

Aktenzeichen: 2 AZR 154/05  
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 2. Februar 2006  
- 2 AZR 154/05 -

I. Arbeitsgericht  
Leipzig

Urteil vom 21. Januar 2003  
- 5 Ca 6443/02 -

II. Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 9. März 2005  
- 5 (10) Sa 147/03 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Arbeitsvertrag eines Pfarrers

Gesetz:

KSchG § 1

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 154/05  
5 (10) Sa 147/03  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
2. Februar 2006

## URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Februar 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Claes und Dr. Bensinger 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 Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 9. März 2005 - 5 (10) Sa 147/03 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung und einen Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers. 1

Der 1956 geborene Kläger war zunächst vom 15. August 1997 bis 14. August 1998 beim Evangelischen Kirchenkreis B als kirchlicher Mitarbeiter im Religionsunterricht zu 50 % einer Vollzeitstelle angestellt. Die Arbeitsbedingungen richteten sich nach dem Arbeitsvertrag vom 11. August 1997. Im Änderungsvertrag vom 17. August 1998 wurde die Befristung bis 31. August 1998 vereinbart. Am 6. August 1998 fasste die Kirchenleitung, ein Organ der Kirchenprovinz, folgenden Beschluss: 2

„Herr J aus S wird im privatrechtlichen Dienstverhältnis für die Schulpfarrstelle im Kirchenkreis B angestellt. Das privatrechtliche Dienstverhältnis entspricht dem Entsendungsdienst (Probendienst) im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Dies ist in dem anstehenden Arbeitsvertrag zu berücksichtigen. Herr J wird zur Ordination zugelassen (luth. Bekenntnisschriften).“

Die Ordination wurde am 6. September 1998 vollzogen. 3

Mit Arbeitsvertrag vom 20. August 1998 vereinbarten die Parteien ab dem 1. September 1998 eine Vollzeittätigkeit. Neben einer Beschäftigung als Schulpfarrer (75 % der Arbeitszeit) übernahm der Kläger die Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde S-O (25 % der Arbeitszeit). Nach § 2 des Arbeitsvertrages wurde die kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO-Ang) in der jeweils geltenden Fassung vereinbart, soweit die Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes - Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der evangelischen Kirche der Union vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD S. 470) - (PfdG) dem nicht entgegenstehen. Für den Dienst des Klägers sollten außerdem gemäß § 100 PfdG die §§ 32 bis 63 PfdG und die dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen entsprechend der Anwendung finden. 4



Zum 1. Januar 2000 wurden die Kirchenkreise E und T zu dem neuen Kirchenkreis „Evangelischer Kirchenkreis T-D“, dem Beklagten, zusammengefasst. Zudem wurden die Kirchengemeinden des bisherigen Kirchenkreises B, die Kirchengemeinden S-A, die Kreuzgemeinde S (auch S-O genannt) sowie 2 weitere Kirchengemeinden in den neuen Kirchenkreis eingegliedert. Mit Änderungsvertrag vom 27. März 2000 vereinbarten die Parteien den Eintritt des Beklagten in sämtliche Rechte und Pflichten aus dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis. Mit Änderungsvertrag vom 10. November 2001 vereinbarten die Parteien die Reduzierung des Beschäftigungsumfangs auf 25 %. Der Kläger wurde ab 1. Januar 2002 nur noch mit der Verwaltung der Pfarrstelle S-O beauftragt.

5

Zum 31. März 2000 zählten die Kirchengemeinden S-A mit W und S-O 1.371 Gemeindeglieder. Die Richtzahl für eine volle Pfarrstelle liegt bei 1.500 Gemeindegliedern. Die Kreissynode T-D beschloss am 10. November 2001 für den Stellenplan des Kirchenkreises T-D eine Aufstockung um 1,5 Stellen. Diese setzt sich zusammen aus einer Pfarrstelle und einer halben Mitarbeiterstelle aus dem angegliederten B Bereich. An der Beschlussfassung waren 35 von 54 Synodalen beteiligt. Am 8. Januar 2002 votierte der Kreiskirchenrat dahin, die Pfarrstelle für S nicht prozentual zu teilen, sondern mit einer vollen Anstellung zu besetzen. Der Gemeindekirchenrat wurde hierzu am 7. März 2002 angehört. Am 12. März 2002 beschloss der Kreiskirchenrat, die Pfarrstelle S-K zum 1. April 2002 aufzulösen. Die Kirchengemeinde wurde der Pfarrstelle S-A zugeordnet. Das Konsistorium (Landeskirchenamt) stimmte der Aufhebung der Pfarrstelle S-K zu. Mit Schreiben vom 27. März 2002 stimmte das Konsistorium der Erweiterung des räumlichen Bereichs der Pfarrstelle S-A um die Kirchengemeinde S-K zu und stellte den Namen der neuen Pfarrstelle mit Wirkung vom 1. April 2002 mit „S“ fest. Am 12. März 2002 beschloss der Kreiskirchenrat vorbehaltlich des noch nachzureichenden Antrags des Gemeindekirchenrats S-A die Freigabe der Pfarrstelle S-A zur Wiederbesetzung. Zudem beschloss der Kreiskirchenrat, den Zusatz „A“ aus der Pfarrstellenbezeichnung zu streichen. Am 18. März 2002 beschlossen die Gemeindekirchenräte S-A, S-K und W, die Freigabe zur Wiederbesetzung der Pfarrstelle zu beantragen.

