

Aktenzeichen: 8 AZR 477/94

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 10. Oktober 1996
- 8 AZR 477/94 -

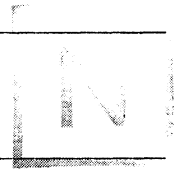
I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 22. November 1993
- 90 Ca 16063/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 08. April 1994
- 10 Sa 4/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Akademie der Wissenschaften der DDR - Mutterschutz

Gesetz:

Einigungsvertrag Art. 38 Abs. 3, Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 ff., Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 a und b; AGB-DDR § 58; MuSchG § 9 Abs. 1; BErzGG § 18; GG Art. 6, 12 Abs. 1, 20 Abs. 3; BGB § 134; KSchG §§ 1, 4 Satz 1; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. Arbeitsverhältnisse, die dem vom Bundesverfassungsgericht bezeichneten Mutterschutz unterfielen, bestanden entgegen Art. 38 Abs. 3 Satz 1 Einigungsvertrag unbefristet fort (im Anschluß an BVerfG Urteil vom 10. März 1992 - 1 BvR 454/91 u.a. - BAGE 85, 360 = AP Nr. 1 zu Art. 38 Einigungsvertrag).

2. § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR war auf solche Arbeitsverhältnisse nach Maßgabe von Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 a, b EV anwendbar.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 477/94

10 Sa 4/94 Berlin

Verkündet am
10. Oktober 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 1996 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Mache und Harnack für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 8. April 1994
- 10 Sa 4/94 - aufgehoben.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Berlin vom 22. November 1993
- 90 Ca 16063/93 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und
der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war seit dem 1. November 1989 wissenschaftliche
Mitarbeiterin beim Zentralinstitut für physikalische Chemie der
Akademie der Wissenschaften der DDR. Am 27. August 1991 beschloß
der Senat von Berlin, diese Einrichtung nicht über den 31. Dezem-
ber 1991 hinaus fortzuführen.

Die Klägerin hat am 14. Dezember 1991 ein Kind geboren, das
sie allein erzieht. Der Beklagte gewährte ihr im Hinblick auf die
Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 38 Abs. 3
und Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2,
3 Einigungsvertrag (künftig: Abs. 2 ff. EV) Mutterschutz und an-
schließend Erziehungsurlaub bis zum 13. Juni 1993.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Beteiligung
des bei der Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung ge-
bildeten Personalrats mit Schreiben vom 14. Juni 1993, der Kläge-
rin am selben Tage zugegangen, ordentlich zum 28. Juni 1993. Zur
Begründung wurde auf Abs. 4 Ziff. 2, 3 EV verwiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Mit der am 15. Juni 1993 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, ihr Arbeitsverhältnis sei nicht durch Art. 38 Abs. 3 EV befristet worden. Da ihr am 31. Dezember 1991 das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot zur Seite gestanden habe, habe das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbestanden. Die Kündigung des Beklagten könne auch nicht in die Geltendmachung eines Fristablaufs umgedeutet werden. Sie verstoße gegen den Sonderkündigungsschutz für Alleinerziehende gem. dem weitergeltenden § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR. Kündigungsgründe nach dem Einigungsvertrag seien nicht gegeben. Zwar fehle es an einer direkten Nachfolgeeinrichtung für das Zentralinstitut für physikalische Chemie, Teile hiervon seien jedoch in die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung integriert worden. Ein neu gegründetes Zentrum für Heterogene Katalyse habe einen Teil der Aufgaben übernommen. Der Beklagte hätte Stellen innerhalb des gesamten ihm unterstehenden öffentlichen Dienstes anbieten müssen.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 14. Juni 1993 nicht aufgelöst worden sei, sondern ungekündigt fortbestehe.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis sei durch Fristablauf beendet worden. Der aus Art. 6 GG resultierende Bestandsschutz über den in Art. 38 Abs. 3 EV genannten Zeitpunkt hinaus ende jeden-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

