

21. 7. 1964

92

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt

Leitsätze:

1. Kann der Arbeitgeber aufgrund eines Widerrufsvorbehalts eine generelle Ruhegeldregelung mit Wirkung für die Pensionäre nach billigem Ermessen ändern, so ist bei der hierbei erforderlichen Interessenabwägung (BAG 3,327) nicht das Interesse des Arbeitgebers auf der einen Seite gegen das Interesse der Gesamtheit aller Pensionäre auf der anderen Seite gegeneinander abzuwiegen. Vielmehr sind das Interesse des Arbeitgebers und das Interesse des Arbeitnehmers oder des Pensionärs einander gegenüberzustellen. Das Interesse der Gesamtlei-
genschaft und der Gesamtheit aller Pensionäre kommt auf der Seite des Arbeitgebers ins Spiel. Dieser hat ein berechtigtes Interesse an einer einheitlichen Regelung, die nach Möglichkeit allen Betroffenen gerecht wird.
2. Dieses Vereinheitlichungsinteresse wird gegenüber der aktiven Belegschaft erhebliches Gewicht haben. Gegenüber den Pensionären tritt jedoch das Vereinheitlichungsinteresse des Arbeitgebers zurück.
3. Den Pensionären gegenüber hat der Arbeitgeber, wenn nicht besondere Umstände im Einzelfall zu einer anderen Beurteilung führen, in der Regel kein berechtigtes Interesse an einer sofortigen Vereinheitlichung; er kann vielmehr die alte Regelung zugunsten derjenigen Pensionäre, die durch die Änderung benachteiligt würden, auslaufen lassen.

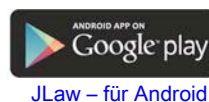
Aktenzeichen: 3 AZR 384/63

Urteil des BAG vom 21. Juli 1964

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3_AZR_384/63

4 Sa 542/63 Bayern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am.
21. Juli 1964

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juli 1964 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Pecher sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Handrack für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern in München vom 12. Juni 1963 - 4 Sa 542/63 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Urteilsformel wie folgt neu gefaßt wird:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Es wird festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger mit Wirkung vom 1. Oktober 1959 an ein Altersruhegeld nach Maßgabe der Richtlinien für die zusätzliche Versorgung der Belegschaftsmitglieder des Staatlichen H in der Fassung von 1942 zu gewähren.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision. -

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

Tatbestand:

Der Kläger, geboren am 30. November 1893, war seit dem 1. November 1934 als Architekt im Angestelltenverhältnis beim Staatlichen H in München beschäftigt. Am 22. Mai 1959 trat er in den Ruhestand.

Das Staatliche H in München gewährt seinen Belegschaftsmitgliedern seit dem Jahre 1912 eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Im Jahre 1942 hat der Beklagte "Richtlinien für die zusätzliche Versorgung der Belegschaftsmitglieder des Staatlichen H " erlassen. Nach diesen Richtlinien kann dem Belegschaftsmitglied, das wegen Invalidität oder wegen Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Dienst des H ausscheidet, eine fortlaufende Unterstützung bewilligt werden. Diese Unterstützung und die Leistungen aus der Invaliden- oder Angestelltenversicherung durften zusammen 75 % des zuletzt bezogenen bzw. des durchschnittlichen Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen.

Abschnitt II dieser Richtlinien lautet:

"Eine Verpflichtung des Landes zur Aufrechterhaltung der in den nachfolgenden Abschnitten aufgeführten Versorgungseinrichtungen besteht nicht; sämtliche Leistungen sind freiwillig und widerruflich. Den Belegschaftsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen steht ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer der nachstehend aufgeführten sozialen Leistungen oder auf eine bestimmte Höhe derselben nicht zu".

- 3 -



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



- 3 -

Die Widerruflichkeit der Leistungen wird in Abschnitt III Abs. 1 Buchst. e der Richtlinien wiederholt; dort heißt es:

"Die fortlaufende Unterstützung wird in wider-
rufflicher Weise regelmäßig auf unbestimmte Zeit,
bei voraussichtlich vorübergehender Invalidität
auf deren Dauer bewilligt".

Der Kläger erhielt auf Grund dieser Richtlinien von 1942, nachdem er in den Ruhestand getreten war, neben seiner gesetzlichen Angestelltenrente von 427,60 DM monatlich von dem Beklagten ein betriebliches Ruhegeld in Höhe von 295,85 DM monatlich. Beide Bezüge zusammen belaufen sich auf 75 % seines letzten Monatsgehalts. Diese Bezüge wurden dem Kläger bis einschließlich September 1959 gezahlt.

Im Jahre 1959 erließ der Beklagte neue "Richtlinien für die Zusatzversorgung der Belegschaftsmitglieder des Staatlichen H München". Diese neuen Richtlinien gewähren einen Rechtsanspruch; § 10 enthält einen begrenzten Widerrufsvorbehalt nach