

Aktenzeichen: 2 AZR 302/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 30. April 1987

- 2 AZR 302/86 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 20. September 1984
- 12 Ca 642/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 17. Dezember 1985
- 1 Sa 76/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auflösungsantrag des Arbeitnehmers bei Sozialwidrigkeit
und Unwirksamkeit der Kündigung aus anderen Gründen

Gesetz: KSchG 1969 § 9, § 1 Verhaltensbedingte Kündigung,
§ 13

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zulässigkeit des Auflösungsantrags des Arbeitnehmers bei
Sozialwidrigkeit und Unwirksamkeit der Kündigung des Ar-
beitgebers aus anderen Gründen (Bestätigung des Senats-
urteils BAGE 35, 30, 39 = AP Nr. 6 zu § 9 KSchG 1969, zu
II 1 der Gründe).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 302/86

1 Sa 76/84 Hamburg

Verkündet am
30. April 1987

Im Namen des Volkes!

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

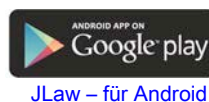
Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. April 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Timpe und Dr. Bensinger für Recht erkannt:



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



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
17. Dezember 1985 - 1 Sa 76/84 - wird auf
ihre 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 Beklagte, ein Unternehmen der Heizungs- und Klimatechnik mit etwa 300 Arbeitnehmern, stellte den Kläger aufgrund eines schriftlichen Dienstvertrages vom 17. März 1981 ab 1. Mai 1981 als Bereichsleiter für den kaufmännischen Bereich gegen ein Jahresgehalt von 80.400,-- DM brutto, zahlbar in zwölf Monatsraten à 6.700,-- DM brutto ein. Nach Ablauf der bis 30. November 1981 vereinbarten Probezeit sollte für beide Vertragspartner eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende gelten. Es war vorgesehen, dem Kläger nach einer Einarbeitungszeit von rund einem Jahr Gesamtprokura zu erteilen.

Zu der im Vertrag in Aussicht genommenen Erteilung der Gesamtprokura kam es nicht. Der Kläger erhielt keine Bankvollmacht.

Mit Schreiben vom 30. September 1982, das dem Kläger am selben Tag übergeben wurde, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ohne Anhörung des Betriebsrats zum 31. März 1983 fristgerecht mit folgender Begründung:



"Wir dürfen uns beziehen auf die Unterredungen zwischen uns, die Unterredung zwischen Herrn F, Herrn K und Ihnen sowie die Unterredung, die Sie mit Herrn M von der Firma F und Partner geführt haben.

Die sich hieraus für uns gesammelte Erkenntnis in Verbindung mit der Zusammenarbeit seit Dienstantritt hat uns zu der Überzeugung geführt, daß es für den Gesamtbetrieb nicht sinnvoll ist, den Dienstvertrag weiterzuführen. Wir bedauern daher, diesen Vertrag mit heutigem Datum fristgemäß zum 31. März 1983 kündigen zu müssen.

Wir sind selbstverständlich bereit, mit Ihnen über ein früheres Ausscheiden zu verhandeln, um Ihnen einen neuen Vertragsabschluß zu einem Ihnen genehmen Zeitpunkt zu ermöglichen.

Die bisherige Zusammenarbeit ist zwar im persönlichen und menschlichen Bereich durchaus angenehm gewesen. Es hat sich jedoch herausgestellt, daß Sie trotz Ihrer mannigfaltigen Erfahrungen zu keinem Zeitpunkt die für unseren Bereich nun einmal zwingend notwendige Persönlichkeit gewesen sind, die in der Lage sein sollte, die gesamte Organisation zu übersehen und der ruhende organisatorisch wirksame Mittelpunkt zu sein, wie wir dies in diversen Vorgesprächen und auch in unserem Vertrag niedergelegt haben.

Die aktive Einflußnahme hat bis auf wenige Fachgebiete gefehlt, aber gerade dieses ist ein wesentlicher Bestandteil der für Sie vorgesehenen Position gewesen.

Es ist nach alledem nicht zu erwarten, daß nach fast 1 1/2 Jahren Tätigkeit eine durchgreifende Änderung dieses Verhältnisses eintritt, zumal der Betrieb sich auf diese Situation voll eingestellt hat und damit Ihre Autorität nicht nur in Frage gestellt, sondern ganz einfach nicht vorhanden ist.

Wir bedauern diese Entwicklung außerordentlich, uns bleibt im Interesse der Firma jedoch kein anderer Weg. Selbstverständlich stehen wir Ihnen zu einem persönlichen Gespräch weiterhin zur Verfügung.

Bis zu Ihrem Ausscheiden werden Sie alle Funktionen wie bisher wahrnehmen."

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit der am 19. Oktober 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage. Er



hält sie bereits deshalb für unwirksam, weil die Beklagte den Betriebsrat nicht angehört hat und macht weiter geltend, sie sei sozial ungerechtfertigt. Er begehrt ferner, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen, weil die Beklagte mit der Begründung für die Kündigung in ihrem Prozeßvortrag deutlich gemacht habe, daß für eine weitere Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung keine Vertrauensgrundlage mehr bestehe.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten zum 31. März 1983 aufgelöst wird, sondern darüber hinaus fortbesteht,
2. das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aufzulösen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, das Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 2 KSchG aufzulösen.

