

Aktenzeichen: 2 AZR 502/85

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 22. Mai 1986
- 2 AZR 502/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 23. März 1983
München - 2 Ca 5458/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 3. Februar 1984
München - 5 Sa 515/83 -

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

Entscheidungsstichwort:

Krankheitsbedingte Kündigung
Lohnfortzahlungskosten

Gesetz:

§ 1 KSchG (Krankheitsbedingte Kündigung); LFG § 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 502/85

5 Sa 515/83 München

Verkündet am
22. Mai 1986

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 22. Mai 1986 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Weller und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Binzek für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts München vom 3. Februar



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1984 - 5 Sa 515/83 - aufgehoben.

2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung der Beklagten.

Der 1948 geborene Kläger ist griechischer Staatsbürger, verheiratet und hat drei minderjährige Kinder. Er ist um 30 % in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert. Seit 9. April 1975 ist er bei der Beklagten als Schleifer zu einem monatlichen Durchschnittslohn von zuletzt 3.280,-- DM beschäftigt.

Seit 1978 hatte er folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten aufzuweisen:

Im Jahre 1978:	41 Arbeitstage
im Jahre 1979:	44 Arbeitstage
im Jahre 1980:	74 Arbeitstage
im Jahre 1981:	103 Arbeitstage
im Jahre 1982 bis zum 5. März 1982:	39 Arbeitstage.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte kündigte am 23. April 1982 unter Verweisung auf die häufigen Fehlzeiten das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 9. Mai 1982.

Der Kläger hat die Kündigung als sozial ungerechtfertigt angegriffen und Feststellung beantragt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung nicht aufgelöst sei. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und sich demgegenüber darauf berufen, die häufigen krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers rechtfertigten eine negative Gesundheitsprognose. Er übe eine der leichtesten Tätigkeiten aus. Falle er aus, so müsse aus einer anderen Kostenstelle ein Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden. Von den regelmäßig in der Schleiferei beschäftigten 43 - 45 Mitarbeitern müßten mindestens 38 Arbeiter anwesend sein, um eine kontinuierliche Durchführung der anfallenden Arbeiten zu gewährleisten. Sofern die Vorhaltereserve von 5 Arbeitnehmern verhindert sei, müßten Arbeiter anderer Abteilungen herangezogen oder Leiharbeiter eingestellt werden. Die abteilungsübergreifenden Umsetzungen bewirkten erhebliche Schwierigkeiten, da die Personaleinsatzplanung der betroffenen Abteilungen aufeinander abgestimmt werden müsse, wobei neben fachlichen auch tarifliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen seien. Um den Unmut der umzusetzenden Mitarbeiter, die sich auf dem Arbeitsplatz des Klägers unterqualifiziert beschäftigt fühlten, gering zu halten, erfolge die Umsetzung in der Regel stufenweise von der höheren in die nächst niedrigere Lohngruppe. Beim Ausfall des Klägers sei folglich eine ganze Kette von Umsetzungen mit einem quasi lawinenartigen Effekt erforderlich. Da sie den vorübergehend umgesetzten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mitarbeitern den Lohn nicht mindern könne, erhöhe sich beim Ausfall des Klägers der Lohn um 11,80 DM pro Arbeitstag. Die Kosten eines externen Leiharbeitnehmers, wovon nur ausnahmsweise Gebrauch gemacht werde, beliefen sich auf 5.000,-- DM pro Monat. Auch die wirtschaftliche Belastung durch die Lohnfortzahlungsverpflichtung sei erheblich. Seit 1978 habe sie dem Kläger insgesamt 31.739,61 DM an Lohnfortzahlung geleistet. Eine jahrelange Störung des Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung sowie deren kostenmäßige betriebliche Auswirkungen seien auch einem wirtschaftlich starken Arbeitgeber auf unabsehbare Zeit nicht zumutbar.