6

Im April 2002 wurde die Pfarrstelle „S“ ausgeschrieben. Die Stelle war zu jenem Zeitpunkt im Wege der Entsendung durch das Konsistorium mit Pfarrer Dr. M. besetzt. Dessen Beschäftigung erfolgte auf einer „Kreisstelle für Gemeindedienste“, die im Frühjahr 2001 für ihn geschaffen wurde. Am 18. Juni 2002 wurde die Kirchengemeinde S zum Vorschlag der Kirchenleitung angehört, die Pfarrstelle S mit Pfarrer Dr.

7



M. zu besetzen. Diese votierte mehrheitlich für die Besetzung der Pfarrstelle mit Dr. M. Er wurde zum 1. September 2002 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis nach dem Pfarrdienstgesetz übernommen. Eine Bewerbung des Klägers blieb erfolglos. Bereits am 7. Mai 2002 hatte der Kreiskirchenrat die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses beschlossen. Am 6. August 2002 entschied der Kreiskirchenrat erneut, dem Kläger zum 30. September 2002 zu kündigen. Zuvor war die Pfarrvertretung angehört worden. Diese nahm unter dem 5. August 2002 Stellung. Mit Schreiben vom 12. August 2002 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. September 2002.

Der Kläger beantragte beim Konsistorium nach Ausspruch der streitigen Kündigung die Feststellung seiner Anstellungsfähigkeit (§§ 11 ff. PfdG). In der Sitzung am 10. September 2003 beschied der Rat der Kirchenleitung den Antrag abschlägig. Die Entscheidung ist noch nicht bestandskräftig.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben und seine Weiterbeschäftigung begehrt. Eine ordentliche Kündigung sei ausgeschlossen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finde ebenso wie im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis das PfdG Anwendung. Die dort in den §§ 84 ff. PfdG enthaltene Wartestandsregelung greife auch im privatrechtlichen Dienstverhältnis der Parteien. Eine betriebsbedingte Kündigung sei deshalb nicht möglich. Außerdem fehle es an einem dringenden betrieblichen Erfordernis. Der Beschluss der Kreissynode vom 10. November 2001 sei unwirksam. Die Synode sei nicht beschlussfähig gewesen. Deshalb sei sein Arbeitsplatz nicht weggefallen. Der Arbeitsumfang habe sich mit der Zusammenlegung auch nicht wesentlich geändert, zumal allein im Bereich der Pfarrstelle S-A eine Verringerung der Gemeindeglieder eingetreten sei. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten hätten bestanden. Die Pfarrstelle S sei bei Ausspruch der Kündigung vakant gewesen und von Pfarrer Dr. M. nur vertretungsweise im Rahmen einer Entsendung verwaltet worden. Seine - des Klägers - Weiterbeschäftigung habe Vorrang vor der Neueinstellung des Pfarrers Dr. M. gehabt. Die einheitliche Pfarrstelle S hätte aber auch zwischen Pfarrer Dr. M. und ihm aufgeteilt werden können. Der Beklagte hätte auch allein dadurch, dass er die neugebildete Pfarrstelle S nicht zur Wiederbesetzung freigegeben hätte (§ 3 Abs. 2 Pfarrstellengesetz - Kirchengesetz über die Errichtung und Besetzung von Pfarrstellen idF vom 31. Oktober 1993 [ABl. EKD S. 176] - [PfstG]), seine Weiterbeschäftigung im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses erreichen können. Zudem hätte er auf der Kreisstelle für Gemeindedienste, die Pfarrer Dr. M. bis zu seiner Anstellung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Lebenszeit innegehabt habe, weiterbeschäft-

8

9

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



tigt werden können. Der Beklagte hätte sich auch für ihn bei der Besetzung von Pfarrstellen in Kirchengemeinden einsetzen müssen, etwa auf den Pfarrstellen in E und Z.

Der Kläger hat beantragt,

10

1. festzustellen, dass die Kündigung des Beklagten vom 12. August 2002 das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat,
2. den Beklagten zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Bedingungen als Pfarrer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrages vorgetragen, die Wartestandsregelung sei nicht anzuwenden, da sie nach dem PfDG nur für im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigte Pfarrer gelte und die Parteien die Anwendung der entsprechenden Bestimmungen deshalb nicht einzelvertraglich vereinbart hätten. Die Pfarrstelle S-O sei wirksam durch den Beschluss des Kreiskirchenrates aufgelöst worden. Mit der Auflösung dieser Pfarrstelle sei der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit habe nicht bestanden. Für die Besetzung einer Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde sei die Kirchengemeinde selbst mit Bestätigung durch die Kirchenleitung, alternierend die Kirchenleitung unter Beteiligung der Kirchengemeinde zuständig. Er selbst habe in keinem dieser Fälle ein Besetzungs- bzw. Mitentscheidungsrecht. Deshalb hätten weder die Pfarrstelle in Z noch in E durch ihn mit dem Kläger besetzt werden können. Der Kläger erfülle mangels Anstellungsmöglichkeit zudem die persönlichen Voraussetzungen für die Übertragung einer Pfarrstelle nicht.