Sie hat vorgetragen, die Kündigung sei nicht wegen der unterbliebenen Anhörung des Betriebsrats unwirksam, weil der Kläger leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen sei. Er habe selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gehabt und diese auch mehrfach ausgeübt. Auch mit den im Vertrag weiter bezeichneten Funktionen habe der Kläger unternehmerische Aufgaben wahrnehmen und unternehmerische Verantwortung tragen müssen. Sein Status als leitender Angestellter sei nicht dadurch berührt worden, daß ihm keine Gesamtprokura erteilt worden sei.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Kündigung sei auch sozial gerechtfertigt. Der Kläger sei nur in Teilbereichen erfolgreich gewesen, an seiner Gesamtaufgabe jedoch, aus welchen Gründen auch immer, gescheitert. Er habe sein Aufgabengebiet nicht in den Griff bekommen. Er habe keine Eigeninitiative entwickelt, keine Impulse zu geben und sich gegenüber seinen Mitarbeitern nicht durchzusetzen vermocht. Er sei nicht anerkannt und von allen nicht als der richtige Mann angesehen worden. Das Fehlen dieser Voraussetzungen könne nicht durch konkrete Leistungsmängel und hierauf bezogene Abmahnungen belegt werden. Eine solche umfassende Tätigkeit könne nur insgesamt vom Geschäftsführer und dem Unternehmensberater beurteilt werden. Der Kläger sei in verschiedenen Gesprächen mit dem Geschäftsführer und den in dem Kündigungsschreiben erwähnten Herren des Wirtschaftsprüfungsunternehmens F und Partner darauf hingewiesen worden, daß er seine Aufgaben unzureichend wahrgenommen, die Erwartungen nicht erfüllt habe, dies als Abmahnung betrachten und mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müsse. Dies sei insbesondere in einer Unterredung mit Herrn F im August 1982 sowie mit Herrn M am 15. September 1982 geschehen. Herr M habe den Kläger, wie sich im einzelnen aus seinem Memorandum vom 2. Februar 1983 ergebe, insbesondere auf Leistungsmängel im organisatorischen Bereich hingewiesen. Der Kläger habe eingeräumt, daß er zwischenzeitlich selbst den Eindruck gewonnen habe, an seiner Aufgabe gescheitert zu sein.

Das Memorandum lautet wie folgt:

"Im Auftrag der Geschäftsleitung der Firma
D GmbH sollte in dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gespräch geklärt werden, ob und wenn ja in welcher Form Herr B den in seinem Anstellungsvertrag mit der Firma D K GmbH beschriebenen Aufgaben gerechnet werden könne.

Herr B trug in diesem Gespräch noch einmal vor, welche personellen und organisatorischen Gründe ihn nach seiner Meinung bisher an der Erfüllung seiner Aufgaben gehindert hätten.

Ich trug Herrn B daraufhin vor, daß er lt. Anstellungsvertrag für die Organisation im Hause D K GmbH zuständig sei. Nach meiner Auffassung wäre es seine Aufgabe gewesen, in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung sowie die personellen, als auch die organisatorischen Voraussetzungen für die Ausfüllung seiner Funktion lt. Anstellungsvertrag und Stellenbeschreibung zu schaffen. Da er es versäumt habe, diese Voraussetzungen frühzeitig zu schaffen, wäre mein Eindruck nun der, daß er zwischenzeitlich weder von der Geschäftsleitung, noch von den übrigen Funktionsträgern im Betrieb als der richtige Mann an der richtigen Stelle angesehen werde.

Da dieser Zustand offensichtlich schon eine längere Zeit andauere, sähe ich keine Möglichkeit mehr für ihn, diesen noch zu ändern. Nach meiner Auffassung wäre er, welche Gründe er im einzelnen auch anführen möge, an seiner Aufgabe gescheitert.

Herr B bestätigte mir, daß er zwischenzeitlich diesen Eindruck auch gewonnen habe und daß er deshalb auch seit geraumer Zeit nach einer für ihn geeigneten Position in einer anderen Unternehmung Ausschau halte, daß er jedoch nicht von sich aus die Konsequenzen ziehen würde, sondern eine Kündigung seitens der Geschäftsleitung der D GmbH erwarte."

Der Auflösungsantrag des Klägers müsse selbst nach seinem eigenen Vortrag erfolglos bleiben. Sei eine Kündigung wegen Nichtanhörung des Betriebsrats unwirksam, könne sie nicht noch nach dem Kündigungsschutzgesetz sozialwidrig sein. Die Sozialwidrigkeit der Kündigung sei jedoch nach § 13 Abs. 3 KSchG Voraussetzung für einen Auflösungsantrag des Arbeitnehmers. Für eine Weiterbeschäftigung des Klägers fehle allerdings aus den vorge-



tragenen Gründen jede Vertrauensgrundlage. Sie habe im Februar einen neuen leitenden Angestellten für den kaufmännischen Bereich eingestellt und den Kläger von weiterer Tätigkeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt. Eine anderweitige Beschäftigung des Klägers im Unternehmen komme nicht in Betracht.