falls nach Maßgabe des Mutterschutzrechts im engeren Sinne mit Ablauf des bewilligten Erziehungsurlaubs. Das unbefristete Arbeitsverhältnis der Klägerin sei am 3. Oktober 1990 in ein befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden; es habe bei verfassungskonformer Auslegung von Art. 38 EV nicht am 31. Dezember 1991, sondern erst nach Ablauf des Erziehungsurlaubs am 14. Juni 1993 geendet. Ab diesem Zeitpunkt habe der Beklagte sich wieder auf die gesetzlich vorgesehene Befristung berufen dürfen. Jedenfalls sei dann die Kündigung nach Abs. 4 EV wieder zulässig gewesen. Die Beschäftigungsstelle der Klägerin sei ersatzlos aufgelöst worden, eine anderweitige Verwendung nicht möglich. Die Klägerin sei auch wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar. Eine Weiterbeschäftigung im Bereich der Senatsverwaltung komme nicht in Betracht, da insbesondere eine Nachfolgeeinrichtung des Zentralinstitutes nicht vorhanden sei. Der Kündigung stehe auch nicht der Schutz alleinerziehender Arbeitnehmer gem. § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR entgegen. Die Anwendung dieser Bestimmung ergäbe einen "doppelten" Schutz, der mit Sinn und Zweck der Vorschriften des Einigungsvertrages nicht vereinbar und im Hinblick auf die verständigen Interessen der Klägerin auch nicht durch Art. 6 GG geboten sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Die Revision ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zutreffend für insgesamt zulässig erachtet.

Soweit die Klägerin die Feststellung des Fortbestands ihres Arbeitsverhältnisses beantragt, liegt nach den Grundsätzen des Senatsurteils vom 16. März 1994 (- 8 AZR 97/93 - BAGE 76, 148, 151 ff. = AP Nr. 29 zu § 4 KSchG 1969, zu III der Gründe) ein über § 4 Satz 1 KSchG hinausgehender Streitgegenstand vor. Die Parteien streiten nicht nur über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung vom 14. Juni 1993, sondern auch darüber, ob dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses eine gesetzliche Befristung entgegensteht. Die Klägerin besitzt daher ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung (§ 256 Abs. 1 ZPO).

II. Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin besteht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts fort.

1. Das Arbeitsverhältnis ist nicht durch Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV befristet worden.

a) Nach Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV bestehen die Arbeitsverhält-



- 6 -

nisse der bei den Forschungsinstituten und sonstigen Einrichtungen der Akademie der Wissenschaften der Deutschen Demokratischen Republik beschäftigten Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember 1991 als befristete Arbeitsverhältnisse mit den Ländern fort, auf die diese Institute und Einrichtungen übergingen.

Diese Voraussetzungen der Befristungsregelung sind im Streitfalle erfüllt. Die Klägerin war am 3. Oktober 1990 unstreitig als Arbeitnehmerin bei einer Einrichtung der Akademie der Wissenschaften der DDR beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis bestand mit dem Beklagten als dem Übernehmer dieser Einrichtung fort. Es hätte bei Anwendung des Gesetzes am 31. Dezember 1991 geendet.

b) Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV ist jedoch mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig, soweit er Arbeitsverhältnisse betrifft, die an dem genannten Stichtag nach Mutterschutzrecht nicht gekündigt werden durften. Das Bundesverfassungsgericht hat insoweit ausgeführt, der Anspruch der Mutter auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft schütze berufstätige Frauen vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und nach der Entbindung (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Art. 6 Abs. 4 GG). Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV genüge diesem Schutzauftrag, dem das geltende Mutterschutzrecht Rechnung trage, nicht, sondern beende das Arbeitsverhältnis ungeachtet einer bestehenden Schwangerschaft. Der geschützten Arbeitnehmerin gegenüber entfalte Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV keine Wirkung (BVerfG Urteil vom 10. März 1992 - 1 BvR 454/91 u.a. - BVerfGE 85, 360 = AP Nr. 1 zu Art. 38 Eini-gungsvertrag, zu C II der Gründe; auch schon Entscheidung vom

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



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



- 7 -

19. Dezember 1991 - 1 BvR 454/91 u.a. - BVerfGE 85, 167). Zuvor hatte das Bundesverfassungsgericht bereits die Ruhens- und Befristungsregelung der Abs. 2, 3 EV als mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig erklärt, soweit dadurch die Kündigungsvorschriften des Mutterschutzrechts durchbrochen werden. Die teilweise Nichtigkeit habe zur Folge, daß die Arbeitsverhältnisse der Frauen nicht erfaßt würden, die nach dem Mutterschutzrecht am 3. Oktober 1990 oder zum Zeitpunkt eines späteren Ruhensbeginns vor einer Kündigung geschützt gewesen seien. Das Mutterschutzrecht finde mit den Maßgaben des Einigungsvertrages Anwendung (Urteil vom 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - BVerfGE 84, 133, 155 = AP Nr. 70 zu Art. 12 GG, zu C III 4 der Gründe).

