

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

Gesetz: BGB § 626; KSchG 1969 § 15 Abs. 1; BetrVG 1972
§ 103; ZPO §§ 139, 286, § 554 Abs. 3 Nr. 3 b,
§ 561 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

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

Aktenzeichen: 2 AZR 761/76

Urteil des BAG vom 19. Oktober 1978

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 761/76

5 Sa 113/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
19. Oktober 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Oktober 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kirchne und Baerbaum für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. Oktober 1976 - 5 Sa 113/76 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger 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 bei der Beklagten seit dem 15. Februar 1968 als Angestellter beschäftigt, zunächst als "Organisator für Ablaufplanung", zuletzt als "Berater für Informationssysteme" in der Abteilung "Verwaltungsmethoden". Seine Aufgabe bestand hier in der Erstellung von Arbeitsablaufanalysen sowie der Planung und Durchführung von Rationalisierungsprogrammen. Der Kläger erhielt zuletzt ein monatliches Gehalt von 4.621,-- DM brutto. Nach dem Arbeitsvertrag vom 15. Februar 1968 sollte "neben den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen" die " -Arbeitsordnung" auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

Am 10. Juli 1975 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie beabsichtige, ihn mit Wirkung vom 1. September 1975 für 18 Monate als Sachbearbeiter in die Abteilung "Rechnungsschreibung" zu versetzen, weil sein bisheriger Arbeitsplatz aufgelöst werde und die von ihm verrichteten Tätigkeiten nicht mehr fortgeführt werden sollten. Aufgrund eines Widerspruchs des Betriebsrats nahm die Beklagte jedoch von der beabsichtigten Maßnahme Abstand. In der Folgezeit brachte der Kläger wiederholt seine Unzufriedenheit darüber zum Ausdruck, daß sein Aufgabenbereich eingeschränkt werde. Am 10. September 1975 fand zwischen dem Kläger und seinen Vorgesetzten unter der Teilnahme von Mitgliedern des Betriebsrats ein Gespräch statt, das zum Ziel hatte, die im Verhältnis des Klägers zu seinem Abteilungsleiter aufgetretenen Unstimmigkeiten auszuräumen und für den Kläger eine neue angemessene Tätigkeit zu finden. Der Kläger erklärte sich bei dieser Gelegenheit grundsätzlich bereit, eine andere Tätigkeit außerhalb seiner bisherigen Abteilung zu übernehmen, sofern seine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch nicht eingeschränkt würden. Mit Schreiben vom 12. November teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:

"Sehr geehrter Herr E ,
in der Abteilung IV Rechnungsschreibung ist der
Arbeitsanfall aufgrund einer verstärkten Nachfrage

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

nach Kaufangeboten in den letzten Wochen sprunghaft angestiegen. Wir gehen davon aus, daß diese Situation für eine längere Zeit andauern wird.

Zur Bewältigung dieses erhöhten Arbeitsanfalles sind besondere Maßnahmen notwendig. Eine dieser Maßnahmen ist der Einsatz von zusätzlichen Mitarbeitern.

Wie am 10.7.1975 mit Ihnen besprochen, ist Ihr derzeitiger Arbeitsplatz in der Abteilung IV Verwaltungsmethoden infolge von Rationalisierungsmaßnahmen aufgelöst worden. Deshalb suchen wir für Sie bekanntlich eine andere geeignete Stelle in unserem Unternehmen.

Wir kennen Ihre Bedenken, die Sie gegen eine Tätigkeit in der Abteilung IV Rechnungsschreibung haben. Dennoch haben wir uns unter Abwägung aller Gesichtspunkte in der gegenwärtigen Situation entscheiden müssen, Sie ab 17. November 1975 für die Dauer von sechs Monaten in der Abteilung IV Rechnungsschreibung (Abteilungsleiter Herr H), bei der Erstellung von Kaufangeboten für installierte DV-Maschinen einzusetzen. Bitte haben Sie Verständnis für diese Maßnahme und helfen Sie mit, eine besondere Situation zu bewältigen. Der Betriebsrat hat dieser Maßnahme zugestimmt.

Während der Dauer Ihrer Tätigkeit in der Abteilung IV Rechnungsschreibung bleiben Ihre Tarifgruppe und Vergleichsreihe sowie Ihr Gehalt und Ihre Gehaltsentwicklung unverändert. In der Zwischenzeit werden wir uns weiterhin intensiv um einen Ihren Kenntnissen und Erfahrungen entsprechenden neuen Dauerarbeitsplatz in unserem Unternehmen bemühen.

Bis zur endgültigen Regelung Ihres zukünftigen Einsatzes ist für Sie für alle damit zusammenhängenden Fragen weiterhin der Leiter der Abteilung IV Verwaltungsmethoden zuständig."

