

Aktenzeichen: 2 AZR 649/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 7. November 1985

- 2 AZR 649/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 26. März 1984

Heilbronn

- 4 Ca 5/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 15. Oktober 1984

Baden-Württemberg

- 4 Sa 30/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Änderungskündigung

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2, § 1 Abs. 3 Satz 1 und 2, § 2; BetrVG

§ 102 Abs. 1 Satz 2 und 3

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 649/84

4 Sa 30/84 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. November 1985

Urteil

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 7. November 1985 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Wellhausen und Dr. Bensinger für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Württemberg vom 15. Oktober 1984 - 4 Sa
30/84 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revi-
sion.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentli-
chen betriebsbedingten Änderungskündigung der Beklagten.

Der zum Kündigungszeitpunkt 50 Jahre alte Kläger war seit
3. Mai 1948 bei der Beklagten in deren Betrieb in N
zuletzt als Konstrukteur in der Abteilung "Vertrieb Gleitelemen-
te" beschäftigt. Diese Abteilung wurde mit Wirkung vom 17. Ok-
tober 1983 zu dem Betrieb der Beklagten nach St. L in der
Nähe von W /Baden verlegt. Mehrere Versuche der Beklagten,
den Kläger zur Fortsetzung seiner Tätigkeit in St. L zu
bewegen, blieben ohne Erfolg. Mit Schreiben vom 23. Dezember
1983 kündigte daher die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem
Kläger zum 30. Juni 1984 und bot ihm gleichzeitig die Fort-
setzung des Arbeitsverhältnisses im Betrieb in St. L ,
verbunden mit kostenloser Beförderung und einer monatlichen pau-
schalen "Trennungsentschädigung" in Höhe von 100,-- DM brutto,
zunächst begrenzt auf die Dauer von zwei Jahren, an. Mit Schrei-



ben vom 20. Dezember 1983 hatte die Beklagte dem Betriebsrat die betrieblichen Gründe für die beabsichtigte Kündigung mitgeteilt und darauf hingewiesen, eine Einsatzmöglichkeit für den Kläger bestehe in N nicht. Der Betriebsrat teilte der Beklagten am 22. Dezember 1983 mit, er habe gegen die beabsichtigte Änderungskündigung keine Bedenken.

Der Kläger lehnte das Änderungsangebot ab und erhob am 5. Januar 1984 Kündigungsschutzklage.

Er hat geltend gemacht, die Kündigung sei schon wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats unwirksam, da diesem, was unstreitig ist, die Sozialdaten vergleichbarer Arbeitnehmer nicht mitgeteilt worden seien. Die Kündigung sei im übrigen auch sozialwidrig, da er im Betrieb in N ohne weiteres in den Abteilungen Konstruktion, Lizenz, Gießereiwesen, Werbebüro, Arbeitsvorbereitung (Verbesserungsvorschlagswesen) und Entwicklung weiterbeschäftigt werden könne. Aufgrund seines in der Vergangenheit erfolgten Einsatzes in verschiedenen Abteilungen habe er sich auch nicht auf das Arbeitsgebiet "Gleitelemente" so spezialisiert, daß eine anderweitige Verwendung in N ausgeschlossen sei. Das Änderungsangebot sei für ihn aus familiären und persönlichen Gründen unzumutbar. Darüber hinaus habe die Beklagte nicht berücksichtigt, daß eine Versetzung nach St.

die mit ihm vergleichbaren Mitarbeiter L , N , G , S und H weniger hart treffe, die mit Ausnahme von Herrn Goll jünger als er seien und alle im Gegensatz zu ihm eine Fahrerlaubnis besäßen. Die Genannten seien auch jederzeit auf seinem



Arbeitsplatz einsetzbar, ebenso wie er selbst die Tätigkeit dieser Kollegen ohne weiteres ausführen könne.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Änderungskündigung der Beklagten vom 23. Dezember 1983 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, bei einer Änderungskündigung sei sie nicht verpflichtet, dem Betriebsrat die Sozialdaten vergleichbarer Arbeitnehmer mitzuteilen, denn bei einer Änderungskündigung aus betriebsbedingten Gründen könne eine soziale Auswahl durch den Arbeitgeber unterbleiben. Anderenfalls hätte das Änderungsangebot keinen Sinn. Auch würde der Betriebsrat schon zu einem Zeitpunkt zur Sozialauswahl gehört werden, in dem noch gar nicht bekannt sei, wie der Kläger auf das in der Form der Änderungskündigung gemachte Angebot reagieren werde. Wenn man von ihr verlange, auch bei Änderungskündigungen eine Sozialauswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG vorzunehmen, entfielen von vornherein die Möglichkeit des Ausspruchs von Änderungskündigungen.

Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, da es bei der Sozialgemäßheit einer Änderungskündigung nur darauf ankomme, ob die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vorgeschlagene Änderung der Arbeitsbedingungen sachlich gerechtfertigt und dem Arbeitnehmer zumutbar sei. Sie, die Beklagte, habe dem Kläger nicht nur angeboten, zu unveränderten Bedingungen an einem gleichen Arbeitsplatz im Werk St. L weiterzuarbeiten, sondern darüber hinaus die kostenlose tägliche Beförderung von N nach St. L und zurück sowie eine "Trennungentschädigung" von 100,-- DM pro Monat. Bei der Interessenabwägung sei zu berücksichtigen, daß die organisatorische Änderung aus betriebstechnischen Gründen überfällig gewesen sei und die Fahrzeit von 35 Minuten unter normalen Verkehrsbedingungen der durchschnittlichen täglichen Fahrzeit entspreche, die Arbeitnehmer in Großstädten hinzunehmen hätten. Ohne Rücksicht darauf, ob in N ein freier Arbeitsplatz vorhanden sei, sei der Kläger aufgrund seiner Person und seiner Fähigkeiten (Spezialisierung) nicht für eine andere Arbeit geeignet. Eine Beschäftigung in N komme auch deshalb nicht in Betracht, weil die jeweiligen Abteilungsleiter eine Zusammenarbeit mit dem Kläger ablehnten.

Abgesehen davon, daß eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung nicht erforderlich sei, sei der Kläger wegen seiner Spezialisierung auch mit keinem anderen der in N verbliebenen Konstrukteure vergleichbar und könne daher auch nicht ausgetauscht werden. Schließlich sei der Kläger auch nicht der ihm obliegenden Darlegungslast bei der sozialen Auswahl nachgekommen, da er keine Ausführungen dazu gemacht habe, daß er in der Lage sei, die Tätigkeiten der von ihm angeführten Mitarbeiter zu verrichten.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, die Klage abzuweisen, während 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 nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe im Urteil des Arbeitsgerichts angenommen, die Kündigung sei rechtsunwirksam, da keine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats i.S. von § 102 Abs. 1 BetrVG vorliege und die Kündigung sozialwidrig sei.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ergebe sich aus der ausdrücklichen Verweisung in § 2 Satz 1 KSchG auf § 1 Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG, daß auch eine betriebsbedingte **Ä n d e - r u n g s** Kündigung sozial ungerechtfertigt sei, wenn der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl nicht ausreichend berücksichtigt habe. Dementsprechend seien auch dem Betriebsrat im Anhörungsverfahren die Auswahlgesichtspunkte mitzuteilen. Da dies die Beklagte nicht getan habe, sei die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Die Kündigung sei auch sozialwidrig: Der Kläger habe ordnungsgemäß gerügt, daß bei der Auswahl des zu Kündigenden soziale Gesichtspunkte nicht aus-



reichend berücksichtigt worden seien. Der Kläger habe nämlich fünf vergleichbare Mitarbeiter im Betrieb der Beklagten in N benannt, die mit Ausnahme des Arbeitskollegen Goll jünger und überdies im Besitz einer Fahrerlaubnis seien. Nunmehr sei es Sache der Beklagten gewesen, Gesichtspunkte anzuführen, die für die Auswahl gerade des Klägers gesprochen hätten. Da sie hierzu keinerlei Gesichtspunkte vorgetragen habe, sei die Kündigung mangels ausreichender Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei der Auswahl rechtsunwirksam. Schließlich sei die Kündigung auch deshalb sozialwidrig, weil die Beklagte nicht dargelegt habe, weshalb der Kläger entgegen dessen Behauptung nicht auf einen freien Arbeitsplatz in einer der von ihm benannten Abteilungen im Betrieb N weiterbeschäftigt werden könne. Der Vortrag der Beklagten, der Kläger sei für eine anderweitige Arbeit im Betrieb N aufgrund seiner Person und seiner Fähigkeiten nicht geeignet, sei unsubstantiiert. Die von der Beklagten behauptete Ablehnung der Weiterbeschäftigung in N - durch die jeweiligen Abteilungsleiter stelle für sich allein keinen Grund für die Beklagte dar, von einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in N abzusehen, solange diese Ablehnung durch die Abteilungsleiter nicht durch konkrete und sachlich nachvollziehbare Umstände begründet werde.

B. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts wird im Ergebnis und hinsichtlich seiner beiden Hilfsbegründungen (fehlendes betriebliches Erfordernis und fehlerhafte soziale Auswahl) gefolgt.

