

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: ZPO §§ 286, 139, 144, 384, 561; BGB § 626

Leitsätze:

k e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 348/77

Urteil des BAG vom 24. Januar 1978

LAG Niedersachsen



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



2 AZR 348/77

10 Sa 158/76 Niedersachsen

Verkündet am
24. Januar 1978

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

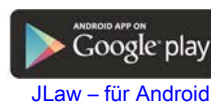
Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. November 1976 - 10 Sa 158/76 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. Januar 1973 bei dem beklagten Verein, einer diakonischen Einrichtung der Ev.-luth. Landeskirche H mit rund 800 Mitarbeitern, als Verwaltungsdirektor gegen ein Gehalt von zuletzt etwa 5.000,-- DM brutto monatlich tätig. Ihm oblag die verantwortliche Leitung des gesamten Finanz-, Wirtschafts- und Personalwesens. Nach der Geschäftsordnung vom 8. November 1974 war der Kläger zur Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern nicht befugt; diese Aufgabe oblag, soweit nicht das Kuratorium oder der geschäftsführende Vorstand zuständig war, dem Anstaltsvorsteher, Pastor W - ;dessen Zuständigkeit hatte der Kläger bei der Leitung des Personalbereiches zu beachten. Im übrigen war die Anwendung des Bundesangestellten-Tarifvertrages in seiner jeweiligen Fassung vereinbart.

Mit Schreiben vom 11. Juli 1975, das dem Kläger am 14. Juli 1975 zuging, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos mit der Begründung, der Kläger habe mit einer Mitarbeiterin intime Beziehungen unterhalten. Dieses Verhalten sei für den leitenden Mitarbeiter einer diakonischen Einrichtung, die es u.a. mit der Erziehung gefährdeter Mädchen zu tun habe, untragbar. Bei der erwähnten Mitarbeiterin handelt es sich um die dem Kläger nicht unmittelbar unterstellte Erziehungshelferin P L , die in dem Erziehungsheim F in S - der Kläger arbeitete in der Hauptverwaltung in H - beschäftigt war.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 11. Juli 1975 nicht beendet worden sei. Der Vorwurf, er habe intime Beziehungen zu der Mitarbeiterin L unterhalten, entbehre jeglicher

- 3



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



- 3 -

Grundlage. Im übrigen sei die Kündigung bereits aus formellen Gründen unwirksam und verstoße gegen Treu und Glauben.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Er hat nähere Einzelheiten darüber vorgetragen, daß der Kläger während eines Zeitraums von acht Monaten wöchentlich zweimal mit Frau L geschlechtlich verkehrt habe. Dieses Verhalten des Klägers wiege so schwer, daß er für den Beklagten nicht mehr tragbar sei. Von einem leitenden Mitarbeiter in einer diakonischen Einrichtung der Kirche müsse eine angemessene Zurückhaltung beim Umgang mit weiblichen Mitarbeitern verlangt werden. Nachdem Frau L ihr Verhältnis zu dem Kläger überall offenbart habe, müsse auch davon ausgegangen werden, daß dies im Kreis der weiblichen Fürsorgezöglinge bekannt geworden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Abweisung der Klage weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten ist nicht begründet. Das angefochtene Urteil kommt zu dem Ergebnis, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 11. Juli 1975 nicht aufgelöst worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat nicht als erwiesen angesehen, daß der Kläger die vom Beklagten behaupteten intimen Beziehungen zu einer Angestellten unterhalten hat. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision haben keinen Erfolg.

