

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

21. MAI 1970

Gesetz: KSchG a.F. §§ 15, 16, 18, 21; PersVG § 98; Gesetz zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags vom 19. Juni 1951 über die Rechtsstellung ihrer Truppen und zu den Zusatzvereinbarungen vom 3. August 1959 zu diesem Abkommen vom 18. August 1961, BGBl. 1961 II 1183; Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags über die Rechtsstellung ihrer Truppen - NATO-Truppenstatut vom 19. Juni 1951, BGBl. 1961 II 1190, Art. IX Abs. 4; Zusatzabkommen zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen vom 3. August 1959, BGBl. 1961 II 1218, Art. 56 Abs. 1 Buchst. a, 2, 8, 9, Art. 71; Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen vom 3. August 1959, BGBl. 1961, II 1313, zu Art. I Abs. 1 Buchst. a des NATO-Truppenstatuts, zu Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens, zu Art. 71 des Zusatzabkommens; Bekanntmachung über das Inkrafttreten des Abkommens zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags und der Zusatzvereinbarungen zu diesem Abkommen vom 16. Juni 1963, BGBl. II 745

Leitsätze:

1. Der Dritte Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes - Kündigungsschutz bei Massenentlassungen - gilt grundsätzlich auch für die deutschen Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften.
2. Wenn eine amerikanische Organisation (hier das European Exchange System) durch das Unterzeichnungsprotokoll zum NATO-Truppenstatut zum Bestandteil der Truppe erklärt ist, so schließt das nicht aus, daß sie - als öffentliche Verwaltung - einen Betrieb führt, der einen wirtschaftlichen Zweck verfolgt (§ 21 Abs. 2 KSchG a.F.).
3. Die Anzeige einer Massenentlassung ist unwirksam, wenn ihr die Stellungnahme der Betriebsvertretung nicht beigelegt ist und sie vor Ablauf der Kündigungsfristen auch nicht nachgereicht wird.

Aktenzeichen: 2 AZR 294/69

Urteil des BAG vom 21. Mai 1970

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 1970 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Rengier und Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Hautmann und Thieß für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 13. März 1969 - 3 Sa 921/68 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 4. Oktober 1968 - 8 Ca 3314/68 - wird zurückgewiesen.

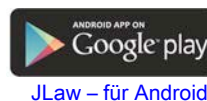
Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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)



Tatbestand:

Die Klägerin war seit 1963 als Wäschezeichnerin in der Wäscherei und Chemischen Reinigung D gegen einen Stundenlohn von zuletzt 3,22 DM beschäftigt. Der Betrieb gehörte zu der Organisation des European Exchange System (EES) und diente der Versorgung von Angehörigen der amerikanischen Stationierungsstreitkräfte. Wegen der für Anfang Juli 1968 geplanten Schließung des Wäschereibetriebes kündigte das EES am 27. Mai 1968 der Klägerin ebenso wie den übrigen etwa 70 Arbeitnehmern zum 29. Juni 1968.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. Mai 1968 nicht aufgelöst worden ist. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei deshalb unwirksam, weil die nach § 15 KSchG a.F. wegen Massenentlassung erforderliche Anzeige an das Arbeitsamt unterblieben sei.

Die beklagte Bundesrepublik, gegen die die Klage gerichtet ist, hat sich demgegenüber darauf berufen, für die Beschäftigten des EES gälten die Vorschriften der §§ 15 ff. KSchG a.F. überhaupt nicht. Im übrigen verfolge das EES keine wirtschaftlichen Zwecke im Sinne des § 21 Abs. 2 KSchG a.F.; diese Einrichtung habe vielmehr ausschließlich gemeinnützigen Charakter.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet; denn zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Arbeitgeber der Klägerin die Massenentlassung ordnungsgemäß angezeigt habe. Deshalb war, wie das Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, die am 27. Mai 1968 erklärte Kündigung wegen Verstoßes gegen § 15 KSchG in der bis zum 31. August 1969 geltenden Fassung (KSchG a.F.) unwirksam (BAG 7, 4 [17] = AP Nr. 1 zu

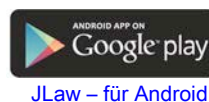


§ 15 KSchG; AP Nr. 2 zu § 15 KSchG; BAG 8, 172 [175 ff.] = AP Nr. 5 zu § 15 KSchG).