Der Kläger hat erwidert, er sei kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen. Er habe keine selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gehabt, sondern für diese Rechtsgeschäfte stets die vorherige Zustimmung des Geschäftsführers einholen müssen. Auch im übrigen habe er keine unternehmerischen Funktionen ausgeübt.

Ihm können auch keine Leistungsmängel vorgeworfen werden. Organisatorische Mißstände seien durch die Schwester des Geschäftsführers, Frau K , herbeigeführt worden, die zwar nicht nach dem Organisationsplan, aber de facto das Weisungsrecht im Rechnungswesen ausgeübt habe. Hierauf habe er in einer vertraulichen Mitteilung vom 8. September 1982 an den Geschäftsführer hingewiesen. In den von der Beklagten erwähnten Gesprächen sei lediglich die Gesamtsituation erörtert worden. Konkrete Vorwürfe habe man ihm gegenüber nicht erhoben. Er habe Herrn M gegenüber auch nicht eingestanden, an seiner Aufgabe gescheitert zu sein. Nicht er, sondern Herr M habe geäußert, daß er eine Kündigung der Beklagten erwarte.

Sein Auflösungsantrag sei zulässig und begründet. Der Arbeitnehmer könne die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch dann



beantragen, wenn die Kündigung nicht nur sozialwidrig sei, sondern auch noch gegen andere gesetzliche Verbote verstoße. Die Beklagte habe ihn durch die gegen ihn erhobenen Vorwürfe gedemütigt und einer weiteren Zusammenarbeit jede Vertrauensgrundlage entzogen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweiserhebung zur Frage der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis des Klägers der Feststellungsklage stattgegeben, das Arbeitsverhältnis auf den Antrag des Klägers zum 31. März 1983 aufgelöst und die Beklagte verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe eines Monatsgehalts von 7.600,-- DM zu zahlen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen. Der Kläger hat beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat nach erneuter Beweiserhebung die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

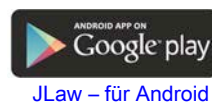
Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihre in der Berufungsinanz gestellten Anträge weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet.



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



I. Soweit die Beklagte die Abweisung der Feststellungsklage weiterverfolgt, bleibt ihre Revision bereits deshalb erfolglos, weil das Berufungsgericht die Kündigung ohne Rechtsfehler für sozial ungerechtfertigt angesehen hat.

1. Das Berufungsgericht hat dies im wesentlichen wie folgt begründet:

Der Kläger hätte wegen der ihm vorgeworfenen Leistungsmängel zuvor abgemahnt werden müssen. Eine Abmahnung erfordere, daß der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer in hinreichend deutlicher Art und Weise dessen Verhalten beanstande und damit den Hinweis verbindet, daß im Wiederholungsfall der Bestand oder der Inhalt des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Nach dem Vortrag der Beklagten sei jedoch nicht ersichtlich, daß dem Kläger in den von ihr angeführten Unterredungen eine diesem Grundsatz genügende Abmahnung ausgesprochen, insbesondere, inwieweit eine Verbindung zwischen dem Verhalten des Klägers und dem Bestand des Arbeitsverhältnisses hergestellt worden sei. Allein die Unterredung zwischen dem Kläger und dem Diplom-Kaufmann M vom 15. September 1982 habe ihrem Inhalt nach geeignet gewesen sein können, die Voraussetzungen für eine Abmahnung zu erfüllen. Dies könne jedoch letztlich offenbleiben. Sinn einer Abmahnung sei es, den Arbeitnehmer zu einem vertragsgerechten Verhalten zu veranlassen, um die angedrohte Rechtsfolge zu vermeiden. In dem zwischen diesem Gespräch und dem Ausspruch der Kündigung liegenden Zeitraum von etwa zwei Wochen habe der Kläger jedoch die von der Beklagten behaupteten Leistungsmängel nicht nennenswert beheben können.



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



Auch das, zudem erst nach Ausspruch der Kündigung abgefaßte Schreiben der Beklagten vom 20. Oktober 1982 gebe für eine wirksame Abmahnung nichts Ausreichendes her. Die Kündigung sei somit bereits aus diesem Grunde sozial ungerechtfertigt.

Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

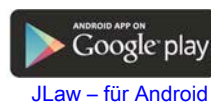
2. Die Revision trägt vor, der nach der Rechtsprechung erforderliche Zwang zur Abmahnung sei einer gedeihlichen Zusammenarbeit, insbesondere zwischen dem Arbeitgeber und einem leitenden Angestellten, nicht gerade förderlich. Die Beklagte habe von Anfang an darauf hingewiesen, daß auf der betrieblichen Ebene das Vertrauensverhältnis wesentlich sei und Qualifikationsmängel eines leitenden Angestellten nicht alsbald zu einer Reaktion des Arbeitgebers führen müßten. Zwar habe die Unterredung vom 15. September 1982, als Abmahnung gewertet, eine Beseitigung der dort aufgezeigten Leistungsmängel kaum noch zugelassen. Sie habe jedoch am Ende eines "Auseinanderlebens" der Parteien gestanden. Es habe auch zuvor manches unüberhörbare Monitum gegeben, ohne daß es formal jeweils als Abmahnung bezeichnet worden sei. Auch das Kündigungsschreiben lasse deutliche Hinweise zu.

