

Aktenzeichen: 2 AZR 122/87

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 13. August 1987
- 2 AZR 122/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. März 1986
Reutlingen - 3 Ca 645/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. Juli 1986
Baden-Württemberg - 2 Sa 43/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Gesetz:

BGB §§ 625, 164 ff., 130 ff., 121

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](#)

2 AZR 122/87

2 Sa 43/86 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. August 1987

Zeuner,

Urteil

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Agens und Pa

alsenrich

pp. ...

von durch die ...
...
...
...

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. August 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Weller und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtliche Richterin Michels und den ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
16. Juli 1986 - 2 Sa 43/86 - wird auf seine
Kosten zurückgewiesen.

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 Parteien streiten darüber, ob das befristete Arbeits-
verhältnis des Klägers auf unbestimmte Zeit verlängert wurde und
die Beklagte den Kläger aufgrund dessen über das vereinbarte Ende
des Arbeitsverhältnisses hinaus weiter zu beschäftigen hat.

Die Beklagte stellte den Kläger am 28. Oktober 1985 als
Textilausrüstungshelfer befristet bis zum 15. Dezember 1985 ein.
Das mit "Personalfragebogen und Einstellungsbedingungen" über-
schriebene und vom Kläger unterzeichnete Schriftstück, in dem die
Einstellungsbedingungen enthalten sind, hat für die Beklagte Herr
L mit dem Zusatz "i.A." unterzeichnet. Herr L
ist Färbereileiter der Beklagten. Die Beklagte hatte im Hinblick
auf einen hohen Auftragsbestand und wegen außergewöhnlich vieler
Krankheitsfälle teils kurz vor, teils kurz nach dem Kläger wei-
tere vier Arbeitnehmer eingestellt, deren Arbeitsverhältnisse
ebenfalls bis 15. Dezember bzw. bis 20. Dezember 1985 befri-
stet waren. Der Produktionsleiter der Beklagten, Herr Sch ,
und Herr L berieten am 13. Dezember 1985 gegen Mittag
darüber, welche der befristet eingestellten Arbeitnehmer in ein
Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit übernommen werden sollten.
Der Kläger wurde hierfür nicht ausgewählt. Herr L erhielt



den Auftrag, den fünf Arbeitnehmern den jeweils entsprechenden Bescheid zu geben. Da der Kläger, der von morgens 4.00 Uhr bis mittags 14.00 Uhr arbeitete, am 13. Dezember 1985 seine Arbeit bereits beendet hatte, konnte Herr L den Kläger an diesem Tage nicht mehr davon verständigen, daß er nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten nicht weiterbeschäftigt werde. Am Samstag, dem 14. Dezember 1985, an dem der Kläger ebenfalls zu arbeiten hatte, erschien er nicht zur Arbeit. Da Herrn L, der an diesem Tage im Betrieb war, auch kein Anruf des Klägers erreichte, konnte er den Kläger auch am 14. Dezember 1985 nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterrichten. Am Montag, dem 16. Dezember 1985, arbeitete der Kläger wieder in der Zeit von 4.00 Uhr bis 14.00 Uhr. Der Färbereileiter L, der seine Arbeit an jenem Tage um 7.00 Uhr begonnen hatte, sah den Kläger bei einem Rundgang durch den Ausrüstungsbetrieb, nach der Darstellung der Beklagten gegen 9.00 Uhr, nach der des Klägers zwischen 7.00 und 8.00 Uhr. Später, nach dem Vorbringen der Beklagten gegen 11.30 Uhr, nach dem des Klägers zwischen 13.30 Uhr und 14.00 Uhr, kam es zu einem Gespräch zwischen Herrn L und dem Betriebsratsvorsitzenden. Dabei sagte Herr L dem Betriebsratsvorsitzenden, daß der Kläger nicht übernommen werde. Der Kläger hörte dieses Gespräch in einem Abstand von wenigen Metern mit. Der Produktionsleiter, Herr Sch, rief am Nachmittag des 16. Dezember 1985 den Betriebsratsvorsitzenden zu Hause an und teilte ihm ebenfalls mit, der Kläger werde nicht weiterbeschäftigt. Am 17. Dezember 1985 nahm der Kläger seine Arbeit wiederum um 4.00 Uhr auf. Nach einem Gespräch mit Herrn L gegen



7.15 Uhr, in dem dieser dem Kläger mitteilte, daß er nicht weiterbeschäftigt werde, verließ der Kläger gegen 8.00 Uhr den Betrieb der Beklagten.

