

21. SEP. 1971

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

106

~~21. OKT. 1971~~

Gesetz: LohnFG § 2; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 1. Januar 1969 (MTV) § 8; Abkommen über die einmalige Zahlung vom 2. Oktober 1969, für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie

- Leitsätze: 1. Einmalige Zuwendungen aus besonderem, von der laufenden Arbeitsleistung getrennten Anlaß sind bei der Berechnung des Arbeitsentgeltes für Fehlzeiten nach der sog. Bezugsmethode auch dann nicht zu berücksichtigen, wenn sie während dieser Bezugsperiode anfallen (Siehe auch BAG AP Nr. 31 zu § 2 ArbKrankhG).
2. Ob eine in pauschaler Form erfolgende Einmallohnzahlung bei der Entgeltermittlung nach der Bezugsmethode zu berücksichtigen ist, hängt allein davon ab, für welchen Zeitraum die Arbeitsleistungen in pauschaler Form abgegolten werden sollen. Es ist ohne Bedeutung, ob die Fälligkeit der Pauschalleistung in den Bezugszeitraum fällt (Siehe BAG AP Nr. 11 zu § 2 ArbKrankhG).
3. Die nach dem Abkommen über die einmalige Zahlung vom 2. Oktober 1969 in der Druckindustrie zu gewährende Pauschalleistung ist keine pauschale Lohnvorauszahlung.

Aktenzeichen: 1 AZR 88/71

Urteil des BAG vom 21. September 1971

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 88/71

Sa 724/70 Hamm

verkündet
am 21. September 1971

ez. Henkelmann,
Arbeitsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

106

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. September 1971 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter Siara und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Dr. Frey für Recht erkannt:

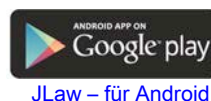
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Januar 1971 - 4 Sa 724/70 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der bei der Beklagten als Maschinensetzer beschäftigte Kläger war in der Zeit vom 21. Januar bis zum 28. Februar 1970 arbeitsunfähig krank. Die Beklagte ermittelte die Höhe des dem Kläger fortgezahlten Lohnes gemäß § 8 Ziff. 2 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der ab 1. Januar 1969 geltenden Fassung einschließlich der Änderungen ab 1. Januar 1970 (MTV). § 8 MTV hat u.a. folgenden Wortlaut:

- "1. Die Lohnfortzahlung im Falle von Erkrankungen und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, richtet sich nach dem Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle und über Änderungen des Rechts der gesetzlichen Krankenversicherung in seiner jeweiligen Fassung.
2. Als Arbeitsentgelt im Sinne der Ziffer 1 gilt abweichend von § 2 Abs. 1 aufgrund von § 2 Abs. 3 des in Ziffer 1 genannten Gesetzes der Durchschnittsverdienst der drei abgerechneten Lohnabrechnungsmonate oder der 13 abgerechneten Lohnwochen (Berechnungszeitraum), die der Lohnwoche, in der die Arbeitsunfähigkeit beginnt, vorausgehen. Für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes gelten entsprechend die Anmerkung 6 zu § 10 bis Beispiel 1 und deren vorletzter Absatz sowie die Anmerkung 8 zu § 10. Zur Ermittlung des täglichen Arbeitsentgelts wird der festgestellte Durchschnittsverdienst durch 78 geteilt.
3. ..."

Die in § 8 Ziff. 2 genannte Anmerkung 6 lautet u.a.:

- "(6) Zum Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes gehören auch Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit sowie Feiertagsbezahlung. Hat der betreffende Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum an einem Feiertag gearbeitet, ist der dafür erzielte Verdienst bei dem Durchschnittslohn zu berücksichtigen, jedoch abzüglich der Zuschläge für Feiertagsarbeit.

....."

Bei der Ermittlung des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes berücksichtigte die Beklagte nicht eine einmalige tarifliche Zahlung, die der Kläger im Monat November 1969 in Höhe von



252,-- DM erhalten hatte. Die Verpflichtung zu dieser Zahlung beruht auf dem tariflichen "Abkommen über die einmalige Zahlung" vom 2. Oktober 1969, das folgenden Wortlaut hat:

"Alle gewerblichen Arbeitnehmer und gewerblichen Lehrlinge erhalten einmalig den Betrag von 210,-- DM, der entsprechend der tariflichen Skala der Lohnabelle gestaffelt wird. Die sich daraus ergebenden Beträge werden umgehend errechnet, zwischen den Tarifvertragsparteien abgestimmt und sodann unverzüglich bekanntgegeben.