3. Diese Rüge ist unbegründet.

a) Die gegen den Kläger zur Begründung der Kündigung erhobenen Vorwürfe liegen unstreitig sämtlich im sogenannten Leistungsbereich. Nach den Rechtsprechungsgrundsätzen des Bundesarbeitsgerichts, von denen auch das Berufungsgericht ausgeht, ist bei



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



Störungen im Leistungsbereich regelmäßig vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Eine Abmahnung setzt voraus, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer deutlich und ernsthaft ermahnt und ihn auffordert, ein genau bezeichnetes Fehlverhalten zu ändern bzw. aufzugeben. Nur wenn die gerügten Leistungsmängel genügend konkretisiert werden, weiß der Arbeitnehmer, daß der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten als nicht vertragsgemäß ansieht und dies künftig nicht mehr hinnehmen will. Ferner muß dem Arbeitnehmer unmißverständlich klargemacht werden, daß bei wiederholten Leistungsmängeln dieser Art Inhalt oder Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Der eindeutige Hinweis, daß bei wiederholten Leistungsmängeln der gerügten Art Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei, muß zu der bestimmten Bezeichnung der gerügten Leistungsmängel hinzutreten. Nur dann kann die Abmahnung ihre kündigungsrechtliche Hinweis- und Warnfunktion erfüllen. Durch die Abmahnung soll dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben werden, durch Änderung seines Verhaltens eine Kündigung abzuwenden. Die mit der Abmahnung verknüpfte kündigungsrechtliche Folge besteht somit in einer Inhalts- und Bestandsgefährdung des Arbeitsverhältnisses, und zwar mit der Maßgabe, daß die abgemahnten Leistungsmängel erst dann zur Rechtfertigung einer Kündigung hinzugezogen werden können, wenn nach erklärter Abmahnung zumindest ein Leistungsmangel der gerügten Art auftritt (vgl. BAG Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu 2 a der Gründe; BAGE 34, 309 = AP Nr. 22 zu § 102 BetrVG 1972, zu B II 4 c, cc der Gründe; Urteil vom 9. August 1984 - 2 AZR 400/83 - AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbe-



dingte Kündigung, zu III 3 a der Gründe; Urteil vom 27. Februar 1985 - 7 AZR 525/83 -, zu A I 3 c, aa der Gründe, n. v.).

b) An diesen Voraussetzungen fehlt es im vorliegenden Fall nach der revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden Würdigung des Berufungsgerichts.

aa) Zu Unrecht meint die Revision, Qualifikationsmängel eines leitenden Angestellten dürften nicht deshalb zu einer Reaktion des Arbeitgebers führen, weil für derartige Rechtsbeziehungen das Vertrauensverhältnis vorherrschend sei. Sie greift damit die von der Beklagten in den Vorinstanzen vertretene Ansicht auf, die Beurteilung der Tätigkeit eines leitenden Angestellten könne nur "insgesamt" vorgenommen und nicht durch konkrete Leistungsmängel mit Abmahnungen belegt werden.

Das Erfordernis der Abmahnung rechtfertigt sich aus dem in § 326 Abs. 1 BGB enthaltenen allgemeinen Rechtsgedanken, daß der Gläubiger vor einer so einschneidenden Maßnahme und Rechtsfolge wie der einseitigen Aufhebung des Vertrages dem Schuldner noch einmal die Folgen seines säumigen Handelns vor Augen führen soll. Diese kündigungsrechtliche Hinweis- und Warnfunktion kann die Abmahnung jedoch auch gegenüber einem leitenden Angestellten nur dann erfüllen, wenn der Arbeitgeber ihm gegenüber genau bezeichnete Leistungsmängel beanstandet und eindeutig zu erkennen gibt, daß bei wiederholten Leistungsmängeln der gerügten Art Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Nachdem die leitenden Angestellten in den allgemeinen Kündigungsschutz des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG einbezogen worden sind, genügen auch für die soziale Rechtfertigung der Kündigung ihrer Arbeitsverhältnisse keine pauschalen, schlagwortartigen Gründe, wie mangelndes Durchsetzungsvermögen oder fehlende Eigeninitiative, auf die sich die Beklagte im vorliegenden Fall beruft. Vielmehr müssen nachprüfbar konkrete, auf Tatsachen gestützte Gründe vorliegen, aus denen auf fehlende, zur Erfüllung von Leitungsfunktionen erforderliche Eigenschaften geschlossen werden kann. Dies ist dem Arbeitgeber auch möglich, weil sich die fehlende Qualifikation immer erst aus bestimmten Verhaltensweisen oder einem Versagen in konkreten Situationen offenbart. Daß zwischen Unternehmer und leitendem Angestellten ein besonderes Vertrauensverhältnis bestehen muß, wenn eine erfolgreiche Zusammenarbeit möglich sein soll, hat der Gesetzgeber insoweit berücksichtigt, als der Arbeitgeber gegenüber dem in § 14 Abs. 2 KSchG umschriebenen Kreis von leitenden Angestellten die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erzwingen kann, ohne den Antrag begründen zu müssen. Gelten die Rechtsprechungsgrundsätze zur Abmahnung somit auch für Kündigungen gegenüber leitenden Angestellten, so kann für die Entscheidung über die Sozialwidrigkeit der Kündigung der Beklagten dahingestellt bleiben, ob der Kläger leitender Angestellter im Sinne des § 5 Satz 3 BetrVG gewesen ist.

bb) Das Berufungsgericht hat die Rechtsprechungsgrundsätze zur Abmahnung auch auf den vorliegenden Fall rechtsfehlerfrei angewandt.