- 4 -



- 4 -

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Aussage der Zeugin L , sie habe sich mit dem Kläger seit Oktober 1974 bis Anfang Juni 1975 "praktisch" regelmäßig einmal in der Woche getroffen und dabei mit ihm jeweils in seinem Auto geschlechtlich verkehrt, könne nicht überzeugen, weil ihre Darstellung in wesentlichen Teilbereichen unwahrscheinlich sei. Die Zeugin habe bekundet, daß der Geschlechtsverkehr zuletzt am 27. Mai und am 2. Juni 1975 jeweils etwa zwischen 20.00 und 21.00 Uhr auf einem Parkplatz innerhalb des Stadtgebiets von H stattgefunden habe, sowie, daß sie sich mit dem Kläger auch noch zu der Zeit, als ihr Lebensgefährte, Herr K , bereits Verdacht geschöpft hätte, zu den Treffen in der Gaststätte "Z " verabredet habe, die zu Fuß etwa 5 Minuten von ihrer Wohnung entfernt sei. Danach hätte sich der Kläger der Gefahr ausgesetzt, von K oder einem der über 800 Mitarbeiter des Beklagten bei seinem Treffen mit der Klägerin und bei dem anschließend ausgeübten Geschlechtsverkehr gesehen zu werden, zumal es zu der angegebenen Tageszeit noch nicht dunkel gewesen sei. Nach dem vom Kläger gewonnenen persönlichen Eindruck sei die Kammer davon überzeugt, daß der Kläger ein derartiges Risiko nicht eingegangen wäre, zumal er, wie zu Beginn des angeblichen Verhältnisses, sich mit der Zeugin auch außerhalb von H habe treffen können. Weiter hat das Landesarbeitsgericht den Beweiswert und den Wahrheitsgehalt der Aussage deshalb angezweifelt, weil die Zeugin einerseits nicht in der Lage gewesen sei, den Namen der für das angeblich geplante gemeinsame Wochenende im Harz in Aussicht genommenen Pension zu nennen, den sie dem Kläger

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

seinerzeit zusammen mit der Telefon-Nummer mitgeteilt haben wolle, andererseits aber sich an die Daten der Treffen im Oktober und November 1974 erinnern könne, obwohl sie darüber keine Aufzeichnung gefertigt habe und diese Zeit etwa sechs Monate vor dem angeblich im Harz geplanten Treffen gelegen habe.

II. Die Revision rügt demgegenüber, die vom Landesarbeitsgericht erörterten Umstände sprächen nicht, jedenfalls nicht ohne weitere Aufklärung des Sachverhalts, gegen die Glaubwürdigkeit der Zeugin L .
Diese Rüge ist unbegründet.

1. Die Beweiswürdigung ist Aufgabe der Tatsacheninstanzen und damit grundsätzlich für das Revisionsgericht bindend (§ 561 ZPO). In der Revisionsinstanz kann nur geprüft werden, ob die Beweiswürdigung rechtlich möglich ist und sich der Tatsachenrichter mit dem Beweisergebnis umfassend und widerspruchsfrei ohne Verletzung von Denkgesetzen oder Erfahrungsregeln auseinandergesetzt hat (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 580 ZPO; BAG 14 206 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß und BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO). Ein Verstoß gegen § 286 ZPO liegt daher nicht schon dann vor, wenn die vom Tatsachenrichter getroffenen Feststellungen und Schlußfolgerungen nicht zwingend oder vom Standpunkt des Revisionsgerichts aus nicht überzeugend sind. Die Gründe, die für die richterliche Überzeugungsbildung maßgebend waren, müssen allerdings im angefochtenen Urteil erkennbar sein; doch braucht das Landesarbeitsgericht nicht alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erörtern und sich mit jeder Einzelheit einer Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen, wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung i. S. des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Über-

- 6 -



- 6 -

tariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung und AP Nr. 12 zu § 565 ZPC).

2. Dieser eingeschränkten Überprüfung hält die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts stand.

a) Das Landesarbeitsgericht geht bei der Prüfung der Glaubhaftigkeit der Aussage der Zeugin L von der Annahme aus, der Kläger würde sich nicht der Gefahr ausgesetzt haben, bei seinen Treffen mit der Zeugin möglicherweise von ihrem Lebensgefährten oder einem der Mitarbeiter des Beklagten zufällig gesehen zu werden; es hat sodann überprüft, ob das bei den von der Zeugin genannten Treffpunkten der Fall gewesen sei. Diese Grundüberlegung hat die Revision nicht angegriffen. Sie ist mithin für das Revisionsgericht bindend.