Der Kläger hat demgegenüber geltend gemacht, die Krankheitszeiten im Mai 1981 sowie vom 15. Juni bis 19. Juli 1981 seien Folgen eines Verkehrsunfalls, die im Jahre 1982 seien Folge der am 16. Februar 1978 und 10. Dezember 1979 im Betrieb der Beklagten erlittenen Arbeitsunfälle gewesen. Unter Berücksichtigung seiner achtjährigen Betriebszugehörigkeit seien die verbleibenden Fehlzeiten nicht als häufig anzusehen. Es sei weiter nicht dargetan, daß der Betriebsablauf der Beklagten erheblich beeinträchtigt worden sei, und es müsse schließlich beachtet werden, daß an die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung strenge Anforderungen zu stellen seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, aufgrund der häufigen sowie erheblichen Fehlzeiten und unter Zugrundelegung des eigenen Vortrags des Klägers müsse davon ausgegangen werden, daß dieser auch



in Zukunft entsprechende krankheitsbedingte Ausfallzeiten aufweisen werde. Die hieraus folgenden betrieblichen Auswirkungen ergäben sich indiziell aus den Dispositionsschwierigkeiten der Beklagten und deren Belastung durch die Lohnfortzahlung. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des angefochtenen Urteils der Klage stattgegeben.

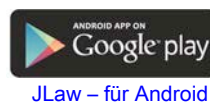
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : -----

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten des Arbeitnehmers könnten eine ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen, wenn bei Ausspruch der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen, die die ernste Besorgnis weiterer häufiger krankheitsbedingter Ausfallzeiten rechtfertigen, wenn die prognostizierten krankheitsbedingten Fehlzeiten zu einer unzumutbaren Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen und darüber hinaus bei Abwägung der Interessen beider Teile die Kündigung sozial gerechtfertigt erscheine. Es hat sodann zugunsten der Beklagten unterstellt, daß die ernsthafte Besorgnis gerechtfertigt gewesen sei, der Kläger werde auch in Zukunft häufig krank sein. Die Beklagte habe jedoch nicht schlüssig vorgetragen, weshalb künftige Fehlzeiten des Klägers zu einer unzumutbaren Beeinträchtigung ihrer betrieblichen Interessen führen werden. Eine solche Beeinträchtigung sei anzunehmen, wenn die Belange des Arbeitgebers so erheblich seien, daß ihm die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf unbestimmte Zeit nicht



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



mehr zuzumuten sei. Dies sei nach den jeweiligen konkreten Umständen des einzelnen Arbeitsverhältnisses zu beurteilen. Dabei sei einem Arbeitgeber in einer - auch in Zukunft zu erwartenden - guten betrieblichen, wirtschaftlichen oder finanziellen Situation mehr zuzumuten als einem Arbeitgeber, dem es "schlecht geht". Ein Großbetrieb mit vielen tausend Arbeitnehmern, der zur Zeit der Kündigung und wahrscheinlich auch in Zukunft hohen Gewinn erziele, sei weit eher oder unschwer in der Lage, die durch häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten verursachten wirtschaftlichen/finanziellen Belastungen hinzunehmen. Bei einer anderen Betrachtung könnte ein wirtschaftlich schwacher Arbeitgeber krankheitsanfällige Arbeitnehmer nicht beschäftigen, während ein wirtschaftlich Starker sie nicht zu beschäftigen brauchte, so daß sie letztlich über die Sozialhilfe dem Steuerzahler und damit zumindest teilweise wieder den Unternehmen, die mit Gewinn arbeiteten, zur Last fielen. Die von der Beklagten behauptete und als richtig unterstellte finanzielle Belastung durch die Lohnfortzahlung sowie die Mehrkosten wegen der betrieblichen Umsetzungen überschritten im vorliegenden Falle angesichts der guten wirtschaftlichen Gesamtsituation der Beklagten das Maß des ihr zumutbaren noch nicht. Die Beklagte erziele seit Jahren gute Gewinne, 1982 ca. 100 Millionen DM oder mehr. Die teure Beschäftigung externer Leiharbeiter sei eine Ausnahme, Fehlzeiten des Klägers könne die Beklagte eigentlich immer durch die "Abwesenheitsreserve" ausgleichen. Die Umsetzung anderer Arbeitnehmer sei zwar eine betriebliche Beeinträchtigung, jedoch eine der Beklagten zumutbare. Angesichts der hohen Zahl der Beschäftigten sei die Beklagte mit der Notwendigkeit von Umsetzungen häufiger befaßt, sie