Die Zahlung erfolgt tunlichst in einem Betrage bis zum 15. November 1969 oder in monatlichen Raten jeweils zum 15. Oktober, 15. November und 15. Dezember 1969.

I. Einmalige Zahlung für Facharbeiter

1. Facharbeiter, soweit nicht unter Ziffern 2 und 3 aufgeführt

	im 1. Gehil- fenjahr	im 2. Gehil- fenjahr	im 3. Gehil- fenjahr	nach Voll- endung des 3. Gehil- fenjahres
	179,-	187,-	197,-	210,-
2. Korrektoren				226,-
3. Maschinensetzer			237,-	252,-

....."

Am 8. Oktober 1969 einigten sich die Tarifpartner in nichtschriftlicher Form wie folgt zum Inhalt des Abkommens über die einmalige Zahlung:

- "1. Anspruch auf die vereinbarte einmalige Zahlung haben alle gewerblichen Arbeitnehmer und gewerblichen Lehrlinge gemäß dem Geltungsbereich des Lohnabkommens, die am 1. Oktober 1969 eine Tätigkeit in der Druckindustrie ausüben.
2. Arbeitnehmer, die nach dem 1. Februar 1969 ihre Arbeit in der Druckindustrie aufgenommen haben, erhalten eine anteilige Zahlung. Diese beträgt für jeden Monat ihrer Tätigkeit in der Druckindustrie innerhalb des Zeitraumes Februar bis September 1969 ein Achtel des jeweilig nach der Tabelle für die vereinbarte Pauschalzahlung auf ihn entfallenden Betrages. Das gilt nicht für Lehrlinge.
3. Die Zahlungsverpflichtung hat derjenige Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer am 1. Oktober 1969 beschäftigt ist.
4. Scheidet ein Arbeitnehmer in der Zeit vom 1. Oktober 1969 bis 31. Januar 1970 aus, so ist der Arbeitgeber berechtigt, für jede Woche zwischen dem Ausscheiden

und dem 31. Januar 1970 jeweils ein Siebzehntel der einmaligen Zahlung einzubehalten. Der Arbeitgeber ist zugleich verpflichtet, dem Arbeitnehmer über die erhaltene Zahlung eine Bescheinigung auszustellen. Geht der Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis in der Druckindustrie ein, so hat er gegenüber diesem Arbeitgeber einen Zahlungsanspruch in Höhe der vom früheren Arbeitgeber einbehaltenen Differenz.

Vorstehendes gilt nicht bei Aufgabe der Berufstätigkeit (werdende Mütter, Rentner) oder bei Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst.

5. Arbeitnehmer, die weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiten, erhalten eine Zahlung, die sich entsprechend der geringeren Stundenzahl prozentual abstufte.

Die Industriegewerkschaft Druck und Papier bekam nach dem 8. Oktober 1969 wegen des Inhaltes der gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 8. Oktober 1969 Bedenken und vertrat den Standpunkt, daß diese Erklärung mangels Schriftform der Rechtswirksamkeit entbehre. Sie rief deshalb das Tarifliche Zentrale Schiedsgericht an, das am 15. Dezember 1969 zu ihren Gunsten dahin entschied, daß sich der Anspruch auf die einmalige Zahlung allein nach Maßgabe des Vertrages vom 2. Oktober 1969 zu bestimmen habe.

Am 2. Oktober 1969 gaben die Tarifvertragsparteien ihrem am 14. Februar 1969 abgeschlossenen "Lohnabkommen für die Druckindustrie" eine neue Fassung. Darin wurde mit Wirkung ab 1. Oktober 1969 der tarifliche Wochenecklohn um 3 % erhöht. Die Tarifvertragsparteien verpflichteten sich darin weiter, umgehend die sich unter Zugrundelegung der prozentualen Abstufung ergebenden neuen Lohn Tabellen zu errechnen. Das neue Lohnabkommen konnte erstmals zum 31. Januar 1970 gekündigt werden.