Der Kläger hat behauptet, die Beklagte habe die übrigen vier Arbeitnehmer, die befristet eingestellt worden seien, weiterbeschäftigt. Er habe somit berechnete Hoffnung gehabt, wie die anderen ebenfalls bei der Beklagten weiterarbeiten zu können. Deshalb habe er am 16. Dezember 1985 weitergearbeitet. Die Beklagte habe ihn nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterrichtet. Am 14. Dezember 1985 sei er nicht zur Arbeit erschienen, weil er auf dem Weg zur Arbeit einen Verkehrsunfall erlitten habe. Er habe sofort versucht, im Betrieb der Beklagten anzurufen, um Bescheid zu sagen. Die Zentrale der Beklagten sei jedoch nicht besetzt gewesen. Die Durchwahlnummer des Herrn L im Betrieb sei ihm nicht bekannt gewesen. Am Montag, dem 16. Dezember 1985, habe Herr L ihn bei seinem morgendlichen Rundgang gesehen, ihn jedoch nicht angesprochen. Herr L habe ihm am 16. Dezember 1985 weder gegen 9.00 Uhr noch gegen 11.30 Uhr erklärt, das sein Arbeitsverhältnis beendet sei. Herr L habe lediglich mit dem Betriebsratsvorsitzenden gesprochen, jedoch nicht mit ihm. Erst am 17. Dezember 1985 morgens habe er erfahren, daß sein Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden solle. Dementsprechend gelte sein Arbeitsverhältnis nach dem 16. Dezember 1985 als auf unbestimmte Zeit verlängert, weil Herr L spätestens am 16. Dezember 1985 zwischen 7.00 und 8.00 Uhr von der Tatsache Kenntnis erlangt habe, daß er weiter im Betrieb gearbeitet habe,



ohne dem zu widersprechen. Da er es insbesondere auch bei seiner Einstellung immer nur mit Herrn L zu tun gehabt habe, der auch den Personalfragebogen für die Beklagte unterschrieben habe, sei dieser ihm gegenüber Vertreter der Beklagten, dessen Wissen sich die Beklagte zurechnen lassen müsse. Es sei aufgrund dessen der Tatbestand des § 625 BGB erfüllt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 16. Dezember 1985 hinaus als Bleicher weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat zur Begründung vorgetragen, sie habe lediglich zwei der fünf Arbeitnehmer, die sie befristet eingestellt habe, übernommen. Herr L habe dem Kläger bereits am 16. Dezember 1985, als er ihn gegen 9.00 Uhr bei seinem Rundgang gesehen habe, mitgeteilt, daß seine Arbeitszeit doch eigentlich abgelaufen sei. Das Gespräch habe dann abgebrochen werden müssen, weil Herr L über Funk weggerufen worden sei. Gegen 11.30 Uhr desselben Tages habe Herr L den Kläger zusammen mit dem Betriebsratsvorsitzenden getroffen und zum Kläger etwa gesagt, seine Zeit sei jetzt abgelaufen. Der Betriebsratsvorsitzende habe sich dabei für den Kläger eingesetzt und die Auffassung vertreten, die Beklagte habe den Kläger in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, wenn sie es versäumt habe, den Kläger in der vorausgegangenen Woche auf die Beendigung