könne diese Probleme aufgrund ihrer Erfahrungen und ihrer Routine lösen. Unmutsreaktionen von Mitarbeitern könne begegnet werden, insbesondere wenn ihnen verdeutlicht werde, daß die Umsetzung auch im Interesse des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses des erkrankten Arbeitnehmers erforderlich sei.

B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer rechtlichen Prüfung nicht stand. Das angefochtene Urteil war aufzuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

1. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (ständige Rechtsprechung des BAG: vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG und BAG 29, 49 = AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

2. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine ordentliche Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen nur dann sozial gerechtfertigt, wenn die prognostizierten Kurzerkrankungen eine unzumutbare Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen



erwarten lassen (BAG vom 23. Juni 1983 - 2 AZR 15/82 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit im Anschluß an BAG 33, 1 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; BAG 40, 361 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Krankheit). Voraussetzung für die Kündigung ist, daß ganz besondere betriebliche oder wirtschaftliche Beeinträchtigungen zu erwarten sind, die das Maß des dem Arbeitgeber Zumutbaren überschreiten. Aus dem für die Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) geltenden Maßstab folgt, daß ein Arbeitgeber eine Kündigung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erst dann aussprechen wird, wenn die betrieblichen Interessen die Kündigung wirklich notwendig machen (vgl. Weller, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 20, 1983, 77, 81 ff.). Welcher Sachverhalt zu unzumutbaren Beeinträchtigungen führt, ist dabei unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles festzustellen, wobei die objektiv feststellbare erhebliche betriebliche Beeinträchtigung Teil des Kündigungsgrundes ist (Urteil des Senats vom 7. November 1985 - 2 AZR 657/84 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt). Im Rahmen der Interessenabwägung ist bei erheblichen Beeinträchtigungen weiter zu prüfen, ob die betrieblichen Störungen und wirtschaftlichen Belastungen durch zumutbare Überbrückungsmaßnahmen hätten vermieden werden können oder vom Arbeitgeber infolge der Besonderheiten des Einzelfalles noch hinzunehmen sind.

3. Diesen notwendig auf den konkreten Einzelfall bezogenen Abwägungserfordernissen wird das angefochtene Urteil nicht gerecht, wobei die insgesamt vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen eine abschließende Entscheidung durch das Revi-



sionsgericht nicht zulassen. Es fehlt eine genaue Bestimmung der erheblichen Beeinträchtigung unter Zugrundelegung des zutreffenden Maßstabs und bei Bejahung des Vorliegens einer erheblichen Beeinträchtigung die dann notwendige Interessenabwägung.

a) Da das Landesarbeitsgericht zugunsten der Beklagten unterstellt hat, daß bei Ausspruch der Kündigung objektive Tatsachen vorgelegen haben, die die ernste Besorgnis rechtfertigten, daß der Kläger auch in Zukunft häufig krank sein werde, wäre die Kündigung nur dann sozialwidrig, wenn die Beklagte dies in Zukunft hinzunehmen hätte.

b) Dies hat das Landesarbeitsgericht unter Verkenennung des Umstands bejaht, daß es bei einer noch festzustellenden erheblichen Beeinträchtigung weiter darauf ankommt, ob die Belastung dem Arbeitgeber wirtschaftlich oder betrieblich zumutbar ist und daß die Frage der Zumutbarkeit nur im Rahmen einer Interessenabwägung erörtert werden kann.