Mit der Klage verlangt der Kläger die Berücksichtigung der einmaligen Zahlung von 252,-- DM bei der Berechnung des Krankenlohnes. Er hat hierzu vorgetragen, die einmalige Zahlung stelle eine pauschale Lohnerhöhung für die Zeit vom 1. Oktober 1969 bis zum 31. Januar 1970 dar. Der Betrag von 252,-- DM sei unter Zugrundelegung der Berechnungsmethode des § 8 MTV durch 78 zu teilen. Es ergebe sich somit eine



Forderung von 3,23 DM je Kalendertag, für 33 Kalendertage mithin von 106,69 DM.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung dieses Betrages an ihn zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält das Klageverlangen für ungerechtfertigt, weil es sich bei dem Betrag von 252,-- DM um eine einmalige Zahlung handle. Diese Zahlung würde zuzüglich gewährt, wenn sie bei der Berechnung des Krankenlohnes mitberücksichtigt werden müßte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat sein Urteil wie folgt begründet:

Bei der einmaligen Zahlung auf Grund des Abkommens vom 2. Oktober 1969 handle es sich um eine Lohnnachzahlung, mit der eine tarifliche Lohnerhöhung für die Zeit ab 1. Februar bis 30. September 1969 abgegolten werde. Es sei ausgeschlossen, die Zahlung als zusammengefaßte Lohnerhöhung für die Zeit von Oktober 1969 bis Januar 1970 anzusehen. Dagegen spreche entscheidend das am 2. Oktober 1969 abgeschlossene neue Lohnabkommen, das eine Erhöhung des Lohnes um 3 % vorsehe. Es sei ungewöhnlich, zwei völlig verschiedene tarifliche Lohnvereinbarungen über denselben Zeitraum abzuschließen und dabei einmal eine prozentuale Lohnerhöhung, zum anderen eine einmalige Zahlung zu vereinbaren. Auch rechnerisch entspreche die Höhe der einmaligen Zahlung etwa dem Umfang einer dreiprozentigen rückwirkenden Lohnerhöhung ab 1. Februar 1969. Es ergebe sich ferner auch recht klar aus der gemeinsamen Erklärung der Tarifpartner vom 8. Oktober 1969, daß die Pauschalzahlung für die Zeit von Februar 1969 bis September 1969 bestimmt gewesen sei, vor allem aus § 2, der für nach dem 1. Februar 1969 eintretende Arbeitnehmer nur eine anteilige Zahlung vorsehe. Ziff. 4 der Erklärung stehe dieser Annahme nicht entgegen. In dieser Ziffer werde nur geregelt, welcher Arbeitgeber bei einem etwaigen Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers die einmalige Zahlung zu übernehmen habe.



Das Landesarbeitsgericht hat gegen sein Urteil die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel in vollem Umfange weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht bewertet - insoweit allerdings ohne nähere Begründung - die einmaligen Leistungen auf Grund des Tarifabkommens vom 2. Oktober 1969 als Zahlungen, die dazu dienten, eine tarifliche Lohnerhöhung für einen bestimmten Zeitraum pauschal abzugelten. Damit verneint das Landesarbeitsgericht die Möglichkeit, es handele sich hierbei um eine aus einem besonderen Anlaß erfolgende einmalige Zuwendung (Gratifikation, Treueprämie o.ä.) an die begünstigten Arbeitnehmer. Von dieser Auslegung des Tarifabkommens geht auch der Senat aus. Sie wird allein schon durch den Inhalt des Tarifabkommens getragen. Darin wird die einmalige Zahlung nämlich entsprechend der tariflichen Skala der Lohnabelle gestaffelt; jeder Hinweis auf einen besonderen einmaligen und nicht mit der Arbeitsleistung unmittelbar zusammenhängenden Anlaß der Einmalzahlung fehlt.

Eine weitere Erörterung dieser Frage in der Revisionsinstanz erübrigt sich jedoch. Denn die Revision greift den dargelegten rechtlichen Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts nicht nur nicht an, sondern bekennt sich - ebenso wie die Partei schon in den Vorinstanzen - ausdrücklich dazu; lediglich hinsichtlich des Zeitraums, für den die pauschale Lohnzahlung bestimmt ist, wendet sich die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts. Damit geht auch die Revision im Grundsatz von der zutreffenden Rechtslage aus.