I. Die Wäscherei und Chemische Reinigung, in der die Klägerin beschäftigt war, wurde von dem European Exchange System (EES) betrieben. Bezüglich des EES bestimmt das Unterzeichnungsprotokoll vom 3. August 1959 (BGBI. 1961 II 1313) zum Zusatzabkommen vom 3. August 1959 (BGBI. 1961 II 1218) zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen - NATO-Truppenstatut - vom 19. Juni 1951 (BGBI. 1961 II 1190) in Teil I zu Art. I Abs. 1 Buchst. a des NATO-Truppenstatuts, daß diese Organisation Bestandteil der amerikanischen Truppe ist. Sowohl das NATO-Truppenstatut wie das Zusatzabkommen und das Unterzeichnungsprotokoll sind auf Grund Art. 1 Abs. 1 und Abs. 2 A des Gesetzes zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages vom 19. Juni 1951 über die Rechtsstellung ihrer Truppen und zu den Zusatzvereinbarungen vom 3. August 1959 zu diesem Abkommen (Gesetz zum NATO-Truppenstatut und zu den Zusatzvereinbarungen, BGBI. 1961 II 1183) geltendes Recht und am 1. Juli 1963 in Kraft getreten (BGBI. 1963 II 745). Daraus ergibt sich, daß für das Arbeitsverhältnis der Klägerin die in den vorgenannten Abkommen enthaltenen Regelungen für die Beschäftigungsverhältnisse der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe Anwendung finden.

Das Landesarbeitsgericht ist mit Recht davon ausgegangen, daß die Geltung des Dritten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes - Kündigungsschutz bei Massenentlassungen - weder auf Grund der Bestimmungen des Zusatzabkommens und des Unterzeichnungsprotokolls noch nach § 21 Abs. 2 KSchG a.F. ausgeschlossen war.

1. Die Beklagte, gegen die gemäß Art. 56 Abs. 8 Satz 2 des Zusatzabkommens die Klage anstelle des Arbeitgebers zu richten war, hat sich für ihre Auffassung, die Vorschriften über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen fänden keine Anwendung, auf Art. 56 Abs. 1 Buchst. a des Zusatzabkommens berufen. Wenn dort gesagt sei, die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgebenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, abgesehen von Dienstordnungen und tariflichen Bestimmungen, gelten auch



für die Beschäftigungsverhältnisse der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe, so bedeutet das, daß nur die zugunsten ("für") der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften Anwendung finden. Da die Bestimmungen des Dritten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes arbeitseinsatzpolitische Zwecke verfolgten, indem sie bei Massenentlassungen eine rechtzeitige Anzeige beim Arbeitsamt und eine Sperrfrist für Entlassungen im Interesse einer geregelten Arbeitsvermittlung vorsähen, bezweckten sie nicht den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers und gehörten deshalb nicht zu den Vorschriften, die kraft der Verweisung gälten.

Der Auslegung des Art. 56 Abs. 1 Buchst. a des Zusatzabkommens, wie sie die Beklagte vertritt, ist weder vom Wortlaut noch vom Zweck her beizupflichten. Wenn es heißt, die für die zivilen Arbeitnehmer der Bundeswehr maßgeblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften seien anzuwenden, so bedeutet das nichts anderes, als daß alle entsprechenden Vorschriften gelten, soweit nicht ausdrücklich in § 56 Abs. 1 Buchst. a des Zusatzabkommens wegen der Dienstordnungen und Tarifverträge und an anderen Stellen des Abkommens etwas anderes bestimmt ist. Auch die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes bezwecken mittelbar den Schutz der Arbeitnehmer. Denn letztlich soll durch sie erreicht werden, daß bei Massenentlassungen die Arbeitsverwaltung die davon Betroffenen baldmöglichst in andere Arbeitsplätze vermitteln kann.

