

Bundesarbeitsgericht

Urt. v. 10.03.2004, Az.: 7 AZR 402/03

Befristete Arbeitsverträge: Nur der Letzte wird geprüft es sei denn...

Hat ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber hintereinander mehrere befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen und will er daraus ein Dauer-Arbeitsverhältnis herleiten, so prüft das Arbeitsgericht jeweils nur, ob die Befristung des letzten Arbeitsvertrages gerechtfertigt war. Etwas anderes gilt, wenn der Mitarbeiter gegen die Wirksamkeit eines vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisses Klage eingereicht hat und zwischenzeitlich erneut befristet unterschreibt. In diesem Fall führt der Gewinn des Arbeitsgerichtsprozesses komplett zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Quelle: Wolfgang Büser

Gerichtliche Prüfung bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen; Vorliegen eines konkludenten Vorbehalts, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen; Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters als sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags

Gericht: BAG

Datum: 10.03.2004

Aktenzeichen: 7 AZR 402/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2004, 18021

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Bochum - 10.09.2002 - AZ: 3 Ca 1735/02

LAG Hamm - 22.05.2003 - AZ: 11 Sa 1735/02

Rechtsgrundlagen:

§ 17 Satz 1 TzBfG

§ 1 Abs. 5 BeschFG

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG

Fundstellen:

BAGE 110, 38 - 44

ArbRB 2004, 203 (Volltext mit red. LS)

AuR 2004, 273 (amtl. Leitsatz)

AUR 2004, 273 (amtl. Leitsatz)

BAGReport 2004, 245

DB 2004, XI Heft 24 (amtl. Leitsatz)

DB 2004, 1434-1436 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 12/2004, 6-7

FA 2004, 278 (amtl. Leitsatz)
FAr 2004, 278
GmbHR 2004, R 346-R 347 (Kurzinformation)
GmbH-Report 2004, R 346-R 347 (Kurzinformation)
JR 2005, 132 (amtl. Leitsatz)
MDR 2004, 1122 (amtl. Leitsatz)
NWB 2004, 3509-3510 (Kurzinformation)
NZA 2004, 925-927 (Volltext mit red./amtl. LS)
PersR 2005, 129
SAE 2004, 315
SJ 2004, 39-40
Tarif aktuell 2004, 6-8
ZAP 2004, 1028 (Kurzinformation)
ZfPR 2004, 340 (amtl. Leitsatz)
ZTR 2004, 474-475 (Volltext mit amtl. LS)

BAG, 10.03.2004 - 7 AZR 402/03

Amtlicher Leitsatz:

Hat ein Arbeitnehmer Klage nach § 17 TzBfG auf Feststellung erhoben, dass sein Arbeitsverhältnis durch eine Befristungsvereinbarung nicht beendet ist, haben nachfolgende Befristungsvereinbarungen nicht zur Folge, dass der vorangehende Vertrag aufgehoben worden ist. Vielmehr enthalten Folgeverträge in diesem Fall den konkludent vereinbarten Vorbehalt, der nachfolgende Vertrag solle nur dann maßgeblich sein, wenn nicht bereits auf Grund einer vorherigen unwirksamen Befristung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht.

Tenor:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Mai 2003 - 11 Sa 1735/02 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung ihres Arbeitsvertrags.
- 2 Die 1975 geborene Klägerin ist Justizangestellte. Sie ist nach Abschluss ihrer Ausbildung seit dem 28. Juni 1996 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags vom selben Tage befristet als vollzeitbeschäftigte Angestellte im Schreibdienst des Amtsgerichts B beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. In der Folgezeit

schlossen die Parteien "Änderungsverträge", in denen weitere Befristungen vereinbart wurden. Am 28. November 2001 schlossen die Parteien mit Zustimmung des Personalrats einen Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrags vom 28. Juni 1996 in der zuletzt gültigen Fassung. Nach dessen § 1 wurde die Klägerin für die Zeit vom 1. Januar 2002 bis 30. Juni 2002 als Angestellte auf bestimmte Zeit nach der SR 2y BAT als Aushilfsangestellte zur Vertretung zur einen Hälfte aus Anlass der Arbeitszeitermäßigung der Justizangestellten H und zur anderen Hälfte aus Anlass der weiteren Erkrankung der Justizangestellten M weiterbeschäftigt.

