

Aktenzeichen: 7 AZR 415/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 24. Februar 1988

- 7 AZR 415/87 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 13. Juni 1985

- 3 Ca 2349/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 6. Februar 1987

- 12 Sa 132/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung wg. zeitlich begrenzten Forschungsprogramms

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 415/87

12 Sa 132/85 Niedersachsen

Verkündet am
24. Februar 1988

Im Namen des Volkes!

Range,

Urteil

Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Professor Dr. Zachert und Dr. Scholz für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen



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



vom 6. Februar 1987 - 12 Sa 132/85 - wird
zurückgewiesen.

Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1955 geborene Kläger bestand im September 1982 nach Abschluß der einphasigen Lehrerausbildung das Examen für das Lehramt an Gymnasien. Er vertritt die Fächer Deutsch und Sport und war bereits in der Zeit vom 1. Oktober 1978 bis zum 31. März 1981 und vom 1. Oktober 1982 bis 30. September 1983 aufgrund befristeter Arbeitsverträge als Hilfslehrkraft bzw. wissenschaftliche Hilfskraft an der Universität O beschäftigt gewesen.

Aufgrund Arbeitsvertrages vom 26. Januar 1984 wurde der Kläger von der Universität O für die Zeit vom 1. Januar 1984 bis 31. März 1984 als wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt und beschäftigt; die monatliche Arbeitszeit betrug 83 Stunden. In diesem Arbeitsvertrag heißt es u.a.:

"Der sachliche Grund für die Befristung dieses Beschäftigungsverhältnisses umfaßt Arbeiten, die mit der Inbetriebnahme im Zuge der Erstausrüstung angeschaffter Geräte zu tun haben.

1. Um Adaptation eines Rechnersystems an bereits vorhandenen Apparaturen wie die Kraftmeßanlage und das spiroergometrische System und
2. um die neuangeschafften Systeme zur biologischen



Datenerfassung.

Diese wissenschaftlichen Arbeiten beziehen sich streng auf den Abschluß durchgeführter Untersuchungen und sind zum oben angegebenen Zeitpunkt abgeschlossen."

Am 7. Juni 1984 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. April 1984 bis zum 30. Juni 1984, wiederum als wissenschaftliche Hilfskraft bei einer Arbeitszeit von 83 Stunden pro Monat. In diesem Vertrag heißt es u.a.:

"Der sachliche Grund für die Befristung ist der, daß die Aufgaben der wiss. Hilfskraft "Auswertung von Daten der letzten Untersuchungsserie E", insbesondere Fahrradergometrie-Anthropometrie, motorische Tests, Pedalo-Untersuchungen und Datenverarbeitung sowie statistische Auswertung" zum o.g. Zeitpunkt beendet sein werden."

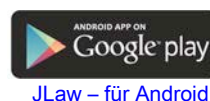
Diesen Vertrag vom 7. Juni 1984 kündigte der Kläger durch Schreiben vom 20. Juni 1984 "mit Wirkung des 21. Juni 1984". Mit Datum vom 26. Juli 1984 schlossen die Parteien schließlich einen Arbeitsvertrag, durch den der Kläger für die Zeit vom 22. Juni 1984 zeitlich begrenzt bis zum 30. September 1984 als vollzeitbeschäftigter Angestellter "für folgende Aufgabe von begrenzter Dauer" eingestellt wurde:

"Auswertung von Daten der letzten Untersuchungs-serie E insbesondere Fahrradergometrie-Anthropometrie-Motorische Tests-Pedalo-Untersuchungen. Es handelt sich um die Sammlung von Materialien, Auswertung und Durchführung von sportmed. Untersuchungen."