Beruhete die Einmalzahlung auf einem besonderen, von der laufenden Arbeitsleistung getrennten Anlaß, so könnte sie von vornherein nicht in den Durchschnittsverdienst des Bezugszeitraums nach § 8 Nr. 2 MTV aufgenommen werden, selbst wenn sie - wie im Falle des Klägers - innerhalb dieses Zeitraums fällig und gezahlt worden ist. Denn die Verpflichtung des Arbeit-



gebers, einmalige Zuwendungen im oben dargelegten Sinne zu gewähren, besteht unabhängig von der laufenden Arbeitsleistung; der Arbeitnehmer erhält sie auch bei Fehlzeiten regelmäßig ungeschmälert. Dann ist es aber, wenn, wie hier nach § 8 Ziff. 2 MTV, der für Fehlzeiten des Arbeitnehmers fortzuzahlende Lohn nach der sog. Bezugsmethode zu errechnen ist, nicht gerechtfertigt, in den Durchschnittsverdienst des Bezugszeitraumes die in diesem Zeitraum anfallenden einmaligen Zuwendungen ebenfalls mitaufzunehmen. Das würde dem Wesen der Bezugsmethode widersprechen. Deren Zweck ist es allein, das auf die Arbeit im Bezugszeitraum bezogene Entgelt zu erfassen und daraus mittels einer Durchschnittsrechnung das für die Fehlzeit fortzuzahlende Entgelt als feste Größe zu bestimmen; das allgemeine Prinzip jeder Bezugsmethode ist es, aus zeitbezogenen Faktoren des Bezugszeitraums die Entgeltgröße für die Fehlzeit zu gewinnen. Einmalige Zuwendungen in dem oben dargelegten Sinne sind keine auf den Bezugszeitraum zeitlich sich beziehenden Arbeitgeberleistungen, auch wenn sie in diesem Zeitraum anfallen. Sie müssen daher, wenn ihre wenigstens teilweise Doppelberücksichtigung vermieden werden soll, aus der Durchschnittsrechnung ausscheiden. Diesen Standpunkt hat der Senat bereits früher für das Arbeiterkrankheitsgesetz eingenommen (AP Nr. 31 zu § 2 ArbKrankhG unter Nr. 2 der Gründe im Anschluß an das Urteil des Zweiten Senats AP Nr. 26 ebenda).

2. Auch wenn die Einmalleistungen auf Grund des Tarifabkommens vom 2. Oktober 1969 nach den Darlegungen unter Nr. 1 den Charakter einer in pauschaler Form erfolgenden Lohnzahlung tragen, rechtfertigt dies jedoch nicht, sie damit schon in den Durchschnittsverdienst des Bezugszeitraumes nach § 8 Nr. 2 MTV aufzunehmen. Dies gilt, selbst wenn sie dem Arbeitnehmer während dieses Zeitraums zugeflossen sind; beim Kläger ist das der Fall, da er die Leistung im November 1969 erhalten hat und der Bezugszeitraum für ihn die Monate Oktober bis Dezember 1969 umfaßt. Denn es kommt im Rahmen der Bezugsmethode nicht auf die Fälligkeit pauschaler Lohnzahlungen,



sondern darauf an, für welchen Zeitraum sie in pauschaler Form die erbrachten Arbeitsleistungen abgelten. Dies folgt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, aus dem unter Nr. 1 dargelegten Sinn der Bezugsmethode und wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen. Denselben Standpunkt hat das Bundesarbeitsgericht bereits früher (AP Nr. 11 zu § 2 ArbKrankhG, mit zustimmender Anmerkung von Schelp) vertreten, und zwar für den Fall pauschaler Lohnnachzahlungen während des Bezugszeitraums, des Hauptbeispiels pauschaler Lohnleistungen (Leistung für voraufgehende Zeiträume).

Ohne durchgreifenden Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht hier die Pauschalleistungen nach dem Tarifabkommen vom 2. Oktober 1969 als Lohnnachzahlungen für die Zeit vor dem 1. Oktober 1969 angesehen, also für einen Zeitraum, der außerhalb des für den Kläger gültigen Bezugszeitraums liegt. Dies läßt sich entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts allerdings nicht mit dem Hinweis auf die gemeinsame Erklärung der Tarifpartner vom 8. Oktober 1969 begründen. Denn nach dem Spruch des Zentralen Schiedsgerichts der Tarifpartner vom 15. Dezember 1969 bestimmt sich der Anspruch auf die Pauschalleistung allein nach dem Inhalt des Abkommens vom 2. Oktober 1969; die Erklärung vom 8. Oktober 1969 ist danach zur Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen nicht heranzuziehen. Dieser Schiedsspruch hat nach § 16 Nr. 2 der Schieds- und Schlichtungsordnung der Tarifpartner die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils und setzt Tarifrecht für den Geltungsbereich des genannten Tarifabkommens; danach ist es ausgeschlossen, die gemeinsame Erklärung der Tarifpartner vom 8. Oktober 1969 bei der Auslegung des Abkommens vom 2. Oktober 1969 in irgendeiner Hinsicht zu verwerten.