- 3 Die Klägerin war in der Zeit vom 28. November 2001 bis 30. Juni 2002 mit der Verwaltung einer Serviceeinheit in Strafsachen betraut, allerdings mit mehr als 50 % ihrer Arbeitszeit im Schreibdienst eingesetzt, sodass sich an ihrer Eingruppierung in die VergGr. VII der Anl. 1a zum BAT nichts änderte.
- 4 Die Justizangestellte H war am 28. November 2001 noch überwiegend im Schreibdienst in der Kanzlei für Grundbuchsachen beim Amtsgericht B tätig. Zum 15. Mai 2002 wurden ihr Aufgaben einer Grundbuchführerin übertragen. Die Justizangestellte M war zunächst im Schreibdienst des Amtsgerichts B tätig. Später wurde sie als Grundbucheinträgerin mit Unterschriftsbefugnis beschäftigt. Seit dem 1. Dezember 2000 ist Frau M durchgängig arbeitsunfähig krank. Das beklagte Land hatte seit Anfang November 2001 Kenntnis davon, dass die Mitarbeiterin M einen Rentenantrag gestellt hatte. Zwischenzeitlich wurde ihr eine bis zum 30. Juni 2004 befristete Rente wegen Erwerbsminderung zuerkannt.
- 5 Mit ihrer am 7. März 2002 zugestellten Klage vom 20. Februar 2002 hat die Klägerin geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis ende nicht zum 30. Juni 2002. Noch während der Laufzeit des mit der Klage angegriffenen Vertrags schlossen die Parteien am 6. Mai 2002 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 2002 als Aushilfsangestellte zur Vertretung der Mitarbeiterinnen H und M. Ferner haben die Parteien am 19. November 2002 einen weiteren befristeten Vertrag bis zum 15. Oktober 2003 geschlossen. Am 6. Dezember 2002 vereinbarten sie eine Ergänzung, wonach die Befristung nur dann gelten solle, wenn nicht arbeitsgerichtlich der zuvor geschlossene Vertrag als ein unbefristet abgeschlossener Arbeitsvertrag festgestellt werde.
- 6 Die Klägerin hat gemeint, die zum 30. Juni 2002 vereinbarte Befristung sei unwirksam. Es habe weder ein Fall der unmittelbaren noch der mittelbaren Stellvertretung vorgelegen. Ein Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der Justizangestellten H und M sowie der Tätigkeit der Klägerin bestehe nicht. Es sei kein konkreter Vertretungsfall Grund für die Befristung; es würden lediglich die durch den Ausfall anderer Arbeitskräfte frei gewordenen Haushaltsmittel verwendet. Das beklagte Land habe bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags vom 28. November 2001 auch nicht davon ausgehen können, dass Frau M ihren Dienst wieder antreten werde, nachdem sie bereits einen Rentenantrag gestellt habe. Schließlich hat die Klägerin behauptet, der Personalrat sei bei der Vereinbarung der streitgegenständlichen Befristung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden.
- 7 Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf Grund der Befristung nicht am 30. Juni 2002 beendet wurde.
- 8 Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.
- 9 Es hat gemeint, die Befristung zum 30. Juni 2002 sei durch den Sachgrund der mittelbaren Vertretung gerechtfertigt. Die Klägerin habe mittelbar die Justizangestellten H und M vertreten.
- 10 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin

beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 11** Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass das mit Vertrag vom 28. November 2001 begründete Arbeitsverhältnis nicht auf Grund Befristung mit dem 30. Juni 2002 beendet ist. Die als Änderungsvertrag bezeichnete Vereinbarung der Parteien bedurfte der Rechtfertigung nach den Vorschriften des 3. Abschnitts des am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) und nach den Bestimmungen der Nr. 1 der Sonderregelungen 2y zum BAT .
- 12** I.
- Mit ihrer am 7. März 2002 zugestellten Klage hat die Klägerin die Frist des § 17 Satz 1 TzBfG beachtet. Die Klage nach § 17 TzBfG kann schon vor dem Ablauf der vereinbarten Befristung erhoben werden. Insofern gilt nichts anderes als zu § 1 Abs. 5 BeschFG in der Fassung vom 25. September 1996 (ständige Rechtsprechung des Senats zu § 1 Abs. 5 BeschFG: 15. August 2001 - 7 AZR 274/00 - EzA BGB § 620 Nr. 184, zu I der Gründe).
- 13** II.
- Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Befristung im Arbeitsvertrag vom 28. November 2001 der gerichtlichen Kontrolle unterliegt, obwohl die Parteien im Mai 2002 und im November 2002 weitere befristete Arbeitszeitverträge abgeschlossen und erst im Dezember 2002 einen Zusatz vereinbart haben, der sich mit dem Verhältnis der hier angegriffenen Befristung und der nachfolgenden Verträge befasst. Die hiergegen gerichteten Rügen der Revision sind unbegründet.
- 14** 1.
- Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen regelmäßig nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehung allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben (BAG 6. August 2003 - 7 AZR 33/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 253 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 1, zu I 1 der Gründe; 26. Juli 2000 - 7 AZR 43/99 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 26 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 18, zu B I 1 der Gründe; 30. Oktober 1987 - 7 AZR 115/87 - BAGE 57, 13, 16 = AP BGB § 119 Nr. 8 = EzA BGB § 119 Nr. 13, zu I 1 der Gründe; 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73, 78 f. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97 = EzA BGB § 620 Nr. 76, zu II der Gründe). Anders verhält es sich, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 236 = EzA BGB § 620 Nr. 195, zu I 2 c der Gründe). Der Vorbehalt muss nicht ausdrücklich, sondern kann auch konkludent vereinbart werden.
- 15** 2.
- Die Parteien haben bei Abschluss ihrer Folgeverträge keinen ausdrücklichen Vorbehalt erklärt. Der nachfolgende Zusatz vom 6. Dezember 2002 war nicht geeignet, die durch den Abschluss weiterer Verträge möglicherweise eingetretene Rechtsfolge der Aufhebung vorangegangener Verträge zu beseitigen. Das Berufungsgericht hat aber zu Recht angenommen, dass die Gerichte für Arbeitssachen nicht gehindert sind, einen befristeten Vertrag zu überprüfen, wenn die Parteien nach Rechtshängigkeit einer Klage gemäß § 17 TzBfG weitere befristete Verträge ohne ausdrücklichen Vorbehalt abschließen. Das entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (22. April 1998 - 5 AZR 92/97 - AP BGB § 611 Rundfunk Nr. 25 = EzA BGB § 620 Nr. 151, zu B II 2 der