I.1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat,



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



gilt das Gebot der ausreichenden sozialen Auswahl für den Arbeitgeber nicht nur bei Beendigungs-, sondern auch bei Änderungskündigungen. Das ergibt sich ohne weiteres bereits aus der ausdrücklichen Verweisung in § 2 Satz 1 KSchG, der im Klammerzusatz auch auf § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bezug nimmt (so schon Urteil des erkennenden Senats vom 7. August 1979 - 2 AZR 575/77 - nicht veröffentlicht und Senatsurteil vom 18. Oktober 1984 - 2 AZR 543/83 - zur Veröffentlichung vorgesehen; ebenso Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 2 Rz 42; KR-Rost, 2. Aufl., § 2 KSchG Rz 103). Die gegenteilige Auffassung des LAG Düsseldorf (Urteil vom 21. Januar 1983, BB 1983, 1730) widerspricht der eindeutigen gesetzlichen Regelung. Dementsprechend gehören bei der betriebsbedingten Änderungskündigung zu den "Gründen für die Kündigung" i.S. von § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch die Tatsachen, die zu der vom Arbeitgeber getroffenen sozialen Auswahl i.S. des § 1 Abs. 3 KSchG geführt haben.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich hieraus aber im vorliegenden Falle noch nicht die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

Der erkennende Senat hatte im Urteil vom 6. Juli 1978 (BAG 30, 370 = AP Nr. 16 zu § 102 BetrVG 1972 mit Anm. von G. Hueck = EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 37 mit Anm. von Hanau) eingehend zu der Frage Stellung genommen, welchen Mindestinhalt die Mitteilung der Kündigungsgründe im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG bei einer betriebsbedingten Kündigung haben muß. Der Senat hatte damals ausgeführt, zu den Gründen für die "Kündigung"



1.S. von § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gehörten auch die Tatsachen, die zu der vom Arbeitgeber getroffenen sozialen Auswahl geführt hätten. Der Senat hat damals aber die Einschränkung gemacht, der Arbeitgeber müsse die Auswahlgesichtspunkte nur auf Verlangen des Betriebsrats mitteilen. Insoweit hat der Senat seine Rechtsprechung durch Teilurteil vom 29. März 1984 (- 2 AZR 429/83 A - BAG 45, 277 ff.) aufgegeben und ausgeführt, der Arbeitgeber habe dem Betriebsrat von vornherein auch ohne ein entsprechendes Verlangen die Gründe mitzuteilen, die ihn zur Auswahl gerade dieses Arbeitnehmers veranlaßt haben. Der Senat hat aber in der Entscheidung vom 29. März 1984 (aaO) dem Rechtsstaatsprinzip entnommen, die dort aufgestellten Grundsätze für die Auslegung von § 102 Abs. 1 Satz 2 und § 102 Abs. 2 BetrVG könnten auf solche Kündigungen nicht angewandt werden, die in der Vergangenheit im Vertrauen auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgesprochen worden seien. Vorliegend ist die Kündigung am 23. Dezember 1983, also vor Verkündung des Urteils vom 29. März 1984, ausgesprochen worden. Der Betriebsrat hatte vorliegend die Mitteilung der Auswahlgesichtspunkte nicht verlangt, sondern aufgrund der mitgeteilten Kündigungsgründe erklärt, er habe keine Bedenken gegen die Kündigung. Dementsprechend führt der Vertrauensschutz zu dem Ergebnis, daß die Kündigung nicht an einer nicht ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung scheitert.

II. Dem Berufungsgericht wird aber darin gefolgt, daß die Kündigung sozialwidrig und damit unwirksam ist.



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. zuletzt BAG 45, 146, 151, m.w.N.).

2. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

a) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils angenommen hat, bedarf eine betriebsbedingte Änderungskündigung zu ihrer Wirksamkeit nicht nur eines zumutbaren Änderungsangebotes, sondern muß aus einem der in § 1 Abs. 2 KSchG genannten Gründe bedingt sein. Das ergibt sich bereits aus der Klammerdefinition des § 2 Satz 2 KSchG. Der Arbeitgeber kann sich dementsprechend nicht auf dringende betriebliche Erfordernisse berufen, die die Änderungskündigung bedingen sollen, wenn ein anderer freier Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Kündigung vorhanden war, auf dem der gekündigte Arbeitnehmer hätte weiterbeschäftigt werden können (BAG 28, 131 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1



KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG 42, 151, 158 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung zu II 2 a der Gründe mit Anm. von Meisel). Insoweit greifen die vom erkennenden Senat in ständiger Rechtsprechung vertretenen Grundsätze über die abgestufte Darlegungslast ein (vgl. u.a. BAG vom 3. Februar 1977, aaO, und BAG 42, 151, 158). Danach hat der Arbeitnehmer darzulegen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt, wenn sein bisheriger Arbeitsplatz tatsächlich weggefallen ist. Anschließend muß dann der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchen Gründen eine Umsetzung auf einen entsprechenden freien Arbeitsplatz nicht möglich gewesen sei.

b) Vorliegend hat der Kläger dargelegt, es sei ohne weiteres möglich, ihn in den Abteilungen Konstruktion, Lizenz, Gießereiwesen, Werbebüro, Arbeitsvorbereitung (Verbesservorschlagswesen) und Entwicklung weiterzubeschäftigen. Aufgrund seines in der Vergangenheit erfolgten Einsatzes in verschiedenen Abteilungen habe er sich nicht auf das Arbeitsgebiet "Gleitelemente" spezialisiert, so daß eine anderweitige Verwendung in N ausgeschlossen sei.