des Arbeitsverhältnisses hinzuweisen. Auch dieses Gespräch sei unterbrochen worden, weil Herr L weggerufen worden sei. Dieser habe im übrigen keine Arbeitgeberfunktion. Er sei ausschließlich betrieblicher Vorgesetzter. Herr L sei weder zur selbständigen Einstellung von Arbeitnehmern noch zu deren Entlassung ermächtigt. Personalentscheidungen würden zwar mit Herrn L abgesprochen, zu entscheiden habe jedoch ausschließlich der Produktionsleiter Sch. Auch bei der Einstellung des Klägers sei Herr L nicht selbständig in Arbeitgeberfunktion tätig gewesen. Herr Sch habe das Einstellungsgespräch mit dem Kläger geführt. Herr L sei lediglich beauftragt worden, den Arbeitsvertrag mit dem Kläger zu unterzeichnen, was auch deutlich zum Ausdruck komme. Auf das Wissen von Herrn L über die Weiterarbeit des Klägers komme es daher nicht an. Demnach habe der Kläger ohne ihr Wissen über den Endtermin des Vertrages hinaus weitergearbeitet. Ihr Produktionsleiter habe erst am 16. Dezember 1985 mittags davon Kenntnis erhalten. Selbst wenn sie sich aber die Kenntnis von Herrn L über die Weiterarbeit des Klägers zurechnen lassen müsse, sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen, weil Herr L einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich widersprochen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil vom 6. März 1986 mit der Begründung abgewiesen, der Färbereileiter L habe bei der Beklagten keine Arbeitgeberfunktion wahrgenommen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers mit der Begründung zurückgewiesen, die Beklagte müsse sich zwar das Wis-



sen des Färbereileiters L zurechnen lassen, dieser habe aber der Weiterarbeit unverzüglich widersprochen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen bisher gestellten Antrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte müsse sich die Kenntnis, die der Färbereileiter L von der Fortsetzung der Tätigkeit durch den Kläger hatte, als diejenige ihres Vertreters gemäß § 164 Abs. 1 BGB zurechnen lassen. Der Kläger habe zwar weder behauptet noch unter Beweis gestellt, daß die Beklagte den Färbereileiter ausdrücklich ermächtigt habe, einen Vertrag über eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu schließen. Die Beklagte müsse aber, ohne daß sie Herrn L ausdrücklich bevollmächtigt habe, diesen als durch sie bevollmächtigt gelten lassen, am 16. und 17. Dezember 1985 eine Vereinbarung über eine Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses zu schließen. Dies folge aus dem Gedanken des Vertrauensschutzes. Wer einem anderen Aufgaben übertrage, deren ordnungsgemäße Erfüllung nach der Verkehrsauffassung eine bestimmte Vollmacht voraussetze, müsse diesen als bevollmächtigt gelten lassen, auch wenn dem Betreffenden keine Vollmacht erteilt worden sei. Einen solchen Tatbestand habe die Beklagte deshalb gesetzt, weil sie den Färbereileiter L damit beauftragt hatte, den befristeten Arbeitsvertrag mit dem Kläger in ihrem Auftrag zu unterzeichnen. Trotzdem lägen die Voraussetzungen von § 625 BGB nicht



vor, weil der Färbereileiter der Weiterarbeit des Klägers unverzüglich widersprochen habe. Der Färbereileiter habe nämlich erst bei seinem Betriebsrundgang am 16. Dezember 1985 zwischen 7.00 und 8.00 Uhr von der Weiterarbeit des Klägers Kenntnis erhalten. Er habe unstreitig am 17. Dezember 1985 um 7.15 Uhr der weiteren Tätigkeit des Klägers widersprochen. Der Kläger sei also nur ca. 10 Arbeitsstunden nach Ablauf der Befristung im Betrieb der Beklagten tätig gewesen. Der Widerspruch sei ohne schuldhaftes Zögern erfolgt, weil dem Färbereileiter vor allem angesichts der Stellungnahme des Betriebsratsvorsitzenden, die Beklagte habe den Kläger in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit übernommen, wenn sie ihn nicht in der vorangegangenen Woche vom Ablauf des Arbeitsverhältnisses unterrichtet habe, eine angemessene Überlegungsfrist zugebilligt werden müsse. Der Widerspruch des Färbereileiters halte sich im Rahmen dieser Überlegungsfrist.