Die Klägerin gehörte zu dem Personenkreis, dessen Arbeitsverhältnisse aus besonderen Gründen des Mutterschutzes nicht gem. Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV am 31. Dezember 1991 endeten. Ihr Kind wurde am 14. Dezember 1991 geboren. Der Stichtag 31. Dezember 1991 fiel daher in den Zeitraum von vier Monaten nach der Entbindung, in dem eine Kündigung nach § 9 Abs. 1 MuSchG unzulässig war (vgl. Senatsurteile vom 10. Dezember 1992 - 8 AZR 134/92 - AP Nr. 2 zu § 58 AGB-DDR, zu II 2 der Gründe; vom 6. Juli 1995 - 8 AZR 487/93 - AP Nr. 3, aaO, zu II 2 der Gründe; vom 14. Dezember 1995 - 8 AZR 375/94 - n.v., zu I, II der Gründe).

c) Die Rechtsfolge des besonderen Schutzes während der Schwangerschaft und nach der Entbindung besteht nicht in einer Verlängerung der Befristung gem. Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV. Vielmehr ergibt sich der unbefristete Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einseitig beenden, so



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bedarf es einer wirksamen Kündigung. Der gegenteiligen Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.

aa) Das Bundesverfassungsgericht hat erkannt, daß Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV nichtig ist, soweit er die besonders geschützten Arbeitsverhältnisse betrifft. Die Vorschrift entfaltet insoweit "keine Wirkung" (BVerfG, aaO). Von einer verfassungskonformen Auslegung und Anwendung ist nicht die Rede. Zu der Befristungsregelung der Abs. 2, 3 EV hat das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich ausgeführt, die Arbeitsverhältnisse der besonders geschützten Frauen würden davon "nicht erfaßt", das Mutterschutzrecht finde Anwendung. All das spricht gegen eine - wie auch immer geartete - Modifizierung der Befristungsregelungen, vielmehr für die gänzliche Unanwendbarkeit auf die besonders geschützten Arbeitsverhältnisse.

bb) Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nach der Lösung des Landesarbeitsgerichts unklar. Seine Bestimmung würde eine Rechtsgestaltung voraussetzen, die den Gerichten für Arbeitssachen nicht zusteht. Als Zeitpunkt in Betracht käme der Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 9 Abs. 1 MuSchG), ggf. zuzüglich der Kündigungsfrist, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis frühestens hätte beendet werden können. Denkbar erscheint auch, an den Ablauf eines in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubs anzuknüpfen (§ 18 BErzGG), ggf. wieder zuzüglich einer fiktiven Kündigungsfrist. Freilich zählt der Kündigungsschutz während des Erziehungsurlaubs nicht zum verfassungsrechtlich gebotenen Mindestschutz. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Arbeitsverhältnis der Klägerin habe durch Fristablauf



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



spätestens am 28. Juni 1993 geendet, führt nicht weiter.

cc) Allein die Unanwendbarkeit von Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV bewirkt den vom Bundesverfassungsgericht beabsichtigten effektiven Schutz. Jede automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf würde die besonders geschützten Arbeitnehmerinnen erheblich schlechter stellen als bei Anwendung der allgemeinen Regeln. Teilweise würde sich nur eine kurzfristige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ergeben. In jedem Falle entfielen die mögliche Überprüfung einer Kündigung auf ihre sachliche Rechtfertigung und auf das Vorliegen eines weiteren besonderen Kündigungsschutzes. Da in den Fällen der Abs. 2, 3 EV der Stichtag für das Eingreifen des Schutzes und das vorgesehene Ende des Arbeitsverhältnisses zeitlich erheblich auseinanderfallen, könnte der verfassungsrechtliche Schutz hier weitgehend leerlaufen. Das erfordert den Ausschluß von Ruhen und Befristung. Bei Art. 38 EV kann der verfassungsrechtlich geforderte Schutz nicht grundsätzlich anders gestaltet sein.

dd) Das Landesarbeitsgericht stützt sich wesentlich auf die Zielsetzung des Einigungsvertrags, eine rasche Neuordnung und Verbesserung der Forschung in den neuen Bundesländern zu ermöglichen. Dieses Ziel wird indes schon angesichts der verhältnismäßig geringen Zahl der Mutterschutzfälle nicht infrage gestellt. Regelmäßig ging es zunächst nicht um die Weiterbeschäftigung, sondern um den Erziehungsurlaub. Zudem war eine Kündigung seitens des Arbeitgebers nach Ablauf der zeitlich befristeten Kündigungsverbote (§§ 9 Abs. 1 MuSchG, 18 BErzGG) möglich, allerdings nur soweit Gründe hierfür (Abs. 4, 5 EV, § 1 KSchG) vorlagen. Das



