

Aktenzeichen: 7 AZR 1053/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. Januar 1982

Az. 7 AZR 1053/79

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 6. Dezember 1981

Az. 7 Ca 206/78

II. Landesarbeitsgericht Berlin

Urteil vom 19. Juni 1979

Az. 3 Sa 13/79

Für die Amtliche Sammlung:

Nein

Für die Fachpresse:

Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten

Gesetz:

KSchG 1969 § 1 Abs. 2; BetrVG 1972 § 102

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats

Ordentliche Kündigung eines ausländischen Arbeitnehmers wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 1053/79

3 Sa 13/79 Berlin

Verkündet am
13. Januar 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Januar 1982 durch den Richter Dr. Becker als Vorsitzenden, die Richter Dr. Steckhan und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Bücken und Dr. Klee-
mann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Juni 1979
- 3 Sa 13/79 - 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
[\(mobile App\)](#)



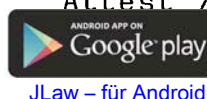
Tatbestand:

Der am 8. April 1934 geborene Kläger war bei der Beklagten in der LKW-Motoren-Herstellung seit dem 25. Juni 1969 als Maschinenarbeiter mit einem Stundenlohn von zuletzt 13,78 DM brutto beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 25. Juni 1969 enthält in § 1 u.a. folgende Regelung:

"Eine Abänderung der Tätigkeit sowie des Arbeitsplatzes behält sich die Firma vor."

Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses kam es zu folgenden krankheitsbedingten Fehlzeiten:

<u>1970</u>	= insgesamt 6 Arbeitstage	Attest / Dr. E
	07.10. - 14.10.	
<u>1971</u>	= insgesamt 24 Arbeitstage	
	07.01. - 17.01.	Attest / Dr. E
	27.04. - 04.05.	Attest / Dr. E
	09.09. - 23.09.	Attest / Dr. K
<u>1972</u>	= insgesamt 17 Arbeitstage	
	15.08. - 26.08.	Attest / Dr. R
	29.11. - 09.12.	Attest / Dr. K
<u>1973</u>	= insgesamt 38 Arbeitstage	
	09.04. - 06.05.	Attest / Dr. N
	21.05. - 29.05.	Attest / Dr. N
	19.09. - 05.10.	Attest / Dr. N
<u>1974</u>	-----	
<u>1975</u>	= insgesamt 45 Arbeitstage	
	06.01. - 31.01.	Attest / Dr. N
	29.07. - 02.08.	Attest / Dr. Ne
	02.10. - 17.10.	Attest / Dr. N
	20.10. - 24.10.	Attest / Dr. N
	27.10. - 31.10.	Attest / Dr. N
<u>1976</u>	= insgesamt 53 Arbeitstage	
	25.03. - 21.04.	Attest / Dr. N
	04.08. - 16.08.	Krankheit in der Türkei während des Urlaubs
	25.08. - 10.09.	Attest / Dr. N
	26.11. - 10.12.	Attest / Dr. N
<u>1977</u>	= insgesamt 51 Arbeitstage	
	28.01. - 05.02.	Attest / Dr. N
	20.04. - 29.04.	Attest / Dr. N
	28.06. - 22.07.	Attest / Dr. N
	09.11. - 18.11.	Attest / Dr. N
	21.11. - 02.12.	Attest / Dr. N
<u>1978</u>	= insgesamt 91 Arbeitstage (in 6 Monaten)	
	13.01. - 20.02.	Attest / Dr. N
	22.02. - 03.03.	Attest / Dr. N
	24.04. - 26.05.	Attest / Dr. N
	01.06. - 09.06.	Attest / Dr. W
	22.06. - 30.06.	Attest / Dr. Z



Der Aufforderung der Beklagten vom 1. September 1977, eine ärztliche Bescheinigung über seine Einsatzfähigkeit beizubringen, befolgte der Kläger nicht. Zwei Vorladungen zur vertrauensärztlichen Untersuchung am 24. Januar und 27. Februar 1978, von denen der Kläger zumindest die zweite Aufforderung erhalten hat, leistete er keine Folge.

Am 24. Februar 1978 leitete die Beklagte das Anhörungsverfahren des Betriebsrats für eine beabsichtigte fristgemäße Kündigung des Klägers ein, was sie u.a. auch mit den aufgetretenen Fehlzeiten begründete. Dem widersprach der Betriebsrat unter dem 8. März 1978. Am 24. April 1978 wiederholte die Beklagte die Anhörung des Betriebsrats unter Hinweis auf weiterhin aufgetretene Fehlzeiten und deren Begleitumstände. Auch insoweit widersprach der Betriebsrat zunächst der beabsichtigten Kündigung, hielt jedoch auf einen erneuten Antrag der Beklagten vom 3. Mai 1978 nach Befragung des Klägers und einer weiteren Ablehnung diesen Widerspruch am 26. Mai 1978 nicht mehr aufrecht. Daraufhin kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 31. Mai 1978 fristgemäß zum 30. Juni 1978, da er sich nach ihrer Meinung einer Arbeitsverweigerung schuldig gemacht habe.