Der Standpunkt des Landesarbeitsgerichts ist aber jedenfalls deshalb gerechtfertigt, weil die einzige Alternative einer pauschalen Lohnnachzahlung, nämlich eine pauschale Lohnvorauszahlung hier ausscheidet. Gleichzeitig mit dem Abkommen vom 2. Oktober 1969 über die einmalige Zahlung



haben die Tarifvertragsparteien nämlich mit Wirkung ab 1. Oktober 1969 den tariflichen Wochenlohn um 3 % erhöht und vereinbart, umgehend die sich daraus ergebenden neuen Lohn Tabellen zu errechnen. Es erscheint nach der allgemeinen Tarifpraxis ausgeschlossen, daß die Tarifpartner für denselben in der Zukunft liegenden Zeitraum eine prozentuale Lohnerhöhung und gleichzeitig eine zusätzliche pauschale Lohnvorauszahlung vereinbart haben sollten. In aller Regel wird eine Lohnerhöhung für einen zukünftigen Zeitraum nicht in doppelter und dazu jeweils verschiedener Gestalt vorgenommen, vor allem dann nicht, wenn die Rechtswirkungen unterschiedlich sind.

Eine prozentuale Lohnerhöhung kommt dem Arbeitnehmer der Sache nach nur für die Zeit des zukünftigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses zugute. Die pauschale Lohnvorauszahlung fließt hingegen, wenn nicht Gegenteiliges vereinbart wird, auch demjenigen Arbeitnehmer zu, der nicht während des ganzen von der Vorauszahlung abgedeckten Zeitraums im Arbeitsverhältnis steht; der Arbeitgeber ist im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers allenfalls auf einen schwer eintreibbaren Bereicherungsanspruch auf Herausgabe des zuviel gewährten Betrages beschränkt. Es hätte daher, wäre eine pauschale Lohnvorauszahlung gewollt gewesen, nahe gelegen, die Rechtslage im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses tariflich mitzuregeln.

Der Senat erkennt nicht, daß nach dem vom Zentralen Schiedsgericht für allein maßgeblich erklärten Inhalt des Abkommens vom 2. Oktober 1969 jeder am 2. Oktober 1969 betriebszugehörige Arbeitnehmer den Anspruch auf die einmalige Zahlung hat, ganz gleich wie lange die Betriebszugehörigkeit bestanden hatte. In das Bild einer pauschalen Lohnnachzahlung paßt es an sich besser, sie wenigstens in gewissem Maße nach der Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit abzustufen. Allerdings wären dadurch die Arbeitnehmer ganz oder teilweise vom Bezug der Einmalzahlung ausgeschlossen gewesen, die in der von der Lohnnachzahlung abgedeckten Periode zwar aus dem



Arbeitsverhältnis ausgeschieden, jedoch in einen gleichfalls dem Geltungsbereich des MTV unterliegenden Betrieb hinübergewechselt wären. Das hätte unter Umständen Anlaß zu sozialer Unruhe geben können. Es erscheint daher verständlich, daß die Tarifpartner die Höhe der Pauschalleistung ohne Rücksicht auf die Dauer der Zugehörigkeit zum Einzelbetrieb festgesetzt haben; dadurch ist den Lohnbüros auch die Last unterschiedlicher Berechnung abgenommen worden. Ferner ist auch zu berücksichtigen, daß die konkret zu leistende Zahlung sich nach der Stellung der einzelnen Arbeiter staffelt und daß Gründe der Vereinfachung das Abstellen auf die Tätigkeit zum Monatsersten im unmittelbaren Anschluß an die Abgeltungsperiode rechtfertigen können. Solche Gründe können es schließlich zweckdienlich erscheinen lassen, die aus der Druckindustrie zwischenzeitlich ausgeschiedenen Arbeiter überhaupt nicht zu berücksichtigen. Wird dies alles bei einer Gesamtabwägung in Betracht gezogen, so büßen die oben angeführten Argumente für den Rechtscharakter der Pauschalleistung als einer Lohnnachzahlung für einen vor dem 1. Oktober 1969 liegenden Zeitraum nichts von ihrer durchgreifenden Wirkung ein.

Damit erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts als richtig.

gez. Dr. Müller

Wendel

Siara

Dr. Gerland

Dr. Erich Frey



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