Die Revision rügt in diesem Zusammenhang lediglich, das Landesarbeitsgericht hätte ohne weitere Aufklärung durch richterliche Augenscheinseinnahme aus den von der Zeugin angegebenen Örtlichkeiten der letzten Treffen nicht schließen dürfen, daß hier ein Risiko des zufälligen Entdecktwerdens bestanden habe. Diese Rüge greift jedoch nicht durch. Abgesehen davon, daß die Anordnung einer Augenscheinseinnahme im richterlichen Ermessen steht (vgl. Thomas-Putzo, ZPO, 9. Aufl., Anm. zu § 144), hatte das Landesarbeitsgericht auch im Rahmen seiner Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO zu einer derartigen weiteren Sachverhaltsaufklärung keine Veranlassung. Nach den Angaben der Zeugin soll der Geschlechtsverkehr zuletzt auf innerhalb des Stadtgebietes von H gelegenen, öffentlich zugänglichen Parkplätzen stattgefunden haben, und zwar zu einer Tageszeit, als es noch nicht dunkel war. Hier spricht bereits die allgemeine Lebenserfahrung dafür, daß das Risiko des Gesehenwerdens nicht unerheblich ist. Dafür, daß eine solche Gefahr aufgrund der konkreten Beschaffenheit der Parkplätze

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



- 7 -

ausnahmsweise denkbar gering gewesen wäre, etwa weil diese von Kraftfahrern zu der angegebenen Tageszeit nicht mehr benutzt werden und für Passanten nicht einsehbar sind, boten weder die Aussagen der Zeugin noch das Vorbringen des Beklagten den geringsten Anhalt. Das Landesarbeitsgericht durfte daher nach dem Beweis- und Verhandlungsergebnis den Sachverhalt in dieser Hinsicht als genügend geklärt ansehen und seiner Würdigung den bezeichneten Erfahrungssatz zugrundelegen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat seine Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Zeugenaussage zusätzlich damit begründet, daß die Zeugin nicht den Namen der für das geplante gemeinsame Wochenende im Harz in Aussicht genommenen Pension habe nennen können, obwohl ihr andererseits die Daten von weitaus länger zurückliegenden Treffen mit dem Kläger noch geläufig gewesen seien. Auch diese Würdigung wird von der Revision ohne Erfolg angegriffen. Soweit sie geltend macht, es sei wahrscheinlicher, daß man den Namen einer Pension, in der man gar nicht gewohnt habe, nach eineinhalb Jahren vergesse, als daß man ihn behalte, so ist dies eine mögliche, aber keineswegs zwingende Annahme. In der Beurteilung der Gedächtnisleistung eines Zeugen, aus der sich ein wichtiges Anzeichen für die Zuverlässigkeit und Glaubhaftigkeit einer Aussage ergibt, ist der Tatrichter frei. Wenn daher das Landesarbeitsgericht die "Erinnerungslücke" der Zeugin nicht als mangelndes Erinnerungsvermögen, sondern als Anzeichen für die Unstimmigkeit ihrer Aussage bewertet hat, so ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht bei dieser Würdigung auch nicht - wie die Revision wohl meint - gegen einen Erfahrungssatz verstoßen. Im übrigen setzt die Revision unzuläs-

- 8 -



- 8 -

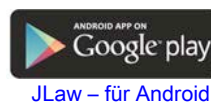
sigerweise ihre eigene Beweiswürdigung an die Stelle derjenigen des Landesarbeitsgerichts, wenn sie ausführt, der vom Landesarbeitsgericht erörterte Gesichtspunkt stelle kein Anzeichen gegen die Glaubwürdigkeit der Zeugin L dar.