11

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben und den Weiterbeschäftigungsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten die Klage unter gleichzeitiger Zurückweisung der Berufung des Klägers insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine ursprünglichen Klageanträge weiter.

12

## Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg.

13

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kündigung lägen dringende betriebliche Erfordernisse zugrunde. Grundlage der Kündigung sei die Auflösung der

14



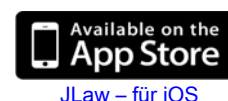
Pfarrstelle S-O durch den Kreiskirchenrat, nicht dagegen der Stellenplan der Kreissynode. Auf die Wirksamkeit des Beschlusses der Kreissynode vom 10. November 2001 komme es deshalb nicht an. Die Wartestandsregelung des § 84 PfdG finde auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Eine entsprechende Anwendung hätten die Parteien nicht vereinbart. Andere freie Arbeitsplätze seien nicht vorhanden. Die neue Pfarrstelle S sei der rechtlich selbständigen Kirchengemeinde S als eine von dieser zu besetzende Planstelle zuzuordnen. Zwischen den Parteien sei keine Möglichkeit vereinbart worden, den Kläger in den Bereich der Kirchengemeinde S zu versetzen oder abzuordnen. Auch tatsächlich habe sich für den Beklagten keine Verschaffungsmöglichkeit ergeben. Die Besetzung der Pfarrstelle sei gemäß § 2 Abs. 1 PfstG durch die Kirchenleitung unter vorheriger Beteiligung der Kirchengemeinde erfolgt. Die Besetzung der Pfarrstellen in den Kirchengemeinden E und Z hätte ebenfalls den dortigen Kirchengemeinden bzw. der Kirchenleitung, nicht jedoch dem Beklagten obliegen. Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ergebe sich auch nicht auf der „Kreisstelle für Gemeindedienste“. Über deren Besetzung entscheide zwar der Beklagte. Die Stelle sei aber nach der Besetzung der Pfarrstelle in der Kirchengemeinde S mit Pfarrer Dr. M. bewusst frei geblieben, weil der ursprüngliche Zweck sich damit erledigt habe; unerheblich sei, dass diese Stelle mittlerweile wieder besetzt sein solle, da nur die Verhältnisse im Kündigungszeitpunkt maßgeblich seien. Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ergebe sich auch nicht im Hinblick auf die Errichtung von zwei Pfarrstellen im Kirchenkreis (Kreispfarrstelle für Gemeindedienste und Kreispfarrstelle für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen). Es sei nicht ersichtlich, dass diese Stellen im maßgeblichen Zeitpunkt der Kündigung frei gewesen seien. Sie seien vom Kläger selbst auch nicht als Beschäftigungsmöglichkeit angesehen worden. Da die Kündigung wirksam sei, stehe dem Kläger auch kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

B. Die Revision ist zulässig. Insbesondere ist die Revisionsbegründungsfrist (§ 74 Abs. 1 Satz 1, 2. Halbs. und Satz 2 ArbGG) eingehalten. Sie wurde auf den Antrag der Klägervertreterin vom 24. Mai 2005 bis 24. Juni 2005 verlängert. Die Revisionsbegründung vom 23. Juni 2005 ging vorab per Fax laut Sendevermerk des Bundesarbeitsgerichts am 24. Juni 2005 zwischen 23.30 Uhr (1. Seite) und 23.39 Uhr (letzte Seite) ein. Die davon abweichende Absenderkennung auf dem Schriftsatz trifft demgegenüber nicht zu.

15



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



- C. Die Revision ist unbegründet. 16
- I. Auf die streitige Kündigung ist der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden (§ 23 Abs. 1 KSchG aF). Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht mit seinen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften Anwendung (*st. Rspr. vgl. Senat 21. Februar 2001 - 2 AZR 579/99 - BAGE 97, 141; 12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 20 = EzA KSchG § 23 Nr. 20*). Der Beklagte ist als Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts eine der drei in der Landeskirche vorhandenen Verwaltungsebenen, nämlich der Kirchengemeinden (Art. 22 ff. GO), des Kirchenkreises (Art. 47 ff. GO) und der Kirchenprovinz (Art. 69 ff. GO). 17
- II. Die Kündigung ist weder nach den Regelungen der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vom 2. April 1992 (KAVO Ang) noch durch die Regelungen der §§ 84 ff., 88 ff. PfdG ausgeschlossen. 18
1. Nach § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die KAVO Ang in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, soweit die daneben vereinbarte Anwendung der §§ 32 bis 63 PfdG dem nicht entgegensteht. Die Voraussetzungen für einen Ausschluss der ordentlichen Kündigung nach § 53 Abs. 4 iVm. § 55 Abs. 2 KAVO Ang erfüllt der Kläger nicht. 19
2. Auf das Arbeitsverhältnis sind die Regelungen des 4. und 5. Kapitels des 7. Teils der PfdG („Aufhebung und Übertragung einer Pfarrstelle [Abberufung]“ sowie „Wartestand“) nicht anzuwenden. 20
- a) Nach § 1 PfdG regelt das Pfarrdienstgesetz das Dienstverhältnis der Frauen und Männer, die von der Evangelischen Kirche der Union oder einer ihrer Gliedkirchen zur Pfarrerin oder zum Pfarrer berufen werden sowie das Dienstverhältnis der Frauen und Männer, die in den pfarramtlichen Probedienst (Entsendungsdienst) berufen werden. Das Pfarrdienstverhältnis ist ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis, das auf Lebenszeit begründet wird (§ 2 Abs. 1 PfdG). Ein solches Dienstverhältnis ist zwischen den Parteien nicht zustande gekommen. Der Vertrag vom 20. August 1998 ist - ebenso wie die vorangegangenen Verträge - ausdrücklich als Arbeitsvertrag bezeichnet. Zudem wird die KAVO Ang zu Grunde gelegt, die die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern regelt. Außerdem haben die Parteien 21