Gründe; 13. September 1989 - 7 AZR 562/88 -, zu I 3 der Gründe). In diesen Fällen ist regelmäßig anzunehmen, dass die Folgeverträge einen konkludenten Vorbehalt enthalten. Der Arbeitnehmer als der Empfänger eines Angebots des Arbeitgebers, einen neuen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, darf der ausdrücklichen Erklärung den zusätzlichen Inhalt entnehmen, dieser Vertrag solle nur dann das Arbeitsverhältnis der Parteien regeln, wenn nicht bereits der der gerichtlichen Kontrolle übergebene Arbeitsvertrag maßgeblich für das Arbeitsverhältnis der Parteien ist. Etwas anderes muss der Arbeitnehmer dem Angebot des Arbeitgebers nur entnehmen, wenn dieses Hinweise für die ansonsten regelmäßig eintretende Rechtsfolge der Aufhebung des vorangegangenen Vertrags enthält. Gibt es sie nicht, nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, der Vertrag solle nur maßgeblich sein, wenn nicht bereits auf Grund einer vorherigen unwirksamen Befristung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestehe.

16 So verhält es sich im Streitfall. Die Angebote des beklagten Landes auf Abschluss weiterer befristeter Arbeitsverträge im Mai und November 2002 enthalten keinen Hinweis darauf, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf eine vollständig neue Grundlage gestellt werden soll und damit ein vormaliges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Die dagegen erhobenen Rügen der Revision sind ohne Erfolg. Das beklagte Land verkennt den Erklärungsinhalt seines Angebots auf Folgeverträge nach Erhebung einer Klage, wie er sich der Klägerin als Erklärungsempfängerin dargestellt hat.

17 **III.**

Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass für die Befristung des Vertrags vom 28. November 2001 der Sachgrund der Vertretung, den das beklagte Land allein geltend gemacht hat, nicht festzustellen war. Denn nach seinem Vortrag ist nicht erkennbar, dass die Klägerin die (teilweise) fehlenden Mitarbeiterinnen H und M vertreten hat.

18 **1.**

Das Landesarbeitsgericht ist von der ständigen Rechtsprechung des Senats ausgegangen, wonach die Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags darstellt (2. Juli 2003 - 7 AZR 529/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 6, zu I 2 a der Gründe; 4. Juni 2003 - 7 AZR 523/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 4, zu 1 a der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 201/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 235 = EzA BGB § 620 Nr. 192, zu 2 a der Gründe; 23. Januar 2002 - 7 AZR 440/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 231 = EzA BGB § 620 Nr. 187, zu I der Gründe). Der sachliche Rechtfertigungsgrund für die Befristungsabrede liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend wegen Krankheit oder Urlaubs oder aus sonstigen Gründen ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vorneherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Teil des Sachgrunds ist daher eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters.