c) Unbegründet ist auch die in diesem Zusammenhang erhobene Verfahrensrüge nach § 139 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungspflicht verletzt, weil es bei Zweifeln an der Glaubhaftigkeit der Aussage der Zeugin L hinsichtlich des geplanten Wochenendes im Harz darauf hätte hinwirken müssen, daß Frau W von dem Beklagten als Zeugin benannt werde, die ein Telefongespräch der Zeugin L mit dem Kläger über das fehlgeschlagene Treffen im Harz mitangehört habe. Zu einem derartigen Hinweis war das Landesarbeitsgericht nicht verpflichtet. Der Beklagte konnte nicht von vornherein davon ausgehen, daß das Landesarbeitsgericht die Zeugin L als glaubwürdig ansah; die Möglichkeit einer ungünstigen Beweiswürdigung lag nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme offen zutage. Dann aber hätte der Beklagte auch ohne einen Hinweis des Gerichts die ihm notwendig erscheinenden Beweisanträge stellen können. Im übrigen bezieht sich die dem Gericht nach § 139 ZPO obliegende Pflicht nur auf die von den Parteien zur Begründung ihrer Anträge anzuführenden erheblichen Tatsachen und Beweismittel und auf die sachdienliche Stellung der Anträge selbst. Dagegen erstreckt sich diese Vorschrift grundsätzlich nicht auf die Beweiswürdigung des Gerichts. Dieses ist nicht verpflichtet, Beweisanträge zur Glaubwürdigkeit bzw. Unglaubwürdigkeit eines vernommenen Zeugen herbeizuführen und weitere Beweisanträge oder Gegenbeweisanträge anzuregen, wenn es den Beweis als geführt oder nicht

- 9 -



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



- 9 -

geführt ansieht (vgl. dazu BGH Versicherungsrecht 1963, 1149; BAG AP Nr. 1 zu § 162 ZPO; AP Nr. 3 zu § 19 HAG; insbesondere Thomas-Putzo, aaO, § 139 Anm. 2; ferner Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, ZPO, 36. Aufl., § 139 Anm. 2 B; Stein-Jonas-Pohle, ZPO, 19. Aufl., § 139 Anm. II 1 c; Schneider, MDR 1968, 721 [725] mit weiteren Nachweisen).

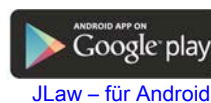
d) Ebenfalls nicht durchdringen kann die Revision mit der Rüge, das Landesarbeitsgericht habe die Vorschriften des § 384 Nr. 2 ZPO sowie Erfahrungssätze verletzt, weil es bei seiner Feststellung, die Aussage der Zeugin L sei nicht glaubhaft, sich unter anderem von der Erwägung habe leiten lassen, wer als Zeuge eine als peinlich empfundene Frage trotz des Hinweises auf ein bestehendes Aussageverweigerungsrecht beantworte, erscheine deshalb unglaubwürdig. Daß das Landesarbeitsgericht von einem derartigen Erfahrungssatz ausgegangen sei, ist nach dem Inhalt der Entscheidungsgründe nicht ersichtlich. In diesem Zusammenhang (Seite 18, vorletzter Absatz des Urteils) weist das Landesarbeitsgericht lediglich darauf hin, daß die Zeugin bei ihrer Vernehmung angegeben habe, die Frage nach dem Geschlechtsverkehr mit dem Kläger sei ihr peinlich, daß sie aber dennoch trotz mehrfacher Hinweise von ihrem Aussageverweigerungsrecht keinen Gebrauch gemacht habe. Wenn das Landesarbeitsgericht dieses Verhalten auch als widersprüchlich bezeichnet, so kann dennoch nicht angenommen werden, es habe die Zeugin allein wegen dieses Verhaltens als unglaubwürdig angesehen. Für diese Feststellung waren vielmehr (vgl. Seite 19 des Urteils) "entscheidend" die aus dem Inhalt der Aussage selbst sich ergebenden Unwahrscheinlichkeiten. Es kann deshalb auch dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht das Aussageverhalten der Klägerin im vorliegenden

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

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

Zusammenhang, wie die Revision rügt, zu Unrecht als widersprüchlich bewertet hat; denn es ist nicht ersichtlich, daß das angefochtene Urteil auf dieser Wertung beruht.