auf § 100 PfdG Bezug genommen. Danach können in begründeten Einzelfällen Pfarrrinnen und Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden (Satz 1). Auch der Kläger behauptet nicht, er stehe in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Beklagten.

b) Im Arbeitsvertrag haben die Parteien nur die Geltung der §§ 32-63 PfdG vereinbart. Entgegen der Auffassung des Klägers verstößt dies nicht gegen § 100 PfdG sowie die Ordination des Klägers. 22

aa) Nach § 100 Satz 2 PfdG sind im privatrechtlichen Dienstverhältnis die Vorschriften des PfdG für sinngemäß anwendbar zu erklären, soweit sie nicht das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses voraussetzen. Richtigerweise haben die Parteien die Anwendbarkeit der §§ 84 ff. PfdG (so genannte Wartestandsregelung) nicht vereinbart. Nach § 84 Abs. 1 Nr. 1 PfdG können Pfarrer im Interesse des Dienstes ua. aus ihrer Pfarrstelle abberufen werden, wenn die Pfarrstelle aufgehoben, stillgelegt oder mit einer anderen Pfarrstelle verbunden oder für die Pfarrstelle ein anderer Dienstumfang festgelegt wird. Mit der Abberufung geht nach § 87 Abs. 1 Satz 1 PfdG der Verlust der Pfarrstelle einher. Die Dienstbezüge werden jedoch fortgezahlt (Satz 2). Abberufene Pfarrer treten in den Wartestand, wenn ihnen nicht innerhalb eines Jahres nach dem Wirksamwerden der Abberufung eine neue Pfarrstelle übertragen worden ist (§ 87 Abs. 3 PfdG). Im Wartestand erhalten Pfarrer Wartegeld nach Maßgabe besonderer kirchengesetzlicher Bestimmungen (§ 89 Abs. 2 PfdG). Die Verwendung eines Pfarrers im Wartestand ist in § 90 PfdG geregelt. 23

Die Wartestandsregelung stellt damit erkennbar auf die besondere Verbindung zwischen der Evangelischen Kirche der Union sowie ihren Gliedkirchen zu Pfarrern im kirchengesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis auf Lebenszeit ab (§ 2 Abs. 1 Satz 2, §§ 23 ff. PfdG). Ein solches öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf Lebenszeit endet - außer durch Tod - nur auf Grund bestimmter kirchengesetzlich festgelegter Tatbestände, nämlich durch Entlassung, Ausscheiden oder Entfernung aus dem Dienst (§§ 96 ff. PfdG). Im Rahmen eines solchen, auf Lebenszeit angelegten Dienstverhältnisses ist es erforderlich, Situationen zu regeln, in denen ein Pfarrer auf der inne gehabten Pfarrstelle nicht mehr beschäftigt werden kann und deshalb von dieser abberufen wird (§§ 84, 88 PfdG). Eine Kündigung, die im privatrechtlich begründeten Arbeitsverhältnis - ggf. unter Beachtung des KSchG - möglich wäre, scheidet hier aus. Den Zeitraum nach einer Abberufung (§ 83 PfdG) bis zur Beendigung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf Lebenszeit aus den in 24



§§ 92 ff. und 96 ff. PfdG genannten Gründen umfasst ua. die Wartestandsregelung. Die Wartestandsregelung gründet deshalb auf der Notwendigkeit, beschäftigungslose Zeiten im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Lebenszeit zu überbrücken und setzt ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit voraus (§ 100 Satz 2 PfdG). Ein solches Dienstverhältnis auf Lebenszeit, das durch Berufung zum Pfarrer begründet und mit der Aushändigung einer Berufungsurkunde wirksam (§ 24 Abs. 1 und 2 PfdG) wird, ist zwischen den Parteien nicht zustande gekommen.

