

Aktenzeichen: 3 AZR 24/81

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. April 1983

- 3 AZR 24/81 -

I. Arbeitsgericht
Heilbronn

Urteil vom 26. Juni 1980

- 2 Ca 85/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 6. November 1980

- 4 Sa 57/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zusage einer Lebensversicherung mit Wartezeit

Gesetz: BetrAVG § 1 Lebensversicherung, § 1 Wartezeit; BGB § 242
Ruhegehalt-Lebensversicherung, §§ 133, 157, 280, 286,
249, 326

Leitsätze:

1. Verspricht der Arbeitgeber, eine Lebensversicherung nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren abzuschließen, so erteilt er damit eine Versorgungszusage i.S. des § 1 BetrAVG.
2. Die Pflicht zum Abschluß des zugesagten Versicherungsvertrages besteht im Zweifel auch dann, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar mit dem Ablauf der Wartezeit in den Ruhestand tritt. Eine Mindestlaufzeit des Versicherungsvertrages, die dem Arbeitnehmer nicht bekannt ist, hat nur Bedeutung für die Fälligkeit der Versorgungsleistung.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 24/81

4 Sa 57/80 Baden-Württemberg

Verkündet am
19. April 1983

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !
URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 1983 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie den ehrenamtlichen Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Bächle und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht
erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 6. November 1980 - 4 Sa 57/80 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Heilbronn vom 26. Juni 1980
- 2 Ca 85/80 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und
der Revision zu tragen.

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 darüber, ob die Beklagte dem Kläger
einen Betrag von 5.000,-- DM aus einer Versorgungszusage schul-
det.

Der am 10. November 1914 geborene Kläger war bei der Be-
klagten bis zum 31. Dezember 1979 als kaufmännischer Angestell-
ter beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war der
schriftliche Vertrag vom 18. November 1969. Dieser nennt als
Einstellungsdatum den 1. Januar 1970, nach der Darstellung des
Klägers hat das Arbeitsverhältnis dagegen schon am 15. Dezember
1969 begonnen.

Ziffer 4 des Arbeitsvertrages verweist zu dem Regelungspunkt
"Betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung" auf eine
Anlage. Darin heißt es auszugsweise:



Der "Alters- und Hinterbliebenenversorgung" unseres Hauses haben wir folgende Richtlinien gegeben:

1. Wir, die Fa. A B , K , schließen zu Gunsten unserer Betriebsangehörigen, wenn sie ununterbrochen 10 Jahre bei uns tätig sind oder in besonderen Fällen auch früher, bei der Allgemeinen Rentenanstalt Stuttgart eine Lebensversicherung ab.

.....

3. Die versicherten Beschäftigten erhalten bei Vollendung des 65. Lebensjahres eine Versicherungssumme in Höhe von 5.000,-- DM, die in voller Höhe in bar oder als monatliche Rente ausbezahlt wird.

.....

5. Im einzelnen gelten für die Versicherung die Bedingungen des zwischen unserer Firma und der Allgemeinen Rentenanstalt Stuttgart abgeschlossenen Versicherungsvertrages.

.....

8. Jeder Anspruch auf eine Versicherungsleistung entfällt entschädigungslos, wenn der versicherte Betriebsangehörige vor Fälligkeit aus unseren Diensten ausscheidet, insbesondere, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung von unserer Seite oder aus Gründen endet, die uns zur fristlosen Entlassung berechtigen würden.

Die Beklagte hat unter dem Datum des 22./27. April 1966 einen Gruppenversicherungsvertrag (Direktversicherung) mit der Allgemeinen Rentenanstalt, Lebens- und Rentenversicherungs-AG, Stuttgart abgeschlossen. Den Kläger hat sie hierzu nicht angemeldet und auch keinen eigenen Versicherungsvertrag zu seinen Gunsten abgeschlossen.

Im Dezember 1976 hat die Beklagte mit ihrem Betriebsrat vereinbart und durch Aushang bekanntgegeben, "daß Mitarbeiter, die in das Rentenalter kommen (Frauen 63/Männer 65 Jahre), nach Ablauf des laufenden Quartals nicht weiterbeschäftigt werden können



nen".