Noch am selben Tage erwiderte der Kläger der Beklagten, er könne sich mit ihrer Entscheidung nicht einverstanden erklären. In ihrem Antwortschreiben vom 13. November 1975 beharrte die Beklagte auf der angeordneten Maßnahme und forderte den Kläger auf, am 17. November 1975 die Arbeit in der Abteilung "Rechnungsschreibung" aufzunehmen. Mit Schreiben vom 14. November 1975 lehnte der Kläger die Übernahme der vorgesehenen Tätigkeit erneut ab. Zugleich kündigte er an, er werde bis zur Klärung der Sachlage die Arbeit an

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



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



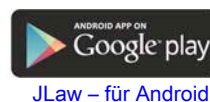
- 4 -

seinen laufenden Projekten an seinem bisherigen Arbeitsplatz und, falls ihm dies verwehrt werde, an seinem Schreibtisch in seiner Wohnung fortführen. Neben dieser Korrespondenz versuchten Vertreter der Beklagten in mehreren Besprechungen, den Kläger von seiner ablehnenden Haltung abzubringen. Das gelang jedoch nicht. Am 17. November 1975 - der Kläger hatte für diesen Tag Urlaub beantragt - teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, sie beabsichtige, dem Kläger wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung zu kündigen. In einer daraufhin einberufenen Sondersitzung stimmte der Betriebsrat der Kündigung zu. Hiervon unterrichtet, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 17. November 1975 fristlos aus wichtigem Grund und vorsorglich fristgemäß zum 31. März 1976.

Unstreitig war der Kläger drittes Ersatzmitglied des Betriebsrats für die Gruppe der Angestellten. Unstreitig waren weiter zumindest drei ordentliche Betriebsratsmitglieder aus der Gruppe der Angestellten wegen Krankheit oder längerer Ortsabwesenheit gehindert, an der Sitzung des Betriebsrats vom 17. November 1975 teilzunehmen. Zu der genannten Sitzung hatte der Betriebsratsvorsitzende drei Ersatzmitglieder geladen, von denen zwei der Gruppe der Angestellten angehörten.

Der Kläger hält die ihm ausgesprochene Kündigung für rechtsunwirksam. Er erstrebt die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis weder durch die fristlose noch durch die vorsorglich erklärte ordentliche Kündigung der Beklagten aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. März 1976 aufzulösen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe sich einer beharrlichen Arbeitsverweigerung schuldig gemacht, weil er es abgelehnt habe, der vorübergehenden Versetzungsanordnung nachzukommen. Die Versetzung sei durch dringende betriebliche Gründe erforderlich geworden, weil einerseits die vom Kläger bisher bearbeiteten Vorhaben für sie keinen Nutzen mehr gehabt hätten und der Arbeitsplatz des Klägers deswegen



- 5 -

aufgelöst worden sei und andererseits in der Abteilung "Rechnungsschreibung" ganz erhebliche Arbeitsrückstände eingetreten seien, die zu einer Notsituation geführt hätten. Bei dieser Sachlage sei sie befugt gewesen, die Versetzung des Klägers auszusprechen. Die Anordnung sei vom Direktionsrecht gedeckt, weil sowohl nach dem Tarifvertrag als auch nach der Arbeitsordnung ein Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen versetzt oder mit anderen als den ursprünglich im Arbeitsvertrag benannten Aufgaben beschäftigt werden könne. Die für den Kläger vorgesehene Tätigkeit sei zwar im Verhältnis zu der seither ausgeübten Tätigkeit geringerwertig gewesen, die Unterschiede seien jedoch nicht so erheblich, daß dem Kläger die Übernahme dieser Tätigkeit für einen vorübergehenden Zeitraum von nur sechs Monaten nicht habe zugemutet werden können.

Demgegenüber hat der Kläger geltend gemacht, die außerordentliche Kündigung sei bereits deswegen unwirksam, weil er am 17. November 1975 amtierendes Ersatzmitglied des Betriebsrats gewesen sei und die Kündigung daher der Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG bedurft habe. Eine solche habe die Beklagte jedoch nicht eingeholt. Sie habe dem Betriebsrat nämlich nicht mitgeteilt, daß sie die Kündigung eines amtierenden Ersatzmitgliedes des Betriebsrats beabsichtige, sondern lediglich ein Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG eingeleitet. Im übrigen sei die Kündigung aber auch deswegen nicht gerechtfertigt, weil ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB hierfür nicht vorgelegen habe. Die Versetzungsanordnung der Beklagten sei rechtswidrig gewesen. Die Beklagte habe mit ihrer Anordnung das Direktionsrecht überschritten. Nach der Arbeitsordnung sei die Zuweisung anderer als der vertraglich vorgesehenen Tätigkeiten nur zulässig, wenn betriebliche Gründe dazu zwingen. Derartige betriebliche Notwendigkeiten hätten jedoch nicht vorgelegen. Zum einen sei sein Arbeitsplatz in der Abteilung "Verwaltungsmethoden" nicht weggefallen, sondern bestehe fort. Zum anderen könne nicht davon gesprochen werden, daß in der Abteilung "Rechnungsschreibung" eine Notsituation