Die Unterredung zwischen dem Kläger und Diplom-Kaufmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

M am 15. September 1982 konnte die Funktion einer Abmahnung deshalb nicht erfüllen, weil dem Kläger danach bis zum Ausspruch der Kündigung keine ausreichende Gelegenheit gegeben wurde, die nach dem Inhalt des später von dem Gesprächspartner abgefaßten Memorandums damals beanstandeten Mängel im Organisationsbereich abzustellen. Wie das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang zutreffend angenommen hat, soll dem Arbeitnehmer durch die Abmahnung Gelegenheit gegeben werden, durch Änderung seines Verhaltens eine Kündigung abzuwenden. Nach dem Inhalt seines Memorandums hatte der Gesprächspartner des Klägers, der von der Beklagten zur Führung der Unterredung ermächtigt war und demnach als ihr Vertreter handelte, dem Kläger damals erklärt, er sähe keine Möglichkeit mehr für den Kläger, den offensichtlich schon längere Zeit andauernden, unbefriedigenden Zustand der betrieblichen Organisation noch zu ändern. Damit fehlte es schon an dem Willen der Beklagten, die sich das Verhalten ihres Vertreters als eigenes zurechnen lassen muß, dem Kläger noch Gelegenheit zur Änderung seines Verhaltens zu geben.

Die Revision macht ohne Erfolg geltend, zu diesem Zeitpunkt hätten sich die Parteien bereits "auseinandergelebt" und verweist auf frühere Vorhaltungen. Zu Recht hat das Berufungsgericht insoweit den Vortrag konkreter Beanstandungen in den von der Beklagten angeführten früheren Unterredungen mit ihrem Geschäftsführer und dem Unternehmensberater F vermißt. Nach ihrem Vortrag in den Vorinstanzen hat die Beklagte dem Kläger nur pauschal vorgehalten, er nehme seine Aufgaben ungenügend wahr und habe ihre Erwartungen nicht erfüllt.



c) Fehlt es an der erforderlichen Abmahnung, die ein Teil des Kündigungsgrundes ist, so ist die Kündigung der Beklagten bereits aus diesem Grunde sozial ungerechtfertigt. Das Berufungsgericht konnte offenlassen, ob die von der Beklagten behaupteten Leistungsmängel vorgelegen haben. Seine Entscheidung zur Feststellungsklage ist schon deshalb richtig, so daß insoweit dahinstehen kann, ob die Kündigung auch wegen Nichtanhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam ist.

II. Das Berufungsgericht hat auch ohne Rechtsfehler über den Auflösungsantrag des Klägers entschieden.

1. Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch dann beantragen kann, wenn die Kündigung des Arbeitgebers nicht nur sozialwidrig, sondern auch aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur zulässig, wenn seine ordentliche Kündigung lediglich nach § 1 Abs. 2 KSchG sozialwidrig, nicht aber bereits aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist (BAGE 32, 122 = AP Nr. 4 zu § 9 KSchG 1969; Senatsurteil vom 29. Januar 1981, BAGE 35, 30 = AP Nr. 6 zu § 9 KSchG 1969, zu III 1 der Gründe; Senatsurteil vom 27. Mai 1982 - 2 AZR 96/80 - DB 1984, 620, zu D der Gründe; ferner die nicht veröffentlichten Urteile vom 26. März 1981 - 2 AZR 604/79 -, zu III 2 b der Gründe sowie vom 20. Juni 1986 - 7 AZR



37/85 -, zu 3 der Gründe). Dagegen hat der Senat in dem Urteil vom 29. Januar 1981 (aaO) entschieden, daß der Arbeitnehmer den Auflösungsantrag auch dann stellen kann, wenn die aus anderen Gründen unwirksame Kündigung zumindest auch sozialwidrig ist und der Arbeitnehmer dies im Rahmen einer ordnungsgemäß erhobenen Kündigungsschutzklage geltend gemacht hat.