19 Der Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG kann auch gegeben sein, wenn der Vertreter nicht die Aufgaben des vertretenen Mitarbeiters übernimmt (zum alten Recht vgl. BAG 17. April 2002 - 7 AZR 665/00 - BAGE 101, 84 [BAG 17.04.2002 - 7 AZR 665/00] = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 21 = EzA BGB § 620 Nr. 194, zu II 1 der Gründe; 21. Februar 2001 - 7 AZR 107/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 228 = EzA BGB § 620 Nr. 176, zu 3 der Gründe). Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt nämlich die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Der Arbeitgeber kann bei einem vorübergehenden Ausfall eines Stammarbeitnehmers darüber bestimmen, ob er den Arbeitsausfall überhaupt überbrücken will, ob er im Wege der Umverteilung die von dem zeitweilig verhinderten Arbeitnehmer zu erledigenden Arbeitsaufgaben anderen Mitarbeitern zuweist oder ob er dessen Aufgaben ganz oder teilweise von einer Vertretungskraft erledigen lässt. Der zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können auch eine Umorganisation erfordern, die dazu führt,

dass ein völlig neuer Arbeitsplan erstellt wird, in dem die Aufgaben des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters einem dritten Mitarbeiter übertragen werden, dieser für andere Aufgaben nicht mehr zur Verfügung steht und für diese anderen Aufgaben nun eine Vertretungskraft eingestellt wird. Notwendig aber auch ausreichend ist, dass zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Stammarbeitnehmern und der befristeten Einstellung von Aushilfsarbeitnehmern ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Es muss sichergestellt sein, dass die Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Mitarbeiters entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden ist.

20 2.

Hieran gemessen erweist sich die Befristung im Arbeitsvertrag der Parteien vom 28. November 2001 als nicht durch den allein in Betracht kommenden Sachgrund der mittelbaren Vertretung gerechtfertigt. Zwar durfte das beklagte Land entgegen der Auffassung der Klägerin prognostizieren, dass die Justizangestellten H und M nach Ablauf von Sonderurlaub und Krankheit ihre Arbeit wieder aufnehmen würden. Auch der von der Justizangestellten M gestellte Rentenanspruch hindert diese Prognose nicht.

21 Das beklagte Land hat es jedoch nicht vermocht, einen Zusammenhang zwischen der Arbeit der Klägerin in einer Serviceeinheit der strafrechtlichen Abteilung und der Vakanz im Grundbuchamt durch das Fehlen der Mitarbeiterinnen H und M darzulegen.

22 a)

Das beklagte Land hat ausführlich und insoweit überzeugend dargelegt, dass die Klägerin die Justizangestellten H und M nicht unmittelbar vertreten hat. Im Anschluss an diese Darstellung fehlt jedoch jede konkrete Beschreibung, wie die Arbeit im Amtsgericht B umorganisiert worden ist oder hätte umorganisiert werden können, um die Klägerin als Vertreterin der Justizangestellten H und M ansehen zu können. Vielmehr erschöpft sich der Vortrag des beklagten Landes in einer Darstellung der allgemeinen Personalsituation in der Dienststelle der Klägerin (siehe dazu insbesondere den erstinstanzlichen Schriftsatz vom 5. Juli 2002 S. 3 Mitte - Bl. 76 VorA) und in einem Hinweis auf den Haushaltsplan 2001 (Berufungserwiderungsschriftsatz vom 24. März 2003 S. 8 - Bl. 150 VorA). Erstmals die Revisionsbegründung enthält auf S. 4 (Bl. 17 SenA) ein Vorbringen zum Wegfall des Arbeitsplatzes der Angestellten M. Abgesehen von der Unverwertbarkeit neuen Tatsachenvorbringens in der Revision fehlt bei dem Vortrag jedweder Hinweis darauf, ob mit dem Wegfall des Arbeitsplatzes bereits bei Vertragsschluss im November 2001 zu rechnen war.

23 b)

Angesichts dessen kommt es auf die weitere Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht an, das beklagte Land habe überhaupt nicht die rechtliche Möglichkeit gehabt, die Arbeit im Amtsgericht B so umzuorganisieren, dass die Justizangestellten H und M nach Beendigung des Vertretungsfalls die Arbeitsaufgaben der Klägerin hätten erledigen können, weil das beklagte Land daran tarifrechtlich gehindert gewesen sei. Deshalb gehen auch die Revisionsrügen fehl, die sich mit dieser Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts auseinandersetzen.

24 3.

Soweit das beklagte Land in Ansätzen die Befristung der Klägerin nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG zu rechtfertigen versuchte, ist der Senat dem nicht nachgegangen. Das beklagte Land kann sich auf den Sachgrund der befristet zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel nach dieser Vorschrift nicht berufen, weil es mit der Klägerin lediglich die Befristungsgrundform der Nr. 1c der SR 2y BAT (Aushilfsangestellte) vereinbart hat, nicht aber die Befristungsgrundform der Nr. 1a der SR 2y BAT (Zeitangestellte). Das wäre aber Voraussetzung, um sich in einem Rechtsstreit auf den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen zu können.

Auf die Rügen der Klägerin, der Personalrat sei vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags vom 28. November 2001 nicht ordnungsgemäß beteiligt worden, kommt es folglich nicht an. V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO .

Dörner
Gräfl
Brühler
Willms
Bea

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.