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



- 6 -

- 6 -

eingetreten sei, die nur durch seine Versetzung habe behoben werden können. Schließlich sei die Befolgung der Versetzungsanordnung unzumutbar gewesen, weil die ihm angebotene Tätigkeit drei Gehaltsgruppen niedriger einzustufen sei als seine bisher ausgeübte Tätigkeit.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat der Kläger im Wege der Klageerweiterung beantragt, die Beklagte unter Androhung eines Zwangsgeldes von 50.000,-- DM, ersatzweise Zwangshaft - zu vollziehen an ihren Geschäftsführern -, zu verurteilen, den Kläger binnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils des Landesarbeitsgerichts vertragsgemäß zu beschäftigen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, das Arbeitsverhältnis des Klägers sei durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 17. November 1975 mit sofortiger Wirkung beendet worden. Es hat angenommen, der Beklagten sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen, nachdem der Kläger sich beharrlich geweigert habe, der Versetzungsanordnung vom 12. November 1975 Folge zu leisten. Der Kläger sei jedoch verpflichtet gewesen, der Versetzungsanordnung nachzukommen, weil betriebliche Gründe hierfür vorgelegen hätten, weil die Anordnung ausdrücklich nur auf einen Zeitraum von sechs Monaten begrenzt gewesen sei und weil die Beklagte dem Kläger die Wahrung seines Besitzstandes zugesichert habe. Ob dem Kläger in seiner Eigenschaft als Ersatzmitglied des Betriebsrats am 17. November 1975 der Schutz des § 15 KSchG zugestanden habe, könne dahingestellt bleiben,

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

weil der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich zugestimmt habe.

II. Mit der Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht weder die Bestimmung des § 626 BGB verletzt noch sonst gegen materielles Recht, wie etwa die Bestimmungen des § 15 KSchG und des § 103 BetrVG, verstoßen.

1. Die Revision meint, dem Kläger habe als aufgerücktem Ersatzmitglied des Betriebsrats nach § 15 KSchG nicht gekündigt werden können. Diese Ansicht ist jedoch unzutreffend. Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG ist die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds dann zulässig, wenn Tatsachen vorhanden sind, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigen, und die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats vorliegt. Letzteres war hier der Fall. Dabei kann zugunsten des Klägers angenommen werden, daß er am 17. November 1975 als Ersatzmitglied stellvertretend für ein ordentliches Mitglied dem Betriebsrat der Beklagten angehört hat und daß er insoweit in den besonderen Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG einbezogen war (zum Kündigungsschutz für Ersatzmitglieder vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 15 KSchG 1969 [zu 1 der Gründe], mit zustimmender Anmerkung von Götz Hueck). Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung des Klägers nach § 103 Abs. 1 BetrVG zugestimmt habe. Diese Feststellung ist von der Revision in ihrem fristgerecht vorgelegten Begründungsschriftsatz vom 25. Januar 1977 nicht mit einer Verfahrensrüge im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO angegriffen worden und daher für den Senat bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO).

2. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Entscheidend ist allein, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt hat. Das Revisions-



- 8 -

gericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB zu geben, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 2, 207 [211] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe], vgl. statt vieler BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] sowie BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe] - jeweils mit weiteren Nachweisen). Die Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

3. Das Landesarbeitsgericht hat das Verhalten des Klägers - beharrliche Weigerung, einer durch betriebliche Gründe gerechtfertigten, mit Zustimmung des Betriebsrats angeordneten vorübergehenden und zumutbaren Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nachzukommen - als schwerwiegende Vertragsverletzung angesehen, die es der Beklagten unzumutbar machte, das Arbeitsverhältnis mit ihm fortzusetzen. Mit dieser Wertung hat das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes weder verkannt noch unrichtig angewandt.

a) Buchst. B Nr. 8 der kraft Vereinbarung der Parteien zum Bestandteil des Arbeitsvertrages des Klägers erklärten Arbeitsordnung der Beklagten berechtigt die Beklagte, Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen zu versetzen oder mit anderen Arbeiten als den ursprünglich im Arbeitsvertrag benannten zu beschäftigen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß im Jahre 1975 in der Abteilung "Rechnungsschreibung" der Beklagten infolge eines erheblich gewachsenen Kundeninteresses ein so starker Arbeitsanfall herrschte, daß die Abteilung nicht mehr in der Lage war, ihre Aufgaben zu bewältigen, und daß sich trotz bereits im Sommer 1975 durchgeführter Versetzungen im September 1975 ein weiterer Kräftebedarf ergeben hatte. Diese Feststellung ist von der