Auch das Schrifttum ist überwiegend dieser Ansicht (vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 109; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 9 Rz 12 und 30; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 9 Rz 13 und 14 sowie in Anm. zu AP Nr. 4 zu § 9 KSchG 1969; KR-Etzel, 2. Aufl., § 102 BetrVG Rz 191; Neumann, AR-Blattei, Kündigungsschutz IV E I 2; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 599). Eine teilweise abweichende Ansicht vertreten Becker (KR, 2. Aufl., § 9 KSchG Rz 27) und Sieg (SAE 1980, 62, unter 4 a), die auch dem Arbeitgeber das Auflösungsrecht zugestehen, wenn die Kündigung aus anderen Gründen unwirksam, jedenfalls aber auch sozialwidrig ist. Friedrich (KR, 2. Aufl., § 13 KSchG Rz 326 bis 351) hält den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers ohne Rücksicht darauf, ob mögliche soziale Rechtfertigungsgründe nach § 1 Abs. 2 KSchG vorliegen, für begründet, wenn der Arbeitnehmer dem allgemeinen Kündigungsschutz des KSchG unterliegt und die Klagefrist des § 4 KSchG einhält, jedoch die Klage lediglich darauf stützt, daß die Kündigung aus einem sonstigen Grund im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG unwirksam ist.

b) Nach § 13 Abs. 3 KSchG finden die Vorschriften des Ersten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abschnitts des KSchG und damit auch die §§ 9, 10 KSchG über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine Anwendung auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als die in § 1 Abs. 2 und 3 des Gesetzes bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist. Die Revision folgert aus dem Gesetzeswortlaut, es sei kein Raum für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses, auch nicht auf Antrag des Arbeitnehmers, wenn die Kündigung aus einem anderen Grund als wegen Sozialwidrigkeit rechtsunwirksam sei. Die rechtliche Logik verbiete es, eine wegen Gesetzesverstoßes unwirksame Kündigung gleichzeitig auch für sozialwidrig anzusehen. Das Bundesarbeitsgericht habe sich in dem Urteil BAGE 32, 122 für die Unzulässigkeit des Auflösungsantrags des Arbeitgebers bei Vorliegen sonstiger Unwirksamkeitsgründe im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG ebenfalls auf den Wortlaut dieser Norm berufen. Für den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers könne nichts anderes gelten. Es gehe nicht an, dem Arbeitnehmer aus sozialen Erwägungen eine günstigere Position einzuräumen und die Nichtigkeit der Kündigung aus einem sonstigen Grund nur zu Lasten des Arbeitgebers voll durchschlagen zu lassen.

c) Dieser Ansicht kann jedenfalls für den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers über den allein vorliegend zu befinden ist, nicht gefolgt werden.

aa) In der Begründung zum Regierungsentwurf des Kündigungsschutzgesetzes zu der der jetzigen Vorschrift des § 13 KSchG entsprechenden Vorschrift des § 11 KSchG a. F. (BT-Drucks. I/2090, S. 15) heißt es, die Vorschriften über die sozial unge-



rechtfertigte Kündigung sollten grundsätzlich nur Platz greifen, wenn der Schutz des Arbeitnehmers nicht bereits durch andere Vorschriften gewährleistet sei, d. h., wenn die Kündigung nicht bereits aus sonstigen Gründen rechtsunwirksam sei. Diesen Grundsatz spreche § 11 Abs. 3 (jetzt: § 13 Abs. 3) KSchG aus. Danach könnte der Arbeitnehmer bereits die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung nicht gleichzeitig auf Sozialwidrigkeit und andere Unwirksamkeitsgründe stützen, sondern die Sozialwidrigkeit allenfalls hilfsweise für den Fall geltend machen, daß die Kündigung nicht aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Weder das Bundesarbeitsgericht noch das Schrifttum haben aus Gesetzesbegründung und -wortlaut jedoch derart weitreichende Folgerungen gezogen. Mit dieser Regelung sollte vielmehr nur klar gestellt werden, daß die Geltendmachung anderer Unwirksamkeitsgründe nicht an die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, insbesondere nicht an die Klagefrist des § 4 KSchG gebunden sei und, wenn nur diese Mängel vorlägen, auch die §§ 9 bis 12 des Gesetzes nicht gelten sollten (vgl. Hueck, aaO, § 13 Rz 50 bis 52, m. w. N.; KR-Friedrich, aaO, § 13 KSchG Rz 333, 334).

Gründe der Logik stehen dieser Ansicht nicht entgegen. Nach der Lehre von der Doppelwirkung kann ein nichtiges Rechtsgeschäft angefochten werden (BGH LM Nr. 2 zu § 142 BGB). Es stellt kein Nullum dar, sondern wird lediglich "in Ansehung der gewollten Rechtswirkung" so angesehen, als ob es nicht vorgenommen worden wäre (§ 108 Erster Entwurf des BGB). Deshalb ist eine Kündigungsschutzklage auch gegenüber einer nichtigen Kündigung möglich (so zutreffend Herschel, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 9 KSchG, unter I).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bb) Wie die Revision insoweit zutreffend ausführt, hat der - damals ebenfalls für Beendigungsstreitigkeiten zuständige - Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem Urteil BAGE 32, 122 für seine Ansicht auch auf den Wortlaut des § 13 Abs. 3 KSchG verwiesen. Jedoch hat er in erster Linie sachliche Gründe angeführt. Danach bedeutet die Kündigungsmöglichkeit nach § 9 KSchG für den Arbeitgeber eine Vergünstigung, die nur in Betracht kommt, wenn seine Kündigung ausschließlich sozialwidrig ist. § 9 KSchG gibt dem Arbeitgeber lediglich die Möglichkeit, im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses und im Zusammenhang mit einer Kündigung, die an sich zulässig, aber sozialwidrig ist, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen. Die Bindung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer infolge der Sozialwidrigkeit einer Kündigung soll "entschärft" werden durch die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers gegen Abfindung zu beenden. Es ist kein Grund ersichtlich, diese Ausnahmebestimmung auch dann anzuwenden, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch eine von vornherein rechtsunwirksame, weil gesetzwidrige Kündigung, beenden wollte. Dieser Rechtsprechung liegt die Wertung zugrunde, daß die bloße Sozialwidrigkeit einer Kündigung nach der Gesamtkonzeption des Kündigungsschutzgesetzes gleichsam zu einer "abgemilderten" Unwirksamkeit führt, die für eine gerichtliche Auflösung Raum läßt (vgl. Urteil des Siebten Senats vom 20. Juni 1986 - 7 AZR-37/85 -, zu 1 und 3 der Gründe).