Sonstige Bestimmungen des Zusatzabkommens oder des Unterzeichnungsprotokolls, aus denen sich die Nichtanwendbarkeit der Vorschriften über Massenentlassungen ergeben könnte, sind nicht ersichtlich. Im Gegenteil spricht Art. IX Abs. 4 des NATO-Truppenstatuts für die Ansicht des Senats. Es ist dort folgendes bestimmt: Der örtliche Bedarf einer Truppe oder eines zivilen Gefolges an zivilen Arbeitskräften wird in gleicher Weise wie der vergleichbare Bedarf des Aufnahmestaates und mit Unterstützung seiner Behörden über die Arbeitsvermittlungsstellen befriedigt. Daraus folgt, daß eine Truppe oder ein ziviles Gefolge keine Sonderstellung einnimmt, wenn es darum geht, deutsche Arbeitskräfte zu gewinnen, sondern die deutschen Arbeitsämter



einzuschalten hat. Das aber legt die Annahme nahe, daß auch umgekehrt, wenn bei Massenentlassungen die Arbeitsvermittlungsbehörden zu benachrichtigen sind, das ebenfalls zu beachten ist.

2. Der weitere Einwand der Beklagten, §§ 15 ff. KSchG a.F. seien deshalb nicht anzuwenden, weil bei der Beklagten kein Betriebsrat, sondern eine Betriebsvertretung bestehe, ist ebenfalls unbegründet. Für die zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe gelten die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgebenden Vorschriften des deutschen Rechts über die Personalvertretung, soweit in dem Unterzeichnungsprotokoll nicht etwas anderes bestimmt ist (Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens). Die Betriebsvertretung entspricht daher der Personalvertretung i.S. des Personalvertretungsgesetzes vom 5. August 1955 und nicht dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz, obgleich in dem Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens in Abs. 2 Satz 1 gesagt ist, die Bildung von Gesamtbetriebsräten unterbleibt, und ferner Abs. 10 für Streitigkeiten die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte vorsieht. Insoweit handelt es sich um ein mögliches Verschen bzw. um eine Modifikation des Personalvertretungsgesetzes, die auch in verschiedenen anderen Beziehungen vorgenommen wurde.

Wenn die Betriebsvertretung somit nicht dem Betriebsrat entspricht, so folgt daraus jedoch nicht, daß der Dritte Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes nicht angewendet werden kann, weil dort von einer Mitwirkung (§ 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG a.F.) und einer Anhörung (§ 18 Abs. 1 Satz 2 KSchG a.F.) des Betriebsrats die Rede ist. Vielmehr bestimmt der durch das Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 56 Abs. 9 nicht modifizierte § 98 PersVG ausdrücklich, daß Vorschriften in anderen Gesetzen, die den Betriebsräten Befugnisse oder Pflichten übertragen, entsprechend für die nach diesem Gesetz zu errichtenden Personalvertretungen gelten, abgesehen von Vorschriften, welche die Betriebsverfassung oder die Mitbestimmung regeln. Zu diesen anderweitigen Vorschriften gehört auch § 15 KSchG a.F. (Pitting-Heyer-Lorenzen, PersVG, 3. Aufl., § 98 Anm. 3).

3. Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich darin zu folgen, daß das EES mit dem Betrieb der Wäscherei und Chemischen Reinigung, in der die Klägerin beschäftigt war, wirtschaftliche



Zwecke verfolgte und deshalb für diesen Betrieb der Dritte Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes galt (§ 21 Abs. 2 KSchG a.F.).

a) Die Beklagte meint, das EES habe in seinem gesamten Tätigkeitsbereich schon deshalb keine wirtschaftlichen Zwecke verfolgt, weil es nach dem Unterzeichnungsprotokoll zu Art. I Abs. 1 a zu den dort genannten Organisationen und Stellen mit haushaltsrechtlichem Sondervermögen gehört, die Bestandteil der Truppe sind. Die Truppe aber sei eine hoheitliche Einrichtung und verfolge keine wirtschaftlichen Zwecke.

Dieser Ansicht konnte der Senat nicht folgen. Wenn das EES durch die vorgenannte Bestimmung des Unterzeichnungsprotokolls zum Bestand der Truppe erklärt wurde, so wurde diese Organisation dadurch erst - und nur - zur öffentlichen Verwaltung, weil die Behörden der Truppe der deutschen öffentlichen Verwaltung gleichstehen (BAG AP Nr. 28 zu Art. 44 Truppenvertrag). Damit ist aber noch nichts darüber gesagt, ob das EES mit dem Betrieb der Wäscherei, den es als öffentliche Verwaltung führte, wirtschaftliche Zwecke verfolgte.