aa) Zur Prüfung der Frage der zumutbaren Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen ist das Landesarbeitsgericht allerdings zunächst im Ansatz zutreffend davon ausgegangen, diese sei nicht abstrakt, sondern nach den jeweiligen konkreten Umständen des einzelnen Arbeitsverhältnisses und damit **a u c h** unter Beeinträchtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des jeweiligen Arbeitgebers zu beurteilen. Es ist hiervon jedoch wieder abgerückt, indem es ausgeführt hat, nach der Wertung der Kammer sei nicht, bzw. nicht so sehr auf die Kosten des



Arbeitsverhältnisses der Parteien abzustellen, e n t -
s c h e i d e n d sei vielmehr die gute wirtschaftliche Ge-
samtssituation der Beklagten. Es hat hierbei noch hinzugefügt, daß
bei einer Berücksichtigung der Kosten des Arbeitsverhältnisses
der Parteien hier möglicherweise oder vielleicht sogar wahr-
scheinlich die Grenze der zumutbaren wirtschaftlichen Belastung
überschritten sei.

Es kann zwar aus dieser Formulierung nicht hergeleitet
werden, das Landesarbeitsgericht nehme eine Unzumutbarkeit der
Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen schon dann an, wenn
ein unausgewogenes Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung
feststehe, worauf es zutreffend nicht ankommen kann (BAG 33, 1 =
AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; 43, 129 = AP Nr. 10 zu
§ 1 KSchG 1969 Krankheit). Es wollte vielmehr offenbar zum Aus-
druck bringen, daß allein die wirtschaftliche und betriebliche
Situation der Beklagten maßgebend sei. Das ist jedoch weder
rechtlich vertretbar, da auf die Kosten des konkreten Arbeits-
verhältnisses abzustellen ist (BAG Urteil vom 15. Februar 1984
- 2 AZR 573/82 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 15), noch sind die
Schlüsse des Landesarbeitsgerichts aus den von ihm festgestellten
Tatsachen herzuleiten.

bb) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht allerdings in die
wirtschaftlichen Belastungen der Beklagten auch die Lohnfortzah-
lungskosten einbezogen. Der Senat ist bereits in seiner Ent-
scheidung vom 23. Juni 1983 (BAG 43, 129) der Auffassung ent-
gegengetreten, eine krankheitsbedingte Kündigung sei nur bei Ar-



beitnehmern in Schlüsselpositionen zulässig, weil anderenfalls das Lohnfortzahlungsgesetz umgangen werde. Er hat dazu ausgeführt, die Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung seien Schutzgesetze zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Arbeitnehmer und mit diesem Schutzzweck sei es nicht zu vereinbaren, wenn bereits die sechswöchige Inanspruchnahme der Entgeltfortzahlung eine ordentliche Kündigung rechtfertigen könnte. Andererseits sei aber dem Lohnfortzahlungsgesetz nicht der Rechtssatz zu entnehmen, der Arbeitgeber habe Belastungen durch die Entgeltfortzahlungen generell zu tragen. Um zu verdeutlichen, daß der Schutzzweck des Lohnfortzahlungsgesetzes und der des § 1 Abs. 2 KSchG nicht deckungsgleich sind, hat der Senat noch darauf hingewiesen, eine uneingeschränkte Belastung durch Lohnfortzahlungskosten könne in Extremfällen u.a. andere Arbeitsplätze oder gar den Bestand des Betriebes gefährden. Der Senat hat in dieser Entscheidung jedoch nicht einen Maßstab für die soziale Rechtfertigung einer auf unzumutbare Lohnfortzahlungskosten gestützten krankheitsbedingten Kündigung des Inhalts aufgestellt, daß nur im Fall der akuten Gefährdung anderer Arbeitsplätze oder des Bestandes des Betriebes eine solche Kündigung sozial zu rechtfertigen sei (vgl. Klarstellung BAG Urteil vom 15. Februar 1984, aaO).