bb) Etwas anderes ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht aus dem Beschluss der Kirchenleitung vom 6. August 1998. Danach wurde der Kläger zur Ordination zugelassen. In dem anstehenden Arbeitsvertrag sollte zudem berücksichtigt werden, dass das privatrechtlich zu begründende Dienstverhältnis dem Entsendungsdienst (Probendienst) im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entspricht. Zwar soll die Ordination in der Regel nur vollzogen werden, wenn die Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses beabsichtigt ist (§ 4 Abs. 1 Satz 2 PfdG). Bereits daraus wird jedoch deutlich, dass die Ordination nicht zwingend die Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses nach sich zieht. Dies wird durch § 100 Satz 2 PfdG bestätigt, wonach Pfarrer - wenn auch nur in „begründeten Einzelfällen“ - in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden können. § 102 PfdG lässt sogar den nebenberuflichen und ehrenamtlichen Dienst als Pfarrer zu. Die Vereinbarung der Wartestandsregelungen war deshalb nicht wegen der am 6. September 1998 vollzogenen Ordination des Klägers erforderlich. Hinzu kommt, dass das privatrechtliche Dienstverhältnis dem Entsendungsdienst (Probendienst, §§ 15 ff. PfdG) entsprechen sollte. Ausdrücklich regelt jedoch § 20 Abs. 1 PfdG, dass Pfarrerinnen und Pfarrer zur Anstellung nicht in den Wartestand versetzt werden können. Einen nachfolgenden, weiter gehenden Beschluss der Kirchenleitung, aus dem zu schließen wäre, dass das Arbeitsverhältnis ab einem späteren Zeitpunkt in allen Punkten einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Lebenszeit gleichgestellt werden soll, behauptet selbst der Kläger nicht.

III. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, dass der Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse zu Grunde lagen.

1. Bei der Beantwortung der Frage, ob eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt ist, weil dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen, geht es um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe. Diese kann vom Revi-



sionsgericht nur darauf überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil die Rechtsbegriffe selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr. vgl. zuletzt etwa Senat 21. April 2005 - 2 AZR 244/04 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 80 = EzA KSchG § 2 Nr. 52*). Diesem Maßstab wird die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts gerecht.

2. Inner- und außerbetriebliche Umstände begründen ein dringendes betriebliches Erfordernis iSd. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn sie sich konkret auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. 28

In der Regel entsteht das betriebliche Erfordernis nicht unmittelbar und allein durch bestimmte wirtschaftliche Entwicklungen (Produktionsrückgang usw.), sondern auf Grund einer durch wirtschaftliche Entwicklungen oder fiskalische Überlegungen veranlassten Entscheidung des Arbeitgebers (unternehmerische Entscheidung). Im öffentlichen Dienst kann eine vergleichbare Entscheidung zB darin liegen, dass in einem Haushaltsplan eine Stelle gestrichen (*BAG 28. November 1956 - GS 3/56 - BAGE 3, 245; 3. Mai 1978 - 4 AZR 698/76 - BAGE 30, 272; 21. Januar 1993 - 2 AZR 330/92 - AP MitbestG Schleswig-Holstein § 52 Nr. 1 = EzA KSchG § 2 Nr. 18; 19. März 1998 - 8 AZR 626/96 - AP Einigungsvertrag Anlage I Kap XIX Nr. 76 = EzA Einigungsvertrag Art. 20 Nr. 62; 22. Mai 2003 - 2 AZR 326/02 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 128 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 126*), ein zeitlich bestimmter sog. kw-Vermerk angebracht (*BAG 6. September 1978 - 4 AZR 84/77 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 4; 19. März 1998 - 8 AZR 626/96 - aaO*) oder aus einem Personalbedarfsplan der Wegfall einer Stelle ersichtlich wird (*BAG 18. November 1999 - 2 AZR 77/99 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 55 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 104*). Die Zweckmäßigkeit dieser Entscheidungen ist von den Arbeitsgerichten nur begrenzt nachprüfbar, nämlich darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (*st. Rspr. BAG 17. Juni 1999 - 2 AZR 141/99 - BAGE 92, 71*). 29

3. Die Anwendung dieser Grundsätze führt zu dem Ergebnis, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt war. 30

a) Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, dass erst der Beschluss des Kreiskirchenrats vom 12. März 2002, die Pfarrstelle S-O aufzulösen, nicht dagegen 31



schon der von der Kreissynode beschlossene Stellenplan, zum Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger geführt hat.

Gemäß Art. 50 Abs. 2 Nr. 4 GO beschließt zwar die Kreissynode als eines von 2 Organen des Kirchenkreises den Stellenplan für den Kirchenkreis und die Kirchengemeinden. Die Kreissynode hat auch am 10. November 2001 die auf die Kirchengemeinden S-A, S-K (= O) und W entfallenden 1,5 Stellen auf eine Pfarrstelle und ½ Mitarbeiterstelle festgestellt. Angesichts dessen, dass diese Kirchengemeinden 1,25 Pfarrer beschäftigten, bestand danach ein tatsächlicher Überhang von 0,25 Arbeitskräften.

32

Diese Entscheidung führte allerdings noch nicht unmittelbar zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für den Kläger. Der Stellenplan befasste sich nur mit einem Gesamtbedarf von einer Pfarrstelle für zwei Kirchengemeinden. Ein auf die jeweilige Kirchengemeinde bezogenes Konzept war erst noch vom Kreiskirchenrat festzulegen (vgl. hierzu Senat 18. November 1999 - 2 AZR 77/99 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 55 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 104; 19. März 1998 - 8 AZR 626/96 - AP Einigungsvertrag Anlage I Kap XIX Nr. 76 = EzA Einigungsvertrag Art. 20 Nr. 62). Dieser votierte in der Kreiskirchenratssitzung vom 8. Januar 2002 dahin, die Pfarrstelle für S nicht prozentual zu teilen, sondern mit einer vollen Anstellung zu besetzen. Der von der Kreissynode beschlossene Stellenplan war deshalb lediglich Anlass zur Beschlussfassung des Kreiskirchenrates am 12. März 2002, nicht jedoch unmittelbar die unternehmerische Entscheidung zur Auflösung der Pfarrstelle, auf der der Kläger beschäftigt war.