e) Schließlich hat das Landesarbeitsgericht auch nicht die Vorschrift des § 286 ZPO verletzt, indem es den Beweisantrag des Beklagten übergangen hat, Frau W als Zeugin darüber zu vernehmen, daß sie entgegen der Aussage des Klägers bei dessen Vernehmung als Partei mehr als ein Gespräch zwischen diesem und der Zeugin L unter der Vorgabe, sie sei die AOK bzw. das Finanzamt, vermittelt habe. Diese Rüge ist unbegründet, denn der Beweisantrag war auf die Feststellung unerheblicher Tatsachen gerichtet. Für die Würdigung der Aussage der Zeugin L war es ohne Bedeutung, ob Frau W den Kläger in der angegebenen Weise nur einmal oder mehrfach angerufen hat. Wenn die Revision demgegenüber meint, die in das Wissen der Zeugin W gestellten Tatsachen stellten ein gewichtiges Indiz gegen die Glaubwürdigkeit des Klägers dar, der bekundet habe, lediglich einmal von Frau W angerufen worden zu sein, und berührten damit auch die Beweismwürdigung des Landesarbeitsgerichts, die in einer Abwägung zwischen der Glaubwürdigkeit des Klägers und der der Zeugin L bestehe, so findet dies in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils keine Stütze. Das Landesarbeitsgericht hat sich an keiner Stelle seiner Entscheidungsgründe mit einer Würdigung der Aussage des Klägers als Partei befaßt. Vielmehr hat es (auf Seite 20 des Urteils) ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die unter Beweis gestellte Tatsache bei der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Beweismwürdigung keine Rolle gespielt habe, weil der Kläger selbst ausgesagt habe, mehrfach von der Zeugin L auch

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

mit den Anmeldungen AOK oder DAK angerufen worden zu sein. Daß aus derartigen Anrufen, sei es der Zeugin L , sei es der Zeugin W , auf intime Beziehungen des Klägers zu der Zeugin L geschlossen werden müsse, ist nicht ersichtlich.

3. Die Revision rügt darüber hinaus, das Landesarbeitsgericht hätte den erwähnten Beweisantrag auch deshalb nicht übergehen dürfen, weil sich aus den Bekundungen der Zeugin W erhebliche Verdachtsmomente gegen den Kläger ergeben hätten, die bereits für sich geeignet gewesen seien, die Kündigung des Beklagten unter dem Gesichtspunkt der Verdachtskündigung zu rechtfertigen. Auf diese Verfahrensrüge kommt es schon aus sachlich-rechtlichen Gründen nicht an.

Die Revision verkennt, daß es dem Landesarbeitsgericht verwehrt war, die von dem Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung nach den vom Senat entwickelten Grundsätzen über die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung zu beurteilen. Eine Verdachtskündigung liegt nur vor, wenn eine Kündigung damit begründet wird, es sei gerade der Verdacht eines strafbaren oder vertragswidrigen Verhaltens, der das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört habe (BAG 16, 72 [81] = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; Grunsky, ZFA 1977, 167 [173-175]). Der Beklagte hat nach seinem Kündigungsschreiben vom 11. Juli 1975 die fristlose Kündigung ausgesprochen wegen intimer Beziehungen, die der Kläger zu einer Mitarbeiterin unterhalten habe, und nicht wegen eines entsprechenden Verdachts. Das wird ausdrücklich noch einmal in dem Schriftsatz des Beklagten vom 14. Januar 1976 hervorgehoben. Das Landesarbeitsgericht hat mithin

- 12 -



zu Recht die Kündigung nicht als Verdachtskündigung behandelt und brauchte daher auch unter diesem Blickwinkel dem Beweisantrag nicht nachzugehen.

III. Ist nach alledem das Beweisergebnis des Landesarbeitsgerichts, daß der Kläger intime Beziehungen zu einer Angestellten seines Arbeitgebers nicht unterhalten hat, aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, so liegt ein vertragswidriges oder zu beanstandendes außerdienstliches Verhalten des Klägers, das eine ordentliche oder gar die ausgesprochene außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte, nicht vor. Auf die Frage, ob im übrigen die Voraussetzungen für eine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung gegeben sind (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969 und AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung), kommt es daher nicht an.

IV. Auf den vom Landesarbeitsgericht abgewiesenen Hilfsantrag des Beklagten, das Arbeitsverhältnis gemäß §§ 9, 10 KSchG aufzulösen, ist nicht mehr einzugehen. Diesen Antrag hat der Beklagte in der Revisionsinstanz nicht aufrecht erhalten.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Roeper

Thieß

Dr. Kirchner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)