Die Beklagte hat daraufhin nicht bestritten, daß freie Arbeitsplätze in den genannten Abteilungen vorhanden seien. Sie hat sich damit begnügt auszuführen, der Kläger könne aus Gründen in seiner Person und wegen seiner Fähigkeiten nicht in den Betrieb N (3.000 Arbeitnehmer) weiterbeschäftigt werden. Außerdem lehnten es die Leiter der Abteilungen ab, mit ihm zusammenzuarbeiten.



Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht unter Verweisung auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts diesen Vortrag der Beklagten für unsubstantiiert gehalten und deswegen angenommen hat, die Beklagte sei ihrer Darlegungslast nicht nachgekommen. Die Beklagte beschränkt sich nämlich zur Begründung ihrer Entscheidung, den Kläger nicht weiter in N zu beschäftigen, auf ein Werturteil, gibt aber keine gerichtlich überprüfbaren Tatsachen an, die dieses Werturteil tragen. Da dem Landesarbeitsgericht auch darin zu folgen ist, daß die Ablehnung durch einen möglichen Vorgesetzten die Beklagte nicht von einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit befreit, solange sie nicht die Gründe für die Ablehnung darlegt, ist davon auszugehen, daß der Kläger auf einem freien Arbeitsplatz in dem Betrieb N hat weiterbeschäftigt werden können. Die Revision ist demgemäß schon aus diesem Grunde zurückzuweisen.

3. Dem Berufungsgericht wird auch darin gefolgt, daß die Kündigung wegen nicht ausreichender sozialer Auswahl sozialwidrig ist.

Auch die Ausführungen des Berufungsgerichts zu der Frage, ob die Kündigung rechtsunwirksam ist, weil die Beklagte bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat, unterliegen nur einer beschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung, weil der Begriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte ebenso wie der der Sozialwidrigkeit ein unbestimmter Rechtsbegriff ist (BAG



16, 149, 151; BAG 42, 151, 159, jeweils m.w.N.). Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts stand.

a) Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht annimmt, der Kläger sei seiner Darlegungspflicht nach § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG nachgekommen, indem er fünf vergleichbare Mitarbeiter im Betrieb der Beklagten in N benannt habe, die mit Ausnahme des Kollegen Goll jünger und überdies im Besitz einer Fahrerlaubnis seien. Der Kläger hat auch dargelegt, diese Arbeitnehmer seien mit ihm vergleichbar, er sei also in der Lage, ihre Tätigkeit zu übernehmen, dafür spreche auch, daß sie wie er Konstrukteure in der Tarifgruppe T VI seien. Zutreffend hat das Berufungsgericht angenommen, es wäre nun Sache der Beklagten gewesen, unter Angabe konkreter, nachprüfbarer Tatsachen darzulegen und ggf. zu beweisen, daß der Kläger weder in der Lage sei, als Konstrukteur die Aufgaben in einer der von ihm genannten Abteilungen noch die Tätigkeit der von ihm benannten Mitarbeiter zu übernehmen. Dem ist die Beklagte weder im Verfahren vor dem Arbeitsgericht noch vor dem Berufungsgericht nachgekommen. Stattdessen hat sie sich auf die vom Kläger und vom Gericht nicht nachprüfbare und deshalb unsubstantiierte Behauptung zurückgezogen, der Kläger könne aufgrund seiner Spezialisierung und aus persönlichen Gründen die Arbeit keines anderen Arbeitnehmers wahrnehmen. Ist dieser Vortrag aber unsubstantiiert, ist davon auszugehen, daß der Kläger und die von ihm benannten Arbeitnehmer vergleichbar (austauschbar) gewesen sind. Nach dem Vortrag des Klägers, dem die Beklagte insoweit nicht



widersprochen hat, hätte die Versetzung nach St. L die vergleichbaren Arbeitnehmer L , N , S und H aber weniger hart getroffen, weil sie jünger als der Kläger waren und deshalb davon auszugehen ist, daß die längere Fahrzeit sie weniger ermüdete und sie wegen der Möglichkeit, mit dem PKW zu fahren, beweglicher waren.

Dementsprechend ist die Kündigung auch wegen nicht ausreichender sozialer Auswahl des zu Kündigenden sozialwidrig, so daß auch aus diesem Grunde die Revision zurückzuweisen war.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Wellhausen

Dr. Bensinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)