33

b) Auf die Wirksamkeit des Beschlusses der Kreissynode kommt es deshalb nicht an. Der Beschluss des Kreiskirchenrates zur Auflösung der Pfarrstelle „S-O“ war hingegen wirksam. Dem Kreiskirchenrat oblag die Zuständigkeit gemäß § 1 Abs. 5 iVm. Abs. 2 PfstG. Der Gemeindekirchenrat wurde ausweislich des Protokolls der Kreiskirchenratssitzung vom 12. März 2002 am 7. März 2002 angehört. Unter dem 27. März 2002 stimmte das Konsistorium zu (§ 1 Abs. 5 iVm. § 1 Abs. 2 Satz 3 PfstG). Damit war die Auflösung der Pfarrstelle beschlossen. Gegen die Wirksamkeit des Beschlusses des Kreiskirchenrats hat auch der Kläger keine Rügen erhoben.

34

c) Die Entscheidung des Kreiskirchenrats ist weder offenkundig unsachlich, noch unvernünftig oder gar willkürlich. Das Landesarbeitsgericht hat für den Senat bindend festgestellt, dass die Zahl der Gemeindeglieder S-A, S-O und W auf 1.371 abgesunken war. Vom Kläger unbestritten hat der Beklagte vorgetragen, die Richtzahl für eine

35



Pfarrstelle liege bei 1.500 Gemeindegliedern. Dadurch entstand ein rechnerischer Überhang von 0,25 Pfarrstellen. Der Beschluss des Kreiskirchenrats geht nur dahin, diesen Überhang abzubauen und hält sich damit im vorgegebenen Rahmen. Zwar führt der Rückgang der Anzahl zu betreuender Gemeindeglieder nicht „automatisch“ zu einem Rückgang des Betreuungsbedarfs. Indes beinhaltet die Organisationsentscheidung des Beklagten lediglich, jedenfalls für die Zukunft die Zahl der Pfarrer nach der Richtzahl und dem von der Kreissynode festgelegten Stellenplan zu bemessen. Da die grundsätzliche Entscheidung, die Zahl der Pfarrstellen der Zahl der Gemeindeglieder anzupassen, sachlich nicht zu beanstanden ist, ist der Beschluss vom 12. März 2002 seinem Inhalt nach plausibel und jedenfalls nicht offenkundig unsachlich.

Die Entscheidung ist auch nicht deshalb offenkundig unsachlich, weil sie gegen § 6 Satz 1 PfstG verstieße. Wird ein Pfarrer nach den Bestimmungen des Pfarrerdienstrechts von der Kirchenleitung in eine Pfarrstelle entsandt, so ist für die Zeit der Entsendung eine Besetzung der Pfarrstelle zwar ausgesetzt. Jedoch sollte nicht die ehemalige Pfarrstelle S-O wiederbesetzt werden, sondern die Pfarrstelle S. Die Pfarrstelle S-O ist aufgelöst und kann schon deshalb nicht wiederbesetzt werden.

36

IV. Die Kündigung ist auch nicht unverhältnismäßig. Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung liegt zwar nur vor, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der bei Ausspruch der Kündigung bestehenden betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen technischer, organisatorischer oder wirtschaftlicher Art als durch eine Beendigungskündigung zu entsprechen. Das Merkmal der „Dringlichkeit“ der betrieblichen Erfordernisse konkretisiert den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (ultima-ratio-Prinzip), aus dem sich ergibt, dass der Arbeitgeber vor jeder ordentlichen Beendigungskündigung von sich aus dem Arbeitnehmer eine beiden Parteien objektiv mögliche und zumutbare Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz auch zu geänderten Bedingungen anbieten muss (*BAG 27. September 1984 - 2 AZR 62/83 - BAGE 47, 26; ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. etwa 29. November 1990 - 2 AZR 282/90 - RzK I 5a Nr. 4; 21. April 2005 - 2 AZR 244/04 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 80 = EzA KSchG § 2 Nr. 52*). Freie Arbeitsplätze standen beim Beklagten jedoch nicht zur Verfügung. Dieser war auch nicht verpflichtet, den Kläger bei einer Kirchengemeinde „unterzubringen“.

37

1. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist entgegen der Auffassung des Klägers hinsichtlich der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf der „Kreisstelle für Gemeindedienste“, die Pfarrer Dr. M. inne hatte, in sich widerspruchsfrei.