Ob sehr hohe Lohnfortzahlungskosten eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unzumutbar machen, hängt daher allein von der Interessenabwägung ab, bei der die Besonderheiten des konkreten Falles zu berücksichtigen sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Eine solche Abwägung hat das Landesarbeitsgericht unterlassen, indem es - ohne Einbeziehung der Kosten des Arbeitsverhältnisses und anderer für die Interessenabwägung notwendiger Faktoren - allein auf die akute wirtschaftliche Gesamtsituation der Beklagten abgestellt hat.

cc) Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, ein Großbetrieb mit vielen tausend Arbeitnehmern, der zur Zeit der Kündigung und wahrscheinlich auch in Zukunft hohe Gewinne erziele, sei eher oder unschwer in der Lage, die durch häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten einzelner Arbeitnehmer verursachten wirtschaftlichen-finanziellen Belastungen hinzunehmen, sind diese Überlegungen unerheblich, da bei der Abwägung auf die Kosten des konkreten Arbeitsverhältnisses und nicht abstrakt auf die Lage im Großbetrieb abzustellen ist.

Die weiteren Betrachtungen, die wirtschaftliche und betriebliche Situation der Beklagten sei "erfreulich", die hergestellten Fahrzeuge würden hoch geschätzt, die Nachfrage sei nur schwierig zu decken, geben deswegen für den hier zu prüfenden Bereich nichts her. Das gilt auch für den vom Landesarbeitsgericht angeführten Umstand, die Beklagte erziele hervorragende Gewinne, 1982 ca. 100 Millionen DM.

dd) Als betriebliche Beeinträchtigung, jedoch zumutbare, hat das Landesarbeitsgericht die notwendigen Umsetzungen angesehen und dies damit begründet, daß die betroffenen Vorgesetzten mit diesem Problem auch sonst öfter befaßt sein werden und es aufgrund ihrer



Erfahrungen und Routine lösen könnten. Es hat hierbei jedoch nicht angegeben, aufgrund welchen Sachvortrags es diese Erkenntnis gewonnen hat.

4. Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Prüfung der Sach- und Rechtslage klären müssen, ob das zwischen den Parteien bestehende Austauschverhältnis auf Dauer deshalb erheblich gestört sein wird, weil mit immer neuen beträchtlichen Fehlzeiten und entsprechenden Lohnfortzahlungen zu rechnen ist, weil dann die wirtschaftlichen Belastungen unter dem Gesichtspunkt einer ganz erheblichen Störung des Austauschverhältnisses von nicht absehbarer Dauer die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheinen lassen könnten. Das Landesarbeitsgericht wird hierbei von eindeutigen tatsächlichen Feststellungen auszugehen haben. Bei der Frage, was der Arbeitgeber noch hinzunehmen hat, ist nicht einseitig seine wirtschaftliche und betriebliche Situation zu beachten, sondern die Frage ist unter Einbeziehung der Kosten des Arbeitsverhältnisses und der Situation des Arbeitnehmers zu behandeln. Es wird u.a. zu erwägen sein die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Alter, seine familiären Verhältnisse und der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Erheblich für die Frage, wann Lohnfortzahlungskosten eine Kündigung sozial rechtfertigen, ist auch ein Vergleich mit anderen Arbeitnehmern, die eine vergleichbare Arbeit unter ähnlichen Bedingungen verrichten. Ist auch bei den Kollegen die Quote der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit besonders hoch, dann kann nur eine ganz erheblich höherer Ausfallquote eine Kündigung rechtfertigen, und dies auch nur, wenn Überbrückungsmaßnahmen



- 14 -

nicht erfolgreich oder nicht mehr zumutbar waren.

Hillebrecht

Dr. Weller

Dr. Rösler

Thieß

Binzek



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)