B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

I. Nach § 625 BGB gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach dem Ablauf der Dienstzeit von dem Arbeitnehmer mit Wissen des anderen Teils fortgesetzt wird, sofern dieser nicht unverzüglich widerspricht.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne von § 625 BGB ist ein Tatbestand des schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion. Die gesetzliche Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Ar-



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



beitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im R e g e l f a l l der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (BAG Urteil vom 1. Dezember 1960 - 3 AZR 588/58 - AP Nr. 1 zu § 625 BGB und Urteil vom 11. November 1966 - 3 AZR 214/65 - AP Nr. 117 zu § 242 BGB Ruhegehalt; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 625 BGB Rz 5; Soergel/Kraft, § 625 BGB Rz 8; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 625 Rz 6). Die Besonderheit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 625 BGB gegenüber einer echten Verlängerungsvereinbarung liegt darin, daß aufgrund der unwiderleglichen gesetzlichen Vermutung ein Geschäftswille ohne Rücksicht darauf, ob er tatsächlich vorgelegen hat, u n - t e r s t e l l t wird (BAG Urteil vom 1. Dezember 1960, aaO; KR-Hillebrecht, aaO, Rz 7). Aus diesem Grunde finden auf das fingierte schlüssige Verhalten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch die Regeln über das Rechtsgeschäft entsprechend Anwendung.

II. Das gilt auch für das Recht der Stellvertretung nach § 164 ff. BGB (BAG Urteil vom 1. Dezember 1960, aaO).

Vorliegend ist der Färbereileiter L , der die Weiterarbeit des Klägers für einen Tag nach Ablauf der Befristung geduldet hat, nach Rechtsscheinsgrundsätzen als Vertreter der Beklagten anzusehen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Färbereileiter weder zur Einstellung noch zur Kündigung von Arbeitnehmern bevollmächtigt gewesen ist, auch nicht zur Verlängerung



des Einstellungsvertrages des Klägers. Diese Feststellungen sind für den Senat bindend (§ 561 ZPO), da sie nicht von dem Kläger mit Prozeßrügen angegriffen worden sind.

2. Die Annahme des Berufungsgerichts, die Beklagte müsse sich das Verhalten des Färbereileiters L aus Rechtsschein-
gründen anrechnen lassen, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

Die Anscheinsvollmacht, die den heterogenen Strukturbereich des durch Nachlässigkeit veranlaßten Rechtsscheines umschreibt, ist aus dem für den kaufmännischen Verkehr zutreffenden Gedanken entwickelt worden, daß der Geschäftspartner nicht mit den für ihn nicht durchschaubaren Organisationsrisiken eines Unternehmens belastet werden soll (vgl. RGRK-Steffen, BGB, 12. Aufl., § 167 Rz 12; Canaris, Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht, 1971, S. 48 ff., 191 ff., m.w.N.). Unabhängig von der dogmatischen Einordnung der Anscheinsvollmacht kann sie aufgrund langjähriger Rechtsprechung als gewohnheitsrechtlich begründet gelten (Canaris, aaO, S. 192).

Die Anscheinsvollmacht bewirkt, daß derjenige, der zwar nicht weiß, bei pflichtgemäßer Sorgfalt aber hätte erkennen und verhindern können, daß jemand, der hierzu nicht bevollmächtigt war, als sein Vertreter auftritt, sich im Interesse der Rechtssicherheit ebensowenig wie der Veranlasser der "Duldungsvollmacht" auf den Mangel der Vollmacht berufen kann, wenn der Vertragspartner nach Treu und Glauben und mit Rücksicht auf die



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



Verkehrssitte hatte annehmen dürfen, der Vertretene kenne und dulde das Auftreten des für ihn Handelnden (RGZ 170, 284; BGHZ 5, 111, 116; 17, 13, 18; RGRK-Steffen, aaO, § 167 Rz 12).

3. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Falle unter dem Gesichtspunkt der Anscheinsvollmacht angenommen hat, die Beklagte habe das Handeln des Färbereileiters L gegen sich gelten lassen müssen. Gerade weil der Färbereileiter den Arbeitsvertrag des Klägers unterschrieben hatte und er auch sein Ansprechpartner im Betrieb gewesen ist, ist es nicht rechtsfehlerhaft, daß das Berufungsgericht angenommen hat, die Voraussetzungen der Anscheinsvollmacht lägen vor, denn das Rechtsinstitut der Anscheinsvollmacht ist gerade für Fallgestaltungen entwickelt worden, in denen eine Partei die Organisation eines Unternehmens nicht durchschauen kann und aus diesem Grunde nicht mit den für sie dadurch entstehenden Risiken belastet werden soll. Es ist nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht eine solche Situation in einem Falle annimmt, in dem der erst kurze Zeit im Betrieb arbeitende Aushilfsarbeiter davon ausgeht, für ihn sei entscheidend, wie sich derjenige verhält, der den Arbeitsvertrag im Auftrag unterschrieben hat und im übrigen sein Vorgesetzter ist.

III. Ebenso ist aber auch die Annahme des Berufungsgerichts revisionsrechtlich unbedenklich, die Beklagte habe unverzüglich der Weiterarbeit des Klägers widersprochen.



Der Widerspruch ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, für die die §§ 130 ff. BGB gelten (Soergel/Kraft, aaO, § 625 Rz 7; Staudinger/Neumann, aaO, § 625 Rz 10; KR-Hillebrecht, aaO, § 625 BGB Rz 32). Ein Widerspruch ist dann unverzüglich, wenn er ohne schuldhaftes Zögern erfolgt ist (§ 121 BGB). Die Frist für den Widerspruch beginnt erst mit der Kenntnis des Arbeitgebers von den für die Entscheidung über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses maßgebenden Umständen (Erman/Küchenhoff, BGB, § 625 Rz 9). Dazu gehört insbesondere die Kenntnis, daß der Arbeitnehmer über die Vertragszeit hinaus seine Dienste weiter erbringt (KR-Hillebrecht, aaO, § 625 BGB Rz 36). Der Widerspruch kann auch schon vor der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses beispielsweise dadurch erklärt werden, daß der Arbeitgeber eine nur befristete Weiterbeschäftigung anbietet.

2. Vorliegend hat die Beklagte dem Kläger am Samstag, den 14. Dezember 1985, mitteilen wollen, daß er nicht auf unbestimmte Zeit übernommen werde. Zu dieser Mitteilung ist es nicht gekommen, weil der Kläger am Samstag nicht zur Arbeit erschienen ist. Am Montag, dem 16. Dezember 1985, nahm er um 4.00 Uhr morgens seine Tätigkeit wieder auf. Bei seinem morgendlichen Rundgang hat der Färbereileiter den Kläger zwischen 7.00 und 8.00 Uhr bei der Arbeit gesehen. Am 17. Dezember 1985 um 7.15 Uhr hat der Färbereileiter dem Kläger definitiv erklärt, seine Beschäftigungszeit sei beendet. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht den Widerspruch nach eintägiger Weiterarbeit im vorliegenden Fall für un-



verzüglich gehalten hat. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß es sich bei der Frage der Unverzüglichkeit i.S. von § 625 BGB um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, die nur darauf überprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt und ob alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind. Unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabs war das Urteil zu bestätigen. Es ist nicht erkennbar, daß das Landesarbeitsgericht den Begriff der Unverzüglichkeit verkannt oder gegen Denk- oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat. Es hat auch - ausgehend von der Darstellung des Klägers - alle erheblichen Umstände für die Beantwortung der Frage, ob der Färbereileiter unverzüglich widersprochen hat, gewürdigt. Es ist insbesondere nicht zu beanstanden, daß das Berufungsgericht dem Färbereileiter eine gewisse Frist zur Überlegung gegeben hat, um den Einwand des Betriebsratsvorsitzenden nachprüfen zu lassen, der Kläger befinde sich bereits in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, weil die Beklagte nicht in der Woche zuvor den Kläger darauf hingewiesen habe, daß sein Arbeitsverhältnis am 15. Dezember 1985 ende.

C. War daher die Revision zurückzuweisen, hat der Kläger nach § 97 ZPO die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Hillebrecht

Michels

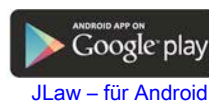
Dr. Weller

Dr. Roeckl

Dr. Steckhan



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)