38



- Das Landesarbeitsgericht hat für den Senat bindend festgestellt (§ 559 ZPO), 39  
im maßgeblichen Kündigungszeitpunkt sei diese Stelle nicht zur Besetzung frei gewesen. Die Stelle sei bewusst unbesetzt geblieben, weil der ursprüngliche Zweck, nämlich die Tätigkeit des entsandten Pfarrers Dr. M. zu ermöglichen, sich mit dessen Berufung erledigt habe. Der Beschäftigungsbedarf bestand insoweit auch von vornherein in der Kirchengemeinde S-A bzw. S, nicht jedoch im Kirchenkreis. Mit der Wiederbesetzung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde S mit Pfarrer Dr. M. entstand deshalb keine freie Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger im Kirchenkreis.
2. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden auch nicht auf den Gemeinde- 40  
pfarrstellen der Kirchengemeinden S, Z und E. Dabei kann dahinstehen, ob der Kläger - was zweifelhaft ist - die Anstellungsfähigkeit nach § 23 Nr. 4 iVm. § 11 PfdG besitzt, die Voraussetzung zur Berufung zum Pfarrer auf Lebenszeit ist.
- a) Bei der Prüfung, ob anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, ist 41  
nicht auf § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b KSchG und den dort angeführten Begriff des Betriebs abzustellen. Der Beklagte ist als Gebietskörperschaft öffentlich-rechtlich organisiert und eine eigenständige juristische Person. Als solche hat er die Arbeitsverträge mit dem Kläger abgeschlossen. Es ist deshalb auf den Begriff der Verwaltungen des öffentlichen Rechts iSd. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 KSchG abzustellen.
- b) Bei den in den Kirchengemeinden freien Pfarrstellen handelt es sich nicht um 42  
Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2b KSchG. Danach ist eine Kündigung auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann. Auch der nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 KSchG maßgebliche Begriff der „Verwaltung“ ändert nichts daran, dass der Kündigungsschutz nach dem KSchG grundsätzlich nicht unternehmens-, dh. arbeitgeberübergreifend ausgestaltet ist (*Senat 21. Februar 2001 - 2 AZR 579/99 - BAGE 97, 141; APS/Kiel 2. Aufl. § 2 KSchG Rn. 588*). Die in S, Z und E eingerichteten Pfarrstellen sind solche der jeweiligen Kirchengemeinden, nicht jedoch solche des Beklagten (§ 1 Abs. 1 PfstG). Sie sind deshalb nicht als freie Arbeitsplätze dem Beklagten zuzurechnen.
- c) Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die die Kündigung des Beklagten als 43  
unverhältnismäßig erscheinen ließe, ist nicht deshalb zu bejahen, weil der Beklagte



seinen „Einfluss“ zu Gunsten des Klägers bei den jeweiligen Kirchengemeinden hätte geltend machen und so die Unterbringung des Klägers hätte versuchen müssen.

aa) Die für die Kirchengemeinde S errichtete Pfarrstelle war unstreitig durch die Kirchenleitung, ein Organ der Kirchenprovinz, wiederzubesetzen. Es kann deshalb dahinstehen, ob die Kirchenleitung nach § 2 Abs. 1 (Wiederbesetzung einer Pfarrstelle) oder nach § 2 Abs. 2 (erstmalige Besetzung einer Pfarrstelle) iVm. § 15 PfstG das Besetzungsrecht hatte. Nach § 15 Abs. 1 PfstG nimmt die Kirchenleitung einen Pfarrer für die Übertragung der Pfarrstelle in Aussicht und ordnet seine Vorstellung vor der Gemeinde an. Der Gemeindegemeinderat hat sich gegenüber der Kirchenleitung zu deren Absicht, dem Pfarrer die Pfarrstelle zu übertragen, zu äußern (§ 15 Abs. 3 PfstG). Nach § 16 PfstG kann innerhalb von zwei Wochen nach der Vorstellung jedes für die Wahl zum Gemeindegemeinderat wahlberechtigte Gemeindeglied Einspruch einlegen. Wird ein solcher Einspruch nicht erhoben oder wird er zurückgewiesen, so entscheidet die Kirchenleitung unter Berücksichtigung des Votums des Gemeindegemeinderats, ob dem Pfarrer die Pfarrstelle zu übertragen ist (§ 17 PfstG). Hier hat die Kirchenleitung entschieden, Pfarrer Dr. M. die Pfarrstelle S zu übertragen, nachdem der Gemeindegemeinderat nach der Vorstellung des Pfarrers mit einem zustimmenden Votum den Vorschlag der Kirchenleitung angenommen hatte. Rechtliche oder tatsächliche Möglichkeiten des Kirchenkreises gegenüber der Kirchenleitung oder gegenüber der Kirchengemeinde, einen Arbeitnehmer des Kirchenkreises bei der Besetzung einer Pfarrstelle einer Kirchengemeinde verbindlich durchzusetzen, sind auch nach Ansicht des Klägers nicht gegeben.

44

Die vom Kläger insofern befürwortete Verhinderung der Freigabe der Wiederbesetzung der Pfarrstelle S durch den Beklagten, um sie im Wege der Entsendung mit ihm zu besetzen, übersieht, dass dem Kläger kein Anspruch auf Schaffung einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei einer Kirchengemeinde gegenüber dem Beklagten zusteht.