b) Die Beklagte kann sich für den nicht wirtschaftlichen Charakter des Wäscherei- und Reinigungsbetriebes auch nicht auf die Bestimmungen des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 71 berufen. Dort sind verschiedene Organisationen als nicht deutsche Organisationen nicht wirtschaftlichen Charakters bezeichnet worden. Das EES ist bei diesen Einrichtungen nicht genannt. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Erklärung zu einer Organisation nicht wirtschaftlichen Charakters überhaupt für § 21 Abs. 2 KSchG a.F. Bedeutung hat oder ob sie nicht vielmehr nur in Beziehung steht zu den in Art. 71 des Zusatzabkommens geregelten wirtschaftlichen, steuerrechtlichen und sonstigen Vergünstigungen.

c) Es kommt also darauf an, ob das EES, das einer öffentlichen Verwaltung gleichsteht, mit dem Betrieb der Wäscherei und chemischen Reinigung einen wirtschaftlichen Zweck verfolgt hat. Das ist zu bejahen. Dem EES obliegt es, die Truppe mit Gebrauchs- und Verbrauchsartikeln und Dienstleistungen zu versorgen und die erzielten Überschüsse für die Truppenbetreuung zu verwenden. Damit verfolgt diese Einrichtung, jedenfalls für den hier zu



beurteilenden Wäscherei- und Reinigungsbetrieb wirtschaftliche Zwecke. Solche liegen vor, wenn die von der öffentlichen Verwaltung betriebene Einrichtung wie der privatwirtschaftliche Betrieb wirtschaftlichen Bedürfnissen zu dienen bestimmt ist, mag auch im Einzelfall kein Gewinn erzielt werden (Auffarth-Müller, KSchG, § 21 Anm. 5 f.; Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 21 Anm. 7; Hueck, KSchG, 6. Aufl., § 21 Anm. 4). Eine Wäscherei und chemische Reinigung ist ein Dienstleistungsbetrieb, der privatwirtschaftlich betrieben werden kann im Gegensatz zu Einrichtungen, die ihrer Natur nach gemeinnützig sind wie Museen, Bibliotheken oder Einrichtungen der Wohlfahrtspflege. Der wirtschaftliche Charakter wird nicht dadurch beseitigt, daß der Betrieb nur der Versorgung der Stationierungstreitkräfte diene. Damit wurde die Betätigung des EES noch nicht zu einer generell hoheitlichen. Der typisch wirtschaftliche Zweck, Dienstleistungen gegen Entgelt anzubieten und einen Gewinn zu erzielen, blieb vielmehr bestehen. Unerheblich ist dabei, für welchen Zweck der Überschuß verwendet wurde, ob er also, wie hier, den Angehörigen der Truppe zugute kam.

II. Das angefochtene Urteil, das sonach im Ergebnis zutreffend die Anwendbarkeit des Dritten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes bejaht hat, konnte jedoch deshalb keinen Bestand haben, weil es rechtsirrtümlich angenommen hat, das EES habe die Massenentlassung ordnungsmäßig angezeigt.

1. Nach § 15 Abs. 1 KSchG a.F. hat der Arbeitgeber, wenn er Entlassungen in dem näher bezeichneten Ausmaß vornehmen will, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats schriftlich Anzeige zu erstatten. Die Fassung des Gesetzes besagt klar, daß zu einer ordnungsgemäßen Anzeige die Stellungnahme des Betriebsrats gehört. Demgemäß wird im Schrifttum und in der Rechtsprechung angenommen, daß die Anzeige wirkungslos ist, wenn die Stellungnahme des Betriebsrats fehlt und auch nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist nachgereicht wird (LAG Düsseldorf, BB 1958, 559; Auffarth-Müller, KSchG, § 15 Anm. 15; Hueck, KSchG, 6. Aufl., § 15 Anm. 20; Nipperdey-Mohnen-Neumann, Der Dienstvertrag, Vorbem. 116c vor § 620 BGB; Rohwer-Kahlmann, BB 1952, 350 [351]). Dem ist zu folgen. Die Ansicht des Landes-

arbeitsgerichts, die Anzeige entspreche auch ohne Stellungnahme des Betriebsrats den Erfordernissen des § 15 Abs. 1 KSchG a.F., das Arbeitsamt könne diese anfordern, wenn sie ihm erforderlich erscheine, findet im Gesetz keine Stütze.