cc) Jedenfalls für den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers ist an der in dem Senatsurteil BAGE 35, 30 vertretenen Ansicht festzuhalten. Er ist zulässig, wenn die Kündigung aus anderen Gründen

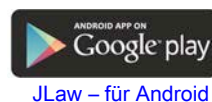


unwirksam, aber auch sozialwidrig ist. Die Zulässigkeit des Auflösungsantrags des Arbeitgebers braucht zur Entscheidung des vorliegenden Falls nicht abschließend beurteilt zu werden. Auch im Schrifttum ist nur umstritten, ob unter jenen Voraussetzungen beide Arbeitsvertragsparteien die Auflösung beantragen können.

Der Gesetzeswortlaut sowie dogmatische Gründe stehen, wie vorstehend ausgeführt, nicht entgegen. Die zur Beschränkung des Auflösungsrechts des Arbeitgebers auf eine lediglich sozialwidrige Kündigung angeführten Gesichtspunkte können zumindest nicht ohne weiteres auf den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers übertragen werden. Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus, die dem allgemeinen Kündigungsschutz des § 1 KSchG unterliegt, so muß der Arbeitnehmer gemäß § 6 KSchG innerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG Klage erheben, wenn sie zwar schon aus anderen Gründen unwirksam, jedoch auch sozialwidrig ist und der Arbeitnehmer sich zur Wahrung seiner Rechte vorbehalten will, auch die Sozialwidrigkeit noch geltend zu machen. Erklärt der Arbeitgeber somit nicht vor Ablauf der Klagefrist, daß er an der Kündigung nicht mehr festhalten wolle, ist der Arbeitnehmer gezwungen, einen Kündigungsschutzprozeß mit den sich daraus möglicherweise ergebenden, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Unzumutbarkeit belastenden Folgen zu führen. Dies spricht dafür, ihm auch das Auflösungsrecht dann zu geben, wenn die Kündigung zwar mit anderen Rechtsmängeln behaftet, aber auch sozialwidrig ist. Weiterhin wird nach der in § 13 Abs. 1 und 2 KSchG getroffenen Regelung im Falle der Unwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen Fehlens eines wichtigen Grundes sowie der Sitten-



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



widrigkeit einer Kündigung und insoweit bei Vorliegen schwerwiegender Unwirksamkeitsgründe nur dem Arbeitnehmer das Auflösungsrecht eingeräumt. Dieser gesetzlichen Wertung entspricht es eher, das Auflösungsrecht in gleicher Weise zu beschränken, wenn die ordentliche Kündigung zusätzlich noch aus anderen Gründen rechtsunwirksam und nicht nur mit dem "abgemilderten" Unwirksamkeitsgrund der Sozialwidrigkeit behaftet ist.

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall kann somit auch für die Entscheidung über den Auflösungsantrag des Klägers die in den Vorinstanzen und auch in der Revisionsinstanz umstrittene Frage offenbleiben, ob der Kläger leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG und eine Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung deshalb nicht erforderlich war. Auch wenn der Kläger, wie das Berufungsgericht angenommen hat, nicht als leitender Angestellter anzusehen und die Kündigung demgemäß nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG rechtsunwirksam wäre, könnte der Kläger die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen, weil die Kündigung jedenfalls auch sozialwidrig ist. Auf die gegen die Statusbeurteilung des Berufungsgerichts gerichteten Rügen der Revision kommt es deshalb nicht an.

3. Auch die Ausführungen des Berufungsgerichts zur Begründetheit des Auflösungsantrags sind frei von Rechtsfehlern.

a) Bei der Frage, ob dem Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbe-



griffs. Sie kann in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen für den Auflösungsantrag verkannt hat oder ob es bei der Prüfung der vom Arbeitnehmer vorgebrachten Auflösungsgründe alle wesentlichen Umstände vollständig und widerspruchsfrei berücksichtigt und gewürdigt hat (Senatsurteil BAGE 37, 135, 140 = AP Nr. 8 zu § 9 KSchG 1969, zu II 3 a der Gründe). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