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

entspricht dem Zweck des Mutterschutzes nach Erhalt des Arbeitsverhältnisses soweit möglich, ggf. auch auf einem anderen Arbeitsplatz. Ein etwaiger weiterer besonderer Kündigungsschutz der Arbeitnehmerin verbesserte zwar zweckentsprechend deren Rechtsstellung, stellte aber keine unüberwindbare Hürde für unabweisbare Kündigungen dar. So waren etwa in den Fällen des § 58 Abs. 1 AGB-DDR fristgemäße Kündigungen keineswegs schlechthin unzulässig (siehe unten 2 a).

2. Das am 14. Juni 1993 auf unbestimmte Zeit bestehende Arbeitsverhältnis ist nicht durch die Kündigung des Beklagten vom 14. Juni 1993 aufgelöst worden. Die Kündigung ist gem. § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR i.V.m. § 134 BGB nichtig.

a) Gemäß § 58 Abs. 1 Buchst. b Fallgruppe 5 AGB-DDR durfte der Arbeitgeber alleinerziehenden Arbeitnehmern mit Kindern bis zu drei Jahren nicht fristgemäß kündigen. Diese Bestimmung galt über den 31. Dezember 1990 hinaus für alleinerziehende Arbeitnehmer, deren Kind vor dem 1. Januar 1992 geboren wurde, und ging bei diesen alleinerziehenden Arbeitnehmern dem § 9 MuSchG und dem § 18 BErzGG vor (Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 b EV). Im Falle der Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen war nach dem gem. Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 a EV fortgeltenden § 58 Abs. 2 AGB-DDR ausnahmsweise eine fristgemäße Kündigung nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des für den Betrieb oder Betriebsteil zuständigen Arbeitsamtes zulässig.

b) Entgegen der Auffassung der Revisionserwiderung findet § 58



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



Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR auch auf solche Arbeitsverhältnisse Anwendung, die nach dem Willen des Einigungsvertrags zum 31. Dezember 1991 enden sollten (Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV), jedoch aus verfassungsrechtlichen Gründen fortbestanden.

Die zitierte Übergangsvorschrift der Anlage II zum Einigungsvertrag beschränkte die Geltung von § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR nicht auf bestimmte Arbeitsverhältnisse. Richtig ist nur, daß der besondere Kündigungsschutz dann tatsächlich nicht zum Tragen kam, wenn das Arbeitsverhältnis wirksam (gesetzlich) befristet war. Entfiel die Befristung, wurde das Arbeitsverhältnis ohne weiteres von § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR erfaßt. Eine Auslegung der Übergangsvorschrift im Sinne des Beklagten ist nicht möglich. Zwar mag sein, daß der damit eintretende "doppelte" Schutz aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht zwingend geboten gewesen wäre. Dem Senat ist es jedoch nach Art. 20 Abs. 3 GG verwehrt, den Einigungsvertrag im Anschluß an die teilweise Nichtigkeit von Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV zu korrigieren und den Schutzbereich von § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR neu zu bestimmen.

c) Das Kind der Klägerin wurde am 14. Dezember 1991, also vor dem 1. Januar 1992 geboren und war zur Zeit der Kündigung im Juni 1993 1 1/2 Jahre alt. Nach den unangefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Klägerin alleinerziehend. Ihr stand daher der besondere Kündigungsschutz des § 58 Abs. 1 Buchst. b AGB-DDR zu, der den §§ 9 MuSchG, 18 BErzGG vorging. Eine Zustimmung des Arbeitsamtes gem. § 58 Abs. 2 AGB-DDR ist nicht eingeholt worden.



- 12 -

3. Demnach kommt es nicht darauf an, ob die geltend gemachten Kündigungsgründe vorliegen. Insbesondere bedarf keiner Klärung, welche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten der Beklagte zugunsten der Klägerin hätte realisieren müssen. Die von den Parteien angeschnittene Frage der Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes zur Verlängerung der Kündigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung nach dem Einigungsvertrag vom 20. August 1992 (BGBl. I S. 1546) ist ebenfalls nicht entscheidungserheblich (vgl. hierzu jetzt Senatsurteil vom 27. Juni 1996 - 8 AZR 1024/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe).

III. Der Beklagte hat gem. den §§ 97 Abs. 1, 91 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Mache

Harnack



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