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung eines Betrages von 5.000,-- DM. Er hat geltend gemacht, aufgrund seiner zehnjährigen Betriebszugehörigkeit und der Vollendung des 65. Lebensjahres erfülle er alle Anspruchsvoraussetzungen der Versorgungszusage. Die Beklagte könne ihre Leistungspflicht nicht von weiteren Bedingungen abhängig machen. Das gelte insbesondere für die ihm unbekannt gebliebenen Vereinbarungen der Beklagten mit der Rentenanstalt. Die Beklagte müsse sich an dem durch ihre Zusage geschaffenen Vertrauenstatbestand festhalten lassen und den zugesagten Betrag selbst zahlen, wenn die Versicherung nicht dafür eintrete.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger könne keine Leistung der Altersversorgung von ihr verlangen. Die seinem Arbeitsvertrag beigelegte Anlage stelle keine Anspruchsgrundlage für die Zahlung der Versicherungssumme dar, sondern bedeute nur eine kurze Unterrichtung der neu eintretenden Mitglieder über Einrichtung und Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Maßgeblich für Ansprüche auf Altersversorgung seien die Bedingungen des Versicherungsvertrages mit der Rentenanstalt, wie die Verweisung in Ziffer 5 der Anlage klarstelle. Danach habe der Kläger keine Versorgungszusage erhalten. Diese wäre ihm erst mit dem Abschluß eines Versicherungsvertrages zu seinen Gunsten erteilt worden. Zum Abschluß eines solchen Vertrages sei es aber nicht gekommen, weil der Kläger nach genau zehnjähriger Betriebszugehörigkeit am 31. De-



zember 1979 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Selbst wenn der Kläger das Arbeitsverhältnis schon am 15. Dezember 1969 begonnen hätte, könne er gleichwohl die Versicherungssumme nicht verlangen, weil er im Zeitpunkt der Vollendung seines 65. Lebensjahres nicht zu den "versicherten Beschäftigten" nach Ziffer 3 der Anlage gehört habe. Nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hätte für den Kläger ein Versicherungsvertrag nicht mehr geschlossen werden können. Nach den Vorschriften des Bundesaufsichtsamts für das Versicherungswesen müßten Lebensversicherungsverträge eine Mindestlaufzeit von einem Jahr aufweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers, der sein Klageziel weiterverfolgt.

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

Die Revision ist begründet. Dem Kläger steht der verlangte Betrag zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen, die die Beklagte für ihre Versorgungszusage aufgestellt habe. In Ziffer 1 der Anlage zum Arbeitsvertrag habe die Beklagte versprochen, eine betriebliche Altersversorgung nach einer ununterbrochenen zehnjährigen Betriebszugehörigkeit durch Abschluß einer Lebensversicherung (Direktversicherung) zu gewähren. Aus dieser Versicherung solle nach Ziffer 3 der Anlage "der versicherte Beschäftigte" bei Vollendung des 65. Lebensjahres eine Versicherungssumme in Höhe



von 5.000,-- DM erhalten. Diese Formulierung mache deutlich, daß die Vollendung des 65. Lebensjahres dem Abschluß der Versicherung nachfolgen müsse, um einen Anspruch auf die Versicherungsleistung begründen zu können. Versorgungsfall sei die Erreichung des 65. Lebensjahres. Der Kläger habe sein 65. Lebensjahr am 9. November 1979 vollendet. An diesem Tage sei er noch keine 10 Jahre bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Eine Versicherung zu seinen Gunsten habe nicht bestanden. Die Beklagte sei zum Abschluß einer derartigen Versicherung auch nicht verpflichtet gewesen. Für den Kläger habe bereits bei Begründung des Arbeitsverhältnisses festgestanden, daß er bis zu der vorgesehenen Altersgrenze eine zehnjährige Betriebszugehörigkeit nicht erreichen könne. Das gelte auch, wenn man das von ihm behauptete Datum des 15. Dezember 1969 als Anfangstermin gelten lasse. Die Beklagte habe für den Versorgungsfall ausdrücklich auf das 65. Lebensjahr abgestellt, nicht aber auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daher sei es unerheblich, daß der Kläger über die Vollendung seines 65. Lebensjahres hinaus noch bei der Beklagten tätig gewesen sei. Der Arbeitgeber könne die Gruppe der begünstigten Arbeitnehmer so abgrenzen, daß die Versorgung von einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt, die bis zur vorgesehenen Altersgrenze erreicht sein müsse. Die Beklagte brauche daher die nach Erreichen der Altersgrenze liegende weitere Betriebszugehörigkeit des Klägers nicht zu berücksichtigen. Der Wille der Beklagten, die Altersversorgung nur denjenigen Beschäftigten zukommen zu lassen, die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres eine zehnjährige Betriebszugehörigkeit aufzuweisen hätten, komme in der Versorgungsregelung hinreichend klar zum Ausdruck. Daher