2. Soweit das angefochtene Urteil ausführt, es könne nicht zu Lasten der Beklagten gehen, wenn das Arbeitsamt die Stellungnahme des Betriebsrats offensichtlich deshalb nicht eingeholt habe, weil es eine Anzeigepflicht nicht für gegeben hielt, beruht diese Erwägung auf der unzutreffenden Voraussetzung, daß das Arbeitsamt dazu überhaupt verpflichtet gewesen sei. Auf die in diesem Zusammenhang angeführten Schrifttumsstellen (Herschelsteinmann, § 15 KSchG Anm. 6 a; Nikisch, Arbeitsrecht, S. 842/843; Nipperdey, Lehrbuch, Bd. II § 71 III, 2 b S. 856) kann sich das Landesarbeitsgericht nicht berufen, weil sie zu der von ihm vertretenen Ansicht nichts aussagen.

Ein Vertrauenstatbestand für das EES dahingehen, daß eine Anzeigepflicht nicht erforderlich sei und die Stellungnahme der Betriebsvertretung daher nicht eingereicht zu werden brauche, ist auch dann nicht entstanden, wenn man das Vorbringen der Beklagten als richtig unterstellt, daß das Arbeitsamt München auf telefonische Rückfrage erklärt hat, eine Anzeigepflicht bestehe nicht. Im Schrifttum wird die Ansicht vertreten, wenn das Landesarbeitsamt dem Arbeitgeber mitteilt, daß es die Genehmigung nicht für notwendig erachte, weil die Voraussetzungen des § 15 KSchG nicht vorlägen, so wirke eine solche Mitteilung wie eine Genehmigung, wenn in Wahrheit der Tatbestand des § 15 KSchG doch gegeben war (Hueck, KSchG, 6. Aufl., § 16 Anm. 15; Herschelsteinmann, KSchG, 5. Aufl., § 16 Anm. 5 a; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, S. 846; a.A. Gumpert, BB 1953, 708, der stets die Arbeitsgerichte für zuständig hält zur Feststellung, ob eine anzeigepflichtige Massenentlassung vorlag oder nicht). Nur für diesen Fall, daß nämlich der zuständige Ausschuß beim Landesarbeitsamt – gegebenenfalls der nach § 18 Abs. 4 KSchG a.F. zuständige Ausschuß beim Arbeitsamt – die Entscheidung über einen Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Entlassung vor Ablauf der Sperrfrist in dem Sinne bescheidet, daß diese Zustimmung nicht erforderlich sei, gilt der vorgenannte Vertrauensschutz.



Wenn dagegen, wie hier, das Arbeitsamt auf eine Anfrage eine Auskunft erteilt, dann darf der Arbeitgeber sich nicht darauf verlassen, daß diese Auskunft zutreffend ist.

III. Die von dem EES am 27. Mai 1968 ausgesprochene Kündigung war demnach unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht zur Auflösung gebracht. Auf diese Rechtsfolge hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Soweit das Arbeitsgericht in seinem Urteil vom 4. Oktober 1968 eine Abfindung für den Fall festgesetzt hat, daß eine Weiterbeschäftigung der Klägerin abgelehnt wird, beruht dies auf der Bestimmung des Art. 56 Abs. 2 Satz 1 des Zusatzabkommens. Gegen die Höhe der Abfindung, die sich nach dem deutschen Arbeitsrecht richtet (Art. 56 Abs. 2 Satz 3 des Zusatzabkommens), bestehen im Rahmen der revisionsrechtlich zulässigen Nachprüfung keine Bedenken. Die Festsetzung der Abfindung ist dem richterlichen Ermessen des Tatrichters anvertraut. Substantiierte Einwendungen gegen einen fehlerhaften Gebrauch des Ermessens hat die Beklagte nicht vorgebracht.

Es war daher das Urteil des Arbeitsgerichts in vollem Umfange wiederherzustellen. Im Interesse einer klaren Formulierung des Tenors hat der Senat davon abgesehen, das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit aufrechtzuerhalten, als es ohnehin die Kosten des Berufungsverfahrens der Beklagten auferlegt hatte.

gez. Dr. König

Dr. Rengier

Dr. Thomas

Bundesarbeitsrichter
Dr. Hautmann ist im
Urlaub

Thieß

Dr. König



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)