b) Das Berufungsgericht ist von dem richtigen Wertungsmaßstab ausgegangen. Nach der neueren Rechtsprechung des Senats (BAGE 37, 135 = AP Nr. 8 zu § 9 KSchG 1969) ist der Begriff der Unzumutbarkeit nicht derselbe wie für einen nach § 626 Abs. 1 BGB erforderlichen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers. Bei § 626 Abs. 1 BGB beschränkt sich die Prüfung darauf, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht wenigstens bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Bei § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG muß dagegen geprüft werden, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überhaupt, d. h. auf unbestimmte Zeit, zumutbar ist. Für den Unzumutbarkeitsbegriff des § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG sind deshalb andere, dem Zweck dieser Norm entsprechende Anforderungen zu stellen als im Bereich des § 626 Abs. 1 BGB. Dem Arbeitnehmer können somit auch Gründe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG unzumutbar machen, die für eine fristlose Eigenkündigung nicht ausreichen würden. Diese Entscheidung entspricht auch der überwiegend im Schrifttum vertretenen Ansicht (vgl. Beitzke, SAE



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



1982, 137; Denck, Anm. zu AP Nr. 8 zu § 9 KSchG 1969; Herschel/Löwisch, aaO, § 9 Rz 21; KR-Becker, aaO, § 9 KSchG Rz 38 bis 39; a. M.: Herschel, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 9 KSchG 1969). An ihr ist festzuhalten. Die Revision bringt hiergegen keine neuen Gesichtspunkte vor.

c) Das Berufungsgericht hat diesen Wertungsmaßstab auch ohne Rechtsfehler auf den vorliegenden Fall angewandt. Es hat ausgeführt, die Beklagte habe dem Kläger hinreichende berufliche Fähigkeiten und Aktivitäten für seine Tätigkeit mit aller Entschiedenheit abgesprochen und den Prozeß mit erheblicher Härte geführt. Die gesamte Einlassung der Beklagten im Prozeß stelle für den Kläger eine unzumutbare Belastung für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dar. Dies gelte insbesondere auch deshalb, weil er hierdurch einen Autoritätsverlust gegenüber den übrigen Mitarbeitern der Beklagten in seiner hervorgehobenen Leitungsfunktion und teilweisen Vorgesetztenstellung habe hinnehmen müssen.

Das Berufungsgericht konnte das Verhalten der Beklagten im Prozeß, auf das sich der Kläger ausschließlich berufen hat, zur Begründung des Auflösungsantrags heranziehen (vgl. KR-Becker, aaO, § 9 KSchG Rz 41, m. w. N.). Seine Würdigung, die Prozeßführung der Beklagten habe dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf Dauer unzumutbar gemacht, hält sich im Rahmen des dem Tatsachenrichter eingeräumten Beurteilungsspielraums. Soweit die Revision vorträgt, es sei ihr unverständlich, inwiefern eine angemessene Prozeßführung und die Wahrnehmung be-



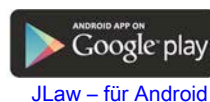
rechtigter Interessen zu einer Kränkung oder einem Autoritätsverlust des Klägers führen solle, versucht sie lediglich, ihre eigene Wertung an die Stelle der Wertung des Berufungsgerichts zu setzen, zeigt aber keinen Rechtsfehler des Berufungsgerichts bei der Anwendung der allgemeinen Wertungsmaßstäbe auf. Im übrigen hat die Beklagte jedenfalls in erster Instanz selbst näher dargelegt, für eine Weiterbeschäftigung des Klägers fehle aus den vorgetragenen Kündigungsgründen jede Vertrauensgrundlage.

4. Das Berufungsgericht hat in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht dem Kläger eine Abfindung in Höhe eines Monatsgehalts zugesprochen. Es hat hierbei die nahezu zweijährige Betriebszugehörigkeit des Klägers berücksichtigt und weiter in Betracht gezogen, daß der Kläger eine anderweitige Stellung gefunden hatte und es sich bei der Beklagten um ein florierendes Unternehmen handelt. Auf die dem Kläger nach dem Arbeitsvertrag gezahlte Karenzentschädigung komme es in diesem Zusammenhang nicht an.

Diese Festsetzung der Abfindung ist revisionsrechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden. Da sie im Ermessen des Tatsachengerichts liegt, kann das Revisionsgericht lediglich prüfen, ob Voraussetzungen und Grenzen des Ermessens beachtet sind (vgl. Senatsurteil vom 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP Nr. 68 zu § 626 BGB, zu III 3 der Gründe, m. w. N.). Solche Ermessensfehler zeigt die Revision nicht auf. Soweit sie auf die Freistellung des Klägers von seiner Arbeitspflicht noch vor Ablauf der Kündigungsfrist sowie darauf verweist, daß er sogleich eine



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



neue Stelle gefunden habe, versucht sie lediglich, ihr Ermessen an die Stelle der tatrichterlichen Ermessensentscheidung zu setzen. Daß der Kläger eine Wettbewerbsentschädigung erhalten hat, hat das Berufungsgericht zu Recht bei der Bemessung der Abfindung außer Betracht gelassen. Diese Entschädigung wird nicht für einen Verlust des Arbeitsplatzes, sondern für die Wettbewerbsenthaltung bezahlt. Sie hat deshalb eine andere Funktion als die Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG.

Hillebrecht Triebfürst Ascheid

Timpe Dr. Bensinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)