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, insbesondere die Be-



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



fristung des letzten Arbeitsvertrages vom 26. Juli 1984 sei unwirksam. Bei den Pedalo-Untersuchungen handele es sich um langfristig angelegte Tests. Bereits bei Abschluß des Vertrages sei ohne weiteres abzusehen gewesen, daß sich die Auswertung der Daten der letzten Untersuchungsserie E über einen längeren Zeitraum als drei Monate hinweg erstrecken würde. Eine Auswertung der Pedalo-Untersuchungen sei nach wie vor erforderlich.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. September 1984 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. ferner den Beklagten zu verurteilen, den Kläger über den 30. September 1984 hinaus zu den Arbeitsbedingungen seines Vertrages vom 26. Juli 1984 weiterzubeschäftigen,
3. hilfsweise den Beklagten zu verurteilen, den Kläger weiterzubeschäftigen zu den Bedingungen des Vertrages vom 7. Juni 1984.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat sich im wesentlichen darauf berufen, insbesondere die letzten im Jahre 1984 mit dem Kläger abgeschlossenen Verträge hätten Aufgaben von begrenzter Dauer zum Gegenstand gehabt. Nach einer schriftlichen Erklärung des für das Forschungsvorhaben des Klägers zuständigen Professors Dr. S vom 27. Juni 1984 würden die Auswertungen der Pedalo-Untersuchung der letzten Untersuchungsserie E voraussichtlich



zum 30. September 1984 beendet sein. Mithin habe aus dem Arbeitsbereich des Klägers heraus festgestanden, daß dieser noch für die Zeit bis zum 30. September 1984 für das speziell bezeichnete Forschungsvorhaben eingesetzt werden sollte. Bei Abschluß des Vertrages sei nach den damals vorliegenden Erkenntnissen nämlich damit zu rechnen gewesen, daß die dem Kläger im Rahmen des konkret bezeichneten Forschungsvorhabens speziell übertragenen Aufgaben bis zum 30. September 1984 abgeschlossen sein würden. Das beklagte Land habe seine Erkenntnismöglichkeiten mit der gebotenen Sorgfalt ausgeschöpft und auf der Grundlage dieser Erkenntnisse, die ihm von Professor Dr. S. vermittelt worden seien, die Befristung mit dem Kläger vereinbart. Sollte die von Professor Dr. S. abgegebene Erklärung falsch gewesen sein, was aber nicht der Fall sei, so werde er dies zu verantworten haben.

Das Arbeitsgericht hat nach uneidlicher Vernehmung des Zeugen Prof. Dr. S. vom 23. Mai 1985 den beiden Hauptanträgen des Klägers stattgegeben. Zur Begründung seiner Feststellung, das Arbeitsverhältnis bestehe über den 30. September 1984 hinaus unbefristet fort, hat es im wesentlichen ausgeführt, aufgrund der Aussage von Professor Dr. S. sei die Kammer zu der Überzeugung gelangt, daß der Kläger nicht speziell für die Auswertung einer bestimmten Testreihe der Pedalo-Untersuchungen eingestellt worden sei, sondern eingesetzt und beschäftigt worden sei als Assistent im Bereich Sportmedizin. Nach der Aussage des Zeugen sei die Besetzung der Assistentenstelle im Bereich Sportmedizin erforderlich gewesen; der Fachbereich und er persönlich



hätten sich darum bemüht, diese Stelle mit dem Kläger zu besetzen; nach Meinung des Zeugen sei die Befristung aus haushaltstechnischen Gründen erfolgt. Bereits hieraus ergebe sich, daß die Tätigkeit des Klägers nicht auf Aufgaben von begrenzter Dauer begrenzt gewesen sei; dies bestätige auch die Aussage des Zeugen, daß die Auswertung bis zum Zeitpunkt seiner Vernehmung noch nicht abgeschlossen gewesen und das Enddatum 30. September 1984 nicht aus sachlichen Gründen gewählt worden sei, sondern eher aus haushaltstechnischen Gründen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen; hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags hat das Landesarbeitsgericht die Berufung für unzulässig gehalten, weil sie insoweit keine eigenständige Begründung enthalten habe.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf Abweisung der Klage weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Der Revision des beklagten Landes muß der Erfolg versagt bleiben. Hinsichtlich der Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. September 1984 hinaus unbefristet fortbesteht, ist sie unbegründet; im übrigen ist sie unzulässig.

I. Das Landesarbeitsgericht hat (in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht) zu Recht nur den letzten zwischen den Parteien



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



abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 26. Juli 1984 der Befristungskontrolle unterworfen (vgl. hierzu die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; zuletzt etwa Senatsurteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - BAGE 51, 319, 326 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe).

Denn durch den vorbehaltlosen Abschluß dieses befristeten Arbeitsvertrages haben die Parteien die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1984 vereinbart, so daß auch ein etwa bereits bestehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis durch die Vereinbarung vom 26. Juli 1984 befristet wurde und nur noch die Rechtswirksamkeit dieser Vereinbarung zu prüfen ist (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

II. Obwohl dieser letzte Arbeitsvertrag nicht für einen längeren Zeitraum als sechs Monate abgeschlossen worden war, hat das Landesarbeitsgericht für die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung zu Recht das Vorliegen eines sachlichen Grundes gefordert. Das Erfordernis eines sachlichen Grundes ist nur entbehrlich, wenn der erste zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag für nicht länger als sechs Monate gelten soll oder zwischen ihm und dem vorangegangenen Arbeitsvertrag eine rechtserhebliche Unterbrechung im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG lag. Durch die Beschränkung der Befristungskontrolle auf den letzten



Vertrag (s. oben I) wird nicht fingiert, der letzte Vertrag sei der einzige gewesen.

Im Entscheidungsfall war dem letzten für die Zeit vom 22. Juni bis 30. September 1984 abgeschlossenen Vertrag vom 26. Juli 1984 eine Beschäftigung des Klägers beim beklagten Land zumindest seit 1. Januar 1984 ohne zeitliche Unterbrechung vorangegangen, so daß durch den Vertrag vom 26. Juli 1984 eine objektive Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes in Betracht kam. Entgegen der Ansicht der Revision ändert hieran nichts, daß der Kläger den für die Zeit vom 1. April 1984 bis 30. Juni 1984 laufenden vorletzten Vertrag vom 7. Juni 1984 durch Schreiben vom 20. Juni 1984 mit Wirkung zum 21. Juni 1984 gekündigt hatte. Abgesehen von den (nur durch die Annahme eines Aufhebungsvertrages zu beseitigenden) Bedenken gegen eine Wirksamkeit dieser Kündigung zum 21. Juni 1984 wegen Fehlens eines wichtigen Grundes fehlt es auch dann, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis durch wirksame Kündigung beendet wurde und sich ein neues Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt, an einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG (vgl. BAG Urteile vom 6. Dezember 1976 - 2 AZR 470/75 - BAGE 28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu 4 b der Gründe; vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Nicht durchgreifen kann auch der Hinweis der Revision, der Anrechnung des seit 1. Januar 1984 bestehenden Arbeitsverhält-



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



nisses auf die Sechs-Monats-Frist stehe entgegen, daß der Kläger die Befristung des vorletzten Arbeitsvertrages innerhalb von drei Wochen hätte gerichtlich angreifen müssen. Denn gerade letztere Ansicht ist unrichtig (vgl. insbesondere Senatsurteil vom 12. Juni 1987 - 7 AZR 461/86 - nicht veröffentlicht, mit zahlreichen Nachweisen aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, z.B. Senatsurteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

III. Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 26. Juli 1984 sei unwirksam, weil für sie ein sachlicher Grund nicht vorgelegen habe.

1. Das Landesarbeitsgericht hat sich insoweit zunächst ausdrücklich die Gründe des Ersturteils zu eigen gemacht und ergänzend im wesentlichen ausgeführt, auch die in zweiter Instanz durchgeführte ergänzende Beweisaufnahme durch erneute Vernehmung von Professor Dr. S am 6. Februar 1987 habe das Ergebnis der Beweisaufnahme erster Instanz in vollem Umfang bestätigt. Der Zeuge habe in seiner Aussage vor dem Landesarbeitsgericht klargestellt, daß entgegen seiner schriftlichen Erklärung vom 27. Juni 1984 das im letzten Arbeitsvertrag des Klägers vorgesehene Forschungsvorhaben innerhalb der dort ausgewiesenen Zeit nicht ordnungsgemäß durchführbar gewesen sei. Es könne allenfalls als konstruiertes Miniprogramm angesehen werden, um dem Kläger einen Vertrag zu verschaffen, jedoch nicht unter wissenschaftlicher Betrachtungsweise als Abwicklung des Projektes. Nach Über-



zeugung des Landesarbeitsgerichts habe daher für die zeitliche Befristung bis zum 30. September 1984 kein sachlicher Grund bestanden, sondern maßgebend sei allein die Erwägung gewesen, den Kläger bis zum 30. September 1984 zu beschäftigen und hierfür eine Begründung zu finden.

2. Die Würdigung des Tatsachenrichters, ob die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt ist, kann vom Revisionsgericht nur beschränkt nachgeprüft werden (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 der Gründe m.w.N.). Bei dem Begriff des sachlichen Grundes für eine Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Eine im Revisionsverfahren nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkennt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen hat.

3. Derartige Rechtsfehler sind weder von der Revision aufgezeigt worden noch sonst ersichtlich.

a) Die Revision greift die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages habe ein sachlicher Grund nicht vorgelegen, nicht an; auch sie geht von der tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts aus, das im letzten Arbeitsvertrag des Klägers vorgesehene Forschungsvorhaben sei innerhalb der dort ausgewiesenen Zeit nicht ordnungsgemäß



durchführbar gewesen. Sie behauptet lediglich, auch der Kläger habe von dieser Undurchführbarkeit Kenntnis gehabt und meint, hierin liege ein auch dem Kläger anzulastendes Zusammenwirken zwischen ihm und dem Zeugen Prof. Dr. S , das beim beklagten Land ein Vertrauen auf die Richtigkeit der im Vertrage angegebenen Umstände begründet habe, so daß sich der Kläger jetzt treuwidrig verhalte, wenn er sich auf eine etwaige Unwirksamkeit der Befristungsabrede berufe.

Dieser Vortrag der Revision ist im Revisionsverfahren schon deshalb unbeachtlich, weil die Tatsacheninstanzen eine Kenntnis des Klägers von der Undurchführbarkeit des Forschungsvorhabens innerhalb der vorgesehenen Vertragsdauer und ein Zusammenwirken zwischen ihm und dem Zeugen Prof. Dr. S nicht festgestellt haben. Auch in den Tatsacheninstanzen hatte das beklagte Land lediglich behauptet, der Zeuge Prof. Dr. S habe möglicherweise bewußt eine falsche Erklärung abgegeben, was er dann zu verantworten habe. Anhaltspunkte dafür, daß der Kläger arglistig oder in einer sonst nach § 242 BGB erheblichen Weise mit dem Zeugen Prof. Dr. S zusammengewirkt habe, sind in den Tatsacheninstanzen nicht vorgetragen worden.

b) Auch unabhängig von den Revisionsangriffen des beklagten Landes sind Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts, auf denen das Berufungsurteil beruhen könnte, nicht ersichtlich.

Im Rahmen der Befristungskontrolle ist u.a. zu prüfen, ob die Tatsachen, aus denen der Arbeitgeber einen sachlichen Be-



fristungsgrund herleitet, tatsächlich vorliegen und ob sie rechtlich geeignet sind, einen sachlichen Grund im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzugeben. Im Entscheidungsfall hat sich das beklagte Land zur sachlichen Rechtfertigung der im letzten Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung lediglich darauf berufen, der Kläger sei für ein zeitlich, nämlich bis zum 30. September 1984 begrenztes Forschungsprojekt eingestellt worden. Demgegenüber hat das Landesarbeitsgericht in der Sache festgestellt, ein derartiges zeitlich begrenztes Forschungsprojekt habe es tatsächlich nicht gegeben: Das im letzten Arbeitsvertrag bezeichnete Forschungsvorhaben sei innerhalb der dort ausgewiesenen Zeit nicht ordnungsgemäß durchführbar, sondern allenfalls ein konstruiertes Miniprogramm gewesen, um dem Kläger einen Vertrag zu verschaffen, jedoch nicht unter wissenschaftlicher Betrachtungsweise als Abwicklung des Projekts.

Diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergeben mit hinreichender Deutlichkeit, daß das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht aus rechtlichen Erwägungen verneint hat, sondern bereits wegen seiner auf tatsächlichem Gebiet liegenden Annahme, es handele sich nicht um ein zeitlich begrenztes Forschungsprojekt. Gegen diese tatsächliche Würdigung hat sich die Revision nicht mit Verfahrensrügen gewandt; sie geht vielmehr sogar selbst von der Undurchführbarkeit des Forschungsvorhabens innerhalb der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Zeit aus.

Fehlt es mithin bereits am Vorliegen eines zeitlich be-



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



grenzten Forschungsvorhabens, so kommt es nicht mehr auf die Frage an, ob sich die für den Vertragsabschluß zuständigen Stellen der Universität die Kenntnis des Forschungsleiters (hier Professor Dr. S), daß das Projekt nicht in der vorgesehenen Zeit abzuschließen sei, zurechnen lassen müssen. Grundsätzlich dürfte zwar die Prognose, ob eine Aufgabe von begrenzter Dauer innerhalb einer bestimmten Zeit zu erledigen ist, vom Arbeitgeber und damit auch von seinem Vertreter zu erstellen sein. Bedient sich dieser jedoch hierzu beim Arbeitgeber selbst angestellter Hilfspersonen, zu deren dienstlichem Aufgabenbereich die Erstellung solcher Prognosen gehört, so trägt er gegenüber dem Arbeitnehmer selbst die Verantwortung für die Richtigkeit dieser Prognose. Auch aus diesem Gesichtspunkt erweist sich das Berufungsurteil letztlich als richtig.

IV. Hinsichtlich der vom Landesarbeitsgericht ebenfalls bestätigten Verurteilung des beklagten Landes durch das Arbeitsgericht, den Kläger zu den Arbeitsbedingungen seines Vertrages vom 26. Juli 1984 weiterzubeschäftigen, ist die Revision des beklagten Landes unzulässig.

Obwohl es sich bei dem Weiterbeschäftigungsantrag um einen selbständigen Streitgegenstand handelt, befaßt sich die Revisionsbegründung des beklagten Landes mit ihm nicht. Dies führt zwar nicht notwendig dazu, daß die Revision insoweit nicht ordnungsgemäß begründet und deshalb unzulässig ist. Denn das Bestehen des Arbeitsverhältnisses ist notwendige Voraussetzung des Weiterbeschäftigungsanspruchs, so daß die Revisionsangriffe gegen



den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zugleich darauf gerichtet sein können, dem Weiterbeschäftigungsanspruch seine Grundlage zu entziehen.

Im vorliegenden Fall besteht jedoch die Besonderheit, daß das Landesarbeitsgericht das Bestehen des Weiterbeschäftigungsanspruchs tragend damit begründet hat, die Berufung gegen das insoweit stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts sei unzulässig. Damit gehört das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses nicht zu den tragenden Gründen der Berufungsentscheidung hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags; die Berufungsentscheidung beruht vielmehr ausschließlich auf prozessualen Erwägungen über die Zulässigkeit der Berufung. Diese prozessualen Erwägungen hätten daher durch die Revision angegriffen werden müssen.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Dr. Zachert

Dr. Scholz



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