Der Kläger hat gegen diese Kündigung, die er nach § 102 BetrVG für unwirksam sowie mangels Vorliegens von verhaltens- und personenbedingten Gründen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG für sozial nicht gerechtfertigt hält, Kündigungsschutzklage erhoben.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 31. Mai 1978 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ausgeführt, das Anhörungsverfahren gemäß § 102 BetrVG sei ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die Kündigung sei im übrigen wegen der vom Kläger am 24. April 1978 begangenen Arbeitsverweigerung sowie wegen der Fehlzeiten des Klägers sozial gerechtfertigt.



Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Kündigung der Beklagten sei aufgrund der Fehlzeiten des Klägers aus personenbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Entgegen der Ansicht des Klägers sei auch der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß nach § 102 BetrVG angehört worden.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und diese im wesentlichen wie folgt begründet: Das Arbeitsgericht habe verkannt, daß die Kündigung bereits gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam sei. Die Beklagte habe im Kündigungsschreiben als Kündigungsgrund lediglich die angebliche Arbeitsverweigerung des Klägers, nicht dagegen dessen krankheitsbedingte Fehlzeiten angeführt. Im übrigen sei die Kündigung auch nicht nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten seien auf die Arbeitsbedingungen bei der Beklagten sowie auf die Versetzungen und sonstige Unzuträglichkeiten im Betrieb zurückzuführen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 31. Mai 1978 zum 30. Juni 1978 aufgelöst worden ist.

I. Der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, wonach die Kündigung nicht bereits wegen eines Fehlers im Anhörungsverfahren gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam ist, kann zwar nicht in der Begründung, jedoch aber im Ergebnis beizutreten werden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Beklagte habe ihren Betriebsrat ordnungsgemäß angehört. Aus dem Verlauf des früheren Anhörungsverfahrens seien dem Betriebsrat die



Fehlzeiten des Klägers bekannt gewesen. Es habe daher keiner erneuten Anhörung mit der ausdrücklichen Bezugnahme auf die Fehlzeiten bedurft. Im übrigen habe der Betriebsrat insoweit erkennbar abschließend Stellung genommen, und zwar in Kenntnis aller wesentlichen Umstände. Die Beklagte sei daher durch § 102 BetrVG nicht gehindert, die Fehlzeiten des Klägers als Kündigungsgrund i.S. von § 1 Abs. 2 KSchG geltend zu machen.

2. Die Revision rügt zu Unrecht eine Verletzung des § 102 BetrVG, indem sie ausführt, die Beklagte habe versucht, den Betriebsrat darüber zu täuschen, daß sie die Kündigung nicht nur auf die angebliche Arbeitsverweigerung des Klägers, sondern auch auf dessen Fehlzeiten stützen wolle.

Diese Ausführungen der Revision stehen im Widerspruch zu den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts, an die der Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist. Das Landesarbeitsgericht hat gemäß § 543 Abs. 2 ZPO ergänzend auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils Bezug genommen. Im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils wird auf S. 5 ausdrücklich das letzte Anhörungsschreiben der Beklagten vom 16. Mai 1978 (Bl. 41 VA) erwähnt und festgestellt, daß die Beklagte hierin auf die Fehlzeiten des Klägers hingewiesen habe. Damit steht für den Senat bindend fest, daß die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat auch die Fehlzeiten des Klägers zur Begründung der beabsichtigten ordentlichen Kündigung angeführt hat. Angesichts dieser Sachlage war die Beklagte auch nicht gemäß § 102 BetrVG daran gehindert, sich im vorliegenden Rechtsstreit auf die Fehlzeiten des Klägers zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung zu berufen (vgl. Urteil des Senats vom 1. April 1981 - 7 AZR 1003/78 - AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG 1972 [zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt]).

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei aus einem in der Person des Klägers liegenden Grund i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, sind rechtlich nicht zu beanstanden.



- 6 -

1. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Grund darin gesehen, daß der Kläger in den letzten Jahren vor Ausspruch der Kündigung wiederholt wegen Krankheit gefehlt habe. Der Kläger habe nicht die berechtigten Befürchtungen der Beklagten ausräumen können, daß es in Zukunft zu weiteren erheblichen Fehlzeiten kommen werde. Versuche der Beklagten, durch zusätzliche ärztliche Untersuchungen eine entsprechende Gewißheit zu erlangen, seien aus nicht von der Beklagten zu vertretenden Gründen gescheitert. Die von der Beklagten angestellte Prognose sei auch dadurch bestätigt worden, daß der Kläger nach Ausspruch der Kündigung erneut arbeitsunfähig krank gewesen sei. Die Richtigkeit der von der Beklagten angestellten Prognose folge im übrigen auch aus dem eigenen Vorbringen des Klägers, wonach die arbeitsmäßigen und betrieblichen Belastungen für seine Erkrankungen ursächlich seien. Dabei habe der Kläger jedoch keine Tatsachen unter Beweisantritt vorgetragen, aus denen eine Verletzung der der Beklagten obliegenden Fürsorgepflicht hergeleitet werden könnte. Die Fehlzeiten des Klägers hätten sich auch nachteilig auf den Betriebsablauf - bezogen auf die Gruppe der Arbeitnehmer - ausgewirkt. Dies zeigten die Vorfälle nach Wegfall des Arbeitsplatzes und der dadurch notwendig gewordenen vorübergehenden anderweitigen Beschäftigung des Klägers. Im übrigen habe der Kläger darlegen müssen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstelle, bei der seine außerordentlich hohen Fehlzeiten den Betriebsablauf weniger stark belasteten. Dies habe er nicht getan; der Hinweis auf bestimmte Kostenstellen reiche hierfür nicht aus. Angesichts dieser Umstände könne die fristgemäße Kündigung der Beklagten trotz der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers nicht als sozial ungerechtfertigt bezeichnet werden.

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Es handelt sich bei der Frage nach der Sozialwidrigkeit einer Kündigung um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die grundsätzlich nur darauf nachgeprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff der Sozialwidrigkeit selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei

- 7 -



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



der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; seitdem in ständiger Rechtsprechung).

3. Bei Zugrundelegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist das angefochtene Urteil zu bestätigen.

a) Der Senat ist an die der rechtlichen Würdigung zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil der Kläger hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen i.S. des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO erhoben hat.

Die Revisionsrüge, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht kein Sachverständigengutachten über die Behauptung des Klägers eingeholt, ein wesentlicher Teil seiner Erkrankungen sei auf eine Überbeanspruchung auf seinem früheren Arbeitsplatz zurückzuführen, ist bereits unzulässig.

Bei einer Rüge nach § 286 ZPO muß nach Beweisthema und Beweismittel angegeben werden, zu welchem Punkt das Landesarbeitsgericht fälschlicherweise eine Beweisaufnahme unterlassen haben soll. Im übrigen muß der Revisionskläger im einzelnen die Möglichkeit darlegen, daß ohne die gerügte Verfahrensverletzung anders entschieden worden wäre (BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO; BGH LM Nr. 23 zu § 554 ZPO).

Im Streitfall fehlt es an der erforderlichen Darlegung, daß die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bei Einholung eines Sachverständigengutachtens anders ausgefallen wäre. Die von der Revision erhobene Rüge nach § 286 ZPO ist im übrigen auch unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, daß der Vortrag des Klägers, wonach ein wesentlicher Teil seiner Erkrankungen auf einer Überbeanspruchung auf seinem früheren Arbeitsplatz zurückzuführen sei, nicht hinreichend substantiiert sei.

b) Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß die Beklagte durch den Inhalt des Kündigungsschreibens nicht daran gehindert gewesen ist, die Kündigung auch auf die Fehlzeiten des Klägers zu stützen. Abgesehen

davon, daß in dem Kündigungsschreiben auf Fehlzeiten des Klägers im Jahre 1978 hingewiesen wird, ist es rechtlich unbeachtlich, daß die Beklagte als Kündigungsgrund die angebliche Arbeitsverweigerung des Klägers bezeichnet.

Der Arbeitgeber ist nach § 1 KSchG nicht dazu verpflichtet, im Kündigungsschreiben alle Gründe, auf die er die Kündigung stützen will, dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Die fehlende Angabe der Kündigungsgründe führt nicht bereits zur Sozialwidrigkeit der Kündigung (BAG Urt. v. 21. März 1959 - 2 AZR 375/56 - BAG 7, 304 = AP Nr. 55 zu § 1 KSchG; BAG Urt. v. 30. Juni 1959 - 3 AZR 111/58 - AP Nr. 56 zu § 1 KSchG). Da die Beklagte die Fehlzeiten des Klägers im Anhörungsverfahren gemäß § 102 BetrVG dem Betriebsrat als Kündigungsgründe mitgeteilt hat (vgl. oben I 2), war sie rechtlich nicht daran gehindert, sich im vorliegenden Kündigungsschutzprozeß auf diesen personenbedingten Kündigungsgrund zu berufen (vgl. KR-Becker § 1 KSchG Rz 166).

c) Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, wonach wiederholte Krankheiten des Arbeitnehmers an sich geeignet sind, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn auch in Zukunft mit weiteren Ausfällen zu rechnen ist, ist rechtlich zutreffend. Dabei hat es in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angenommen, daß an die soziale Rechtfertigung einer solchen Kündigung strenge Anforderungen zu stellen sind (vgl. BAG 8, 123 = AP Nr. 19 zu § 14 SchwBeschG; BAG 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit; BAG 29, 49 = AP Nr. 4 und AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972). Es hat weiterhin zutreffend darauf abgestellt, ob zum Zeitpunkt der Kündigung objektive Tatsachen vorlagen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen rechtfertigen. Wenn das Landesarbeitsgericht aus den unstreitigen krankheitsbedingten Fehlzeiten gefolgert hat, daß der Kläger in erhöhtem Ausmaß krankheitsanfällig ist und sein Gesundheitszustand eine Besserung nicht erwarten läßt, so ist dies aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, zumal der Kläger nicht substantiiert bestritten hat, daß es in Zukunft zu weiteren erheblichen Fehlzeiten kommen werde. Bei der Bewertung, ob die angegebene Fehlquote ausreichend ist, die



Annahme künftiger erheblicher Fehlzeiten zu rechtfertigen, steht dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zu (BAG 22, 81 [84] = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Krankheit [unter II der Gründe]; BAG AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972 [zu II 3 d der Gründe]). Dafür, daß das Landesarbeitsgericht den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum überschritten hat, bietet der festgestellte Sachverhalt keinerlei Anhaltspunkte.

d) Bei der Interessenabwägung hat das Landesarbeitsgericht den betrieblichen Belangen der Beklagten den Vorrang vor den Interessen des Klägers an der Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses eingeräumt. Aufgrund der gemäß § 543 Abs. 2 ZPO erfolgten Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils ist in diesem Zusammenhang auch die Würdigung des Arbeitsgerichts zu berücksichtigen. Danach ist nicht ersichtlich, daß die Vorinstanzen wesentliche sich aus dem Vortrag der Parteien ergebende Umstände unberücksichtigt gelassen oder die Interessenlage fehlerhaft bewertet haben. Die von der Revision hiergegen vorgebrachten Rügen sind unbegründet.

Mangels eines schlüssigen Tatsachenvortrags seitens des Klägers ist es nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht im Rahmen der Interessenabwägung nicht von betrieblich verursachten krankheitsbedingten Fehlzeiten ausgegangen ist.

Die Revision rügt weiterhin zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, daß der Kläger nach Fortfall seines Arbeitsplatzes ausreichend die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung dargelegt habe. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts trifft grundsätzlich den Arbeitgeber die Darlegungslast dafür, daß eine anderweitige Beschäftigung nicht möglich oder unzumutbar ist (AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit [zu 3 b der Gründe]; AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 2 der Gründe]; AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe]). Behauptet der Arbeitgeber - wie hier die Beklagte - allgemein, keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit zu haben, so muß der Arbeitnehmer darlegen, wie er sich



seine weitere Beschäftigung vorstellt. Bei einer Kündigung, die der Arbeitgeber mit der Besorgnis künftiger krankheitsbedingter Ausfälle begründet, gehört dazu, daß der Arbeitnehmer darlegt, seine Krankheitsanfälligkeit sei auf einem anderen Arbeitsplatz nicht oder nicht in dem gleichen Maße gegeben oder der befürchtete wiederholte Ausfall auf dem anderen Arbeitsplatz wirke sich nicht oder nicht so stark aus wie bisher.

Diesen Anforderungen genügt der Vortrag des Klägers nicht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Er hat sich auf den Hinweis beschränkt, es sei möglich gewesen, ihn in anderen Abteilungen weiterzubeschäftigen. Es fehlt jedoch die Darlegung, daß der Kläger bei einer Weiterbeschäftigung in den von ihm bezeichneten Abteilungen künftig nicht in gleichem Maße aus krankheitsbedingten Gründen der Arbeit ferngeblieben wäre oder die betrieblichen Auswirkungen von Fehlzeiten geringer gewesen wären.

Da der seitherige Arbeitsplatz des Klägers infolge Arbeitsrückganges unstreitig weggefallen ist, wäre eine Weiterbeschäftigung des Klägers nur auf einem anderen Arbeitsplatz möglich gewesen. Das Arbeitsgericht hat hierzu in den vom Landesarbeitsgericht gemäß § 543 Abs. 2 ZPO in Bezug genommenen Entscheidungsgründen festgestellt, daß die Fehlzeiten des Klägers ab November 1977 bis Mai 1978 in einem ursächlichen Zusammenhang mit den jeweils kurz zuvor erteilten Weisungen (Versetzungsanordnungen) stünden. Unter Berücksichtigung dieser Feststellung, an die der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanzen hierin einen Umstand gesehen haben, der sich nachteilig auf den Betriebsablauf der Beklagten ausgewirkt hat.

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Triebfürst

Bücker

Dr. Kleemann



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