könne der Kläger sich auch nicht auf einen von der Beklagten geschaffenen besonderen Vertrauenstatbestand berufen.

Das Landesarbeitsgericht haftet bei der Auslegung der Versorgungsrichtlinien zu stark am Wortlaut. Es berücksichtigt nicht, daß Ziffer 1 der Versorgungsrichtlinien keine Altersgrenze festlegt und daß eine solche bei Abschluß des Arbeitsvertrages bei der Beklagten auch noch nicht bestand; sie ist erst durch eine Betriebsvereinbarung vom Dezember 1976 eingeführt worden. Damit hat das Landesarbeitsgericht nicht alle für die Auslegung maßgeblichen Umstände herangezogen. Weiter hat es Ziffer 3 der Richtlinien als materielle Anspruchsvoraussetzung mißverstanden, obwohl dort nur die Fälligkeit der Versicherungssumme geregelt wird. Diese Verstöße gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB stellen materielle Rechtsfehler dar, die das Revisionsgericht zu beachten hat. Da der Sachverhalt vollständig feststeht und es weiterer Ermittlungen zu seiner Aufklärung nicht bedarf, kann der Senat die Auslegung der Versorgungsrichtlinien selbst vornehmen (st.Rspr. des BAG, vgl. Urteil vom 27. April 1972 - 5 AZR 449/71 - AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 1 der Gründe; Urteil vom 25. Mai 1973 - 3 AZR 405/72 - AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II vor 1 und zu II 1 d der Gründe - jeweils mit weiteren Nachweisen; vgl. ferner BGHZ 65, 107, 112, ebenfalls mit weiteren Nachweisen).

II. Die Beklagte hat dem Kläger eine Versorgungszusage erteilt.

1. Der Arbeitsvertrag des Klägers nimmt wegen der Altersversor-



gung Bezug auf die beigelegte Anlage. Diese trägt die Überschrift "Betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung", weist einleitend darauf hin, daß die Geschäftsleitung eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet habe, und legt anschließend bestimmte "Richtlinien" für die Versorgung fest. Durch die Verweisung auf die in der Anlage zum Arbeitsvertrag enthaltenen Richtlinien sind diese Teil des Arbeitsvertrages geworden.

Zwar ergibt sich aus den Richtlinien, daß die Beklagte zugunsten ihrer Betriebsangehörigen eine Lebensversicherung erst abschließen wolle, wenn diese ununterbrochen zehn Jahre bei ihr tätig sind. Das Versprechen, eine Lebensversicherung (Direktversicherung) abzuschließen, steht jedoch jedem anderen Versprechen, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen, gleich. Die Zusage im Arbeitsvertrag, nach einer bestimmten Zeit (Vorschaltzeit) eine Versorgungszusage durch Abschluß einer Direktversicherung zu erteilen, bedeutet bereits selbst ein Versprechen auf Altersversorgung. Unter Zusage im Sinne des § 1 BetrAVG ist nämlich jede Form der Begründung einer Versorgungsanwartschaft zu verstehen, wenn das Erstarken zum Vollrecht nur noch von dem Umfang der erbrachten Betriebstreue abhängt, also lediglich eine Frage der Zeit ist (BAG 29, 234, 237 = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu 1 b der Gründe m.w.N.; BAG, Urteil vom 13. Juli 1978 - 3 AZR 278/77 - AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu I 3 a der Gründe; BAG 34, 140, 144, 145, 146 = AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu II 2 und 3 der Gründe; schließlich BAG, Urteil vom 15. Dezember 1981 - 3 AZR 1100/78 - AP Nr. 10 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu I 1 der Gründe).



Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht auf § 1 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG berufen. Diese Vorschrift regelt zwar den Zeitpunkt der Erteilung einer versicherungsförmigen Versorgungszusage, sie betrifft aber eine andere Frage und eine abweichende Fallgestaltung. Es geht dort um die Frage, wann die Anwartschaft auf Altersversorgung in der Form einer Lebensversicherung unverfallbar wird. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG ist Voraussetzung aller Regelungen dieses Absatzes, daß eine Versicherung auf das Leben des begünstigten Arbeitnehmers bereits abgeschlossen ist. Wenn so verfahren wurde, beginnt die Zusagefrist des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG mit dem Versicherungsbeginn, frühestens jedoch mit dem Beginn der Betriebszugehörigkeit. Diese Regel paßt dann nicht, wenn ein Versicherungsvertrag noch gar nicht vorliegt, sein Abschluß aber bereits versprochen ist. Hier bleibt es bei den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechts. Es besteht kein Grund, den Arbeitgeber aus der durch seine Zusagen begründeten Rechtspflicht zu entlassen. Dem Gesetz ist dafür nichts zu entnehmen (vgl. auch BAG 29, 234, 239, 240 = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu 2 c der Gründe).

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts wird in Ziffer 1 der Versorgungsrichtlinien keine Altersgrenze festgesetzt, die den Kläger von der Versorgungsregelung ausnimmt.

a) Das Landesarbeitsgericht will aus Ziffer 3 der Richtlinien die Altersgrenze von 65 Jahren ableiten. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Regelung betrifft nur die Fälligkeit der Versicherungssumme und besagt lediglich, daß am Tage der Vollendung des



65. Lebensjahres die Versicherungssumme in Höhe von 5.000,-- DM "ausbezahlt" werden soll. Diese Auslegung wird bestätigt durch Ziffer 8 der Richtlinien, die - im Rahmen einer Verfallbarkeitsbestimmung - den Fall des Ausscheidens "vor Fälligkeit" der Versicherungsleistung regelt.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem in Ziffer 3 verwandten Ausdruck "versicherte Beschäftigte". Damit wird lediglich klargestellt, daß die Beschäftigten, für die bereits ein Versicherungsvertrag besteht, an ihrem 65. Geburtstag die Versicherungssumme erhalten sollen, während die anderen Beschäftigten, für die ein solcher Vertrag noch nicht abgeschlossen ist, an diesem Tage noch keinen Anspruch erheben können. Dagegen sagt Ziffer 3 der Richtlinien nichts darüber, welche Rechtsstellung diejenigen Beschäftigten haben, die an ihrem 65. Geburtstag noch nicht "versichert" sind, für die also noch keine Zahlungsansprüche fällig werden können.

b) Da das geltende Arbeitsrecht keine vom Gesetz zwingend vorgeschriebene feste Altersgrenze kennt, muß die jeweilige Versorgungsregelung die Frage beantworten, wie es sich hiermit und mit möglichen Wartezeiten verhalten soll. Schweigt die Versorgungsregelung, so ist davon auszugehen, daß es keine feste Altersgrenze und keine Begrenzung für die Erfüllung von Wartezeiten geben soll (vgl. hierzu allgemein BAG, Urteil vom 25. Mai 1973 - 3 AZR 405/72 - AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II 4 b der Gründe; ferner BAG 29, 227, 233, 234 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu II 2 der Gründe). Daraus folgt für den Fall



des Klägers, daß dieser, obwohl erst im Alter von 55 Jahren in die Dienste der Beklagten getreten, noch ein Ruhegeld erwarten konnte (vgl. insoweit auch BAG, Urteil vom 7. Juli 1977 - 3 AZR 422/76 - AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu 1 b der Gründe).

c) Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses und der Erteilung der Versorgungszusage gab es bei der Beklagten keine feste Altersgrenze. Sie ist erst durch Betriebsvereinbarung im Dezember 1976 eingeführt worden. Seither sollten die Arbeitnehmer nach Ablauf des Quartals in den Ruhestand treten, in welchem sie das 65. Lebensjahr vollendeten.