- 9 -



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



Revision nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffen worden und daher für den Senat bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO). Zwar hat die Revision das Vorliegen betrieblicher Gründe für eine Versetzung des Klägers bestritten, sie hat sich insoweit aber lediglich gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts gewandt, der bisherige Arbeitsplatz des Klägers sei durch Unternehmerentscheidung im Rahmen einer Rationalisierung fortgefallen. Auf diesen Gesichtspunkt kommt es jedoch für die Frage, ob betriebliche Gründe für eine vorübergehende Versetzung des Klägers bestanden, nicht entscheidend an. Selbst wenn die bisher vom Kläger bearbeiteten Aufgaben noch nicht ausgelaufen waren und noch weiteren Arbeitsaufwand erforderten, war die Beklagte nach der eingangs angeführten Regelung ihrer Arbeitsordnung befugt, den Kläger vorübergehend mit den besonders dringlich gewordenen Arbeiten in der Abteilung "Rechnungsschreibung" zu beauftragen und hierzu seine Versetzung anzuordnen. Aus diesem Grund erweist sich auch der Vorwurf der Revision als unberechtigt, das Landesarbeitsgericht habe die Beweisangebote des Klägers zu seinem Vortrag nicht berücksichtigt, der Arbeitsplatz des Klägers sei nicht aufgelöst worden, vielmehr werde in seiner alten Abteilung verstärkt weiter gearbeitet. Auf diesen Vortrag des Klägers kam es nicht mehr an, nachdem das Landesarbeitsgericht zu der Feststellung gelangt war, der Arbeitsanfall in der Abteilung "Rechnungsschreibung" sei so erheblich angestiegen, daß durch entsprechende Personalverstärkung vorübergehend habe Abhilfe geschaffen werden müssen.

b) Entgegen der Ansicht der Revision handelte es sich bei der Anordnung der Beklagten vom 12. November 1975 nicht um eine Rückstufung des Klägers. Eine solche liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer auf unbegrenzte Zeit geringerwertige Tätigkeiten mit entsprechend geringerer Bezahlung zugewiesen werden. Unstreitig sollte der Kläger durch seine Versetzung jedoch keine Gehaltseinbuße erleiden und auch in seiner Gehaltsentwicklung nicht beeinträchtigt werden. Vor allem war die Versetzung aber auch zeitlich genau begrenzt. Dem Landesarbeitsgericht ist daher darin beizupflichten, daß



dem Kläger die Befolgung der vorübergehenden Versetzung, mit der lediglich ein personeller Engpaß bei der Bewältigung einer Notsituation ausgeglichen werden sollte, zuzumuten war.

c) Schließlich beruft sich die Revision auch zu Unrecht darauf, daß der Kläger von der Beklagten gemäß Buchst. K der Arbeitsordnung vor der geplanten Maßnahme, nämlich der Versetzung in die Abteilung "Rechnungsschreibung", habe gehört werden müssen und daß dies nicht geschehen sei.

Buchst. K der Arbeitsordnung der Beklagten spricht von "Ordnungsmaßnahmen" und trifft Regelungen für Fälle des Verstoßes "gegen die Ordnung des Betriebes" oder "gegen die Bestimmungen der Arbeitsordnung". Abgesehen davon, daß die Arbeitsordnung der Beklagten eine Versetzung als Ordnungsmaßnahme überhaupt nicht kennt (als solche sind lediglich Verwarnung, Verweis, ordentliche und außerordentliche Kündigung aufgeführt), handelte es sich bei der vom Kläger zurückgewiesenen Versetzung auch nicht um eine betriebliche Disziplinarmaßnahme, sondern um den Versuch der Beklagten, einem vorübergehenden personellen Engpaß durch eine in der Arbeitsordnung ausdrücklich vorgesehene Direktionsmaßnahme entgegenzuwirken. Dazu bedurfte es keiner vorhergehenden förmlichen Anhörung des Klägers, weil ein derartiges Verfahren nicht vorgeschrieben ist. Im übrigen hat der Kläger, wie sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt, hinreichend Gelegenheit gefunden, der Beklagten seinen Standpunkt zu der Frage der Versetzung darzulegen.

d) Mit dem von ihm geübten Verhalten der beharrlichen Arbeitsverweigerung hat der Kläger seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag so nachhaltig verletzt, daß das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler das Interesse der Beklagten an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses als vorrangig gegenüber dem Interesse des Klägers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes anerkannt hat.

III. Die Revision des Klägers war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez: Dr. Gröninger Hillebrecht Dr. Gehring



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

