafür sind nicht ersichtlich. Es bleibt mithin dabei, daß die Klägerin bei Beendigung der Ausbildung kein begründetes und zu billigendes Interesse am Abschluß eines Arbeitsvertrages hatte.

b) Auf Seiten der Beklagten fällt ins Gewicht, daß der Abschluß eines Arbeitsvertrages für sie unzumut-



- 12 -

bar war. Sie hatte für ihre Kinder zu sorgen. Das war eine vorrangige sittliche Pflicht, die mit den Pflichten des Arbeitnehmers, die durch eine Eheschließung entstehen (vgl. insoweit BAG AP Nr. 45 zu Art. 12 GG [zu 2 b der Gründe]) nicht zu vergleichen ist. Mit der Eheschließung wird es dem Arbeitnehmer nicht unzumutbar, einen Arbeitsvertrag abzuschließen oder ein zuvor begründetes Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Ob und in welcher Weise die Ehegatten berufstätig sein wollen, regeln sie in eigener Verantwortung, wobei sie gegenseitig auf die Belange des anderen Ehegatten Rücksicht nehmen müssen (§ 1356 Abs. 2 BGB). Bei der Versorgung von Kleinkindern ist dies anders. Diese sind auf ihre Mutter angewiesen. Die Berufstätigkeit und die Pflichten der Mutter lassen sich in einem solchen Fall im allgemeinen nicht miteinander vereinbaren.

Es kann offen bleiben, ob die Lage der Beklagten allein schon die Rückzahlungsforderung der Klägerin unbillig erscheinen läßt. Jedenfalls dann, wenn der fehlende Bedarf auf seiten der Klägerin hinzukommt, führt dies dazu, daß der Beklagten die Rückzahlung der anteiligen Ausbildungsvergütung nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht zuzumuten ist. Dabei übersieht der Senat nicht, daß die Beklagte mit der Ausbildung zur Krankenschwester eine Leistung erhalten hat, für die die Klägerin von ihr im Regelfall eine angemessene Gegenleistung erwarten konnte (vgl. dazu vor allem das bereits erwähnte Urteil des Senats AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe [zu II 4 der Gründe]). Dieser Gesichtspunkt muß in einem Sonderfall, wie dem vorliegenden, zurücktreten.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Matthes

Liebsch

Halberstadt



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