Die spätere Einführung einer Altersgrenze gilt zwar auch für den Kläger. Sie ist aber für die Entscheidung des Rechtsstreits unerheblich. Sie bewirkte lediglich, daß der Kläger, nachdem er am 10. November 1979 das 65. Lebensjahr vollendet hatte, am 31. Dezember 1979, wie geschehen, aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden hatte. Hingegen wurde die bereits bestehende Versorgungszusage dadurch nicht rückgängig gemacht. Der Kläger konnte bei Antritt seines Arbeitsverhältnisses erwarten, daß die Beklagte für ihn nach Erbringung einer Betriebstreue von zehn Jahren einen Versicherungsvertrag abschließen würde. Die daraus erwachsene Versorgungsanwartschaft war nicht Gegenstand der Betriebsvereinbarung von 1976.

III. Der Kläger hat die Voraussetzungen für die versprochenen Versorgungsleistungen erfüllt.



1. Der Kläger hatte bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1979 eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren aufzuweisen und erfüllte damit die Voraussetzungen der Versorgungsrichtlinien der Beklagten für den Abschluß einer Lebensversicherung. Das gilt selbst dann, wenn man den Beginn der Betriebszugehörigkeit nicht, wie der Kläger geltend gemacht hat, auf den 15. Dezember 1969, sondern, wie es der Arbeitsvertrag der Parteien vorsieht, erst auf den 1. Januar 1970 legt. Der Anspruch des Klägers richtete sich auf den Abschluß eines Versicherungsvertrages.

Wie bereits ausgeführt, regelt Ziffer 3 der Versorgungsrichtlinien nicht, wann für Arbeitnehmer, die eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von zehn Jahren zurückgelegt und dabei das 65. Lebensjahr vollendet haben, der Anspruch auf Auszahlung der Versicherungssumme fällig wird. Die Richtlinien bedürfen daher insoweit der Ergänzung. Vernünftigerweise kommt als Fälligkeitstermin der Zeitpunkt in Betracht, zu dem ein Lebensversicherungsvertrag seine kürzeste Laufzeit beenden kann. Die Beklagte hat darauf hingewiesen, daß sie Lebensversicherungsverträge nur mit einer Mindestlaufzeit von einem Jahr abschließen könne. Das mag zutreffen. Diese Mindestlaufzeit ist jedoch längst verstrichen.

2. Soweit Ziffer 5 der Versorgungsrichtlinien davon spricht, im einzelnen sollten "für die Versicherung" die Bedingungen des zwischen ihr und der Allgemeinen Rentenanstalt Stuttgart abgeschlossenen Versicherungsvertrages gelten, bezieht sich dies auf



das Deckungsverhältnis zwischen dem zusagenden Arbeitgeber und der Versicherung. Der Umfang der Verpflichtung der Beklagten gegenüber dem Kläger ergibt sich dagegen aus der Versorgungszusage als dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis. Zwar ist die Ziffer 5 der Richtlinien für die Rechtsstellung des Arbeitnehmers und Zusageempfängers nicht ohne Bedeutung, dies gilt jedoch nur insoweit, als die verwiesenen Versicherungsbedingungen bekannt und ihre Bedeutung für das Arbeitsverhältnis erkennbar sind. Aus der genannten Ziffer 5 der Richtlinien allein konnte der Kläger nicht mehr entnehmen, als daß die Beklagte ihre Versorgungszusage versicherungsförmig abwickeln wolle.

3. Unstreitig hat die Beklagte einen Versicherungsvertrag für den Kläger nicht abgeschlossen, obwohl der Kläger die Voraussetzung einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren erfüllte und obwohl der Abschluß einer solchen Versicherung nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten mit einer Mindestlaufzeit von einem Jahr möglich gewesen wäre. Hätte die Beklagte ihre Pflicht zum Abschluß eines Versicherungsvertrages zeitgerecht erfüllt, wäre die Versicherungssumme inzwischen längst fällig. Ein nachträglicher Versicherungsabschluß ist naturgemäß sinnlos und wird von beiden Parteien auch gar nicht erwogen. Die Beklagte schuldet daher anstelle der Erfüllung ihrer ursprünglichen Zusage Schadenersatz (§ 286 Abs. 2, § 326 Abs. 2 BGB) in Höhe der Versicherungssumme, die dem Kläger entgangen ist, nämlich 5.000,-- DM. Weitergehenden Verzugsschaden hat der Kläger nicht geltend gemacht.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub

Dr. Bächle

Wax



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)