45

bb) Etwas anderes ergibt sich auch nicht hinsichtlich der Pfarrstellen in E und Z. Auch bei diesen handelt es sich um Pfarrstellen der jeweiligen Kirchengemeinden. Sofern diese nicht zur Wiederbesetzung freigegeben, sondern durch entsandte Pfarrer zur Anstellung versorgt werden sollten (§ 18 Abs. 1 PfdG), fällt die entsprechende Entscheidung in die Zuständigkeit der Kirchenkanzlei bzw. des Konsistoriums (§ 22 PfdG) und damit der Kirchenprovinz. Auch der Kläger hat zuletzt nicht mehr bestritten, dass die Entsendung nicht durch den Beklagten, sondern die Kirchenleitung, ein Organ der

46



Kirchenprovinz, erfolgt. Eine Entsendung des Klägers durch den Beklagten im Rahmen der Kreisstelle für Gemeindedienste kam deshalb nicht in Betracht, nachdem die Kirchenleitung bereits tätig geworden war.

cc) Der Senat hat bislang dahin stehen lassen, ob sich Überlegungen zum arbeitgeberübergreifenden Kündigungsschutz im Rahmen eines gemeinschaftlich geführten Betriebs mehrerer Unternehmen auf den öffentlichen Dienst bzw. eine Kirche übertragen lassen (21. Februar 2001 - 2 AZR 579/99 - BAGE 97, 141; 12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 20 = EzA KSchG § 23 Nr. 20). Eine gemeinschaftlich geführte Verwaltung der Rechtsträger Kirchenkreis und Kirchengemeinde behauptet aber auch der Kläger nicht.

47

Die darüber hinaus vom Landesarbeitsgericht angestellten Überlegungen zum konzernbezogenen Kündigungsschutz führen ebenfalls nicht zu einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Klägers in den Kirchengemeinden S, Z oder E. Voraussetzung einer unternehmensübergreifenden Weiterbeschäftigungspflicht ist nach der Rechtsprechung des Senats zumindest ein bestimmender Einfluss des Beschäftigungsbetriebs bzw. des vertragsschließenden Unternehmens auf die „Versetzung“. Die Entscheidung darüber darf grundsätzlich nicht dem zur Übernahme bereiten Unternehmen vorbehalten worden sein (Senat 23. November 2004 - 2 AZR 24/04 - EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 135; auch APS/Kiel 2. Aufl. § 1 KSchG Rn. 594; KR-Etzel 7. Aufl. § 1 KSchG Rn. 539 f.; Rost FS Schwerdtner S. 171; einschränkend Stahlhacke/Preis/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 1015; Lingemann/von Steinau-Steinrück DB 1999, 2161, 2163). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Möglichkeit der Einflussnahme auf Grund eindeutiger rechtlicher Regelungen (zB auf Grund eines Beherrschungsvertrags) oder eher nur faktisch besteht (BAG 21. Februar 2002 - 2 AZR 749/00 - EzA KSchG § 1 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 7 und 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318).

48

Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, dass eine „Versetzung“ zu den Kirchengemeinden S, Z und E danach nicht in Betracht kam. Nach § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 20. August 1998 wurde der Kläger mit der Verwaltung der Pfarrstelle S-O mit 25 % sowie als Schulpfarrer mit 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters betraut. Der Änderungsvertrag vom 10. November 2001 sah vor, dass er nur noch mit der Verwaltung der Pfarrstelle S-O beauftragt wird. Der Kläger wurde somit zwar von Anfang an (auch) auf einem Arbeitsplatz einer Kirchengemeinde und nicht des Beklagten eingesetzt. Dem Landesarbeitsgericht ist aber darin

49



zuzustimmen, dass damit kein allgemeiner Versetzungsvorbehalt für alle Kirchengemeinden einhergeht. Vielmehr ist das Tätigkeitsgebiet ausschließlich auf die Tätigkeit in einer ganz bestimmten Gemeinde eingeschränkt (*vgl. hierzu Senat 17. Februar 2000 - 2 AZR 142/99 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 46 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 43*). Der Kläger ist deshalb nach dem Arbeitsvertrag nicht von vornherein für den Kirchenkreis und den zu diesem zusammengeschlossenen Kirchengemeinden eingestellt worden und hat sich auch nicht arbeitsvertraglich mit einer Versetzung innerhalb des Kirchenkreises auch in andere Kirchengemeinden einverstanden erklärt. Jedenfalls hatte der Beklagte keinen bestimmenden Einfluss auf die „Versetzung“ in eine Kirchengemeinde. Denn die Entscheidung darüber ist grundsätzlich der „zur Übernahme“ bereiten Kirchengemeinde durch Wahl vorbehalten, sofern diese die Pfarrstelle besetzt (§ 2 Abs. 1, § 9 PfstG), bzw. der Kirchenleitung, soweit diese die Pfarrstelle besetzt (§ 2 Abs. 1, § 15 PfstG) bzw. einen Pfarrer entsendet. Der Kläger selbst erkennt dies an, wenn er in der Revisionsbegründung meint, der Beklagte hätte „im Konzert“ mit der Kirchenleitung den Kirchengemeinden die Beschäftigung des Klägers vorschlagen können. Von einer einseitigen Durchsetzungsmöglichkeit des Kirchenkreises geht deshalb auch der Kläger nicht aus.

V. Ebenso wie der Feststellungsantrag des Klägers ist auch sein Weiterbeschäftigungsantrag unbegründet.

50

Rost

Bröhl

Schmitz-Scholemann

Claes

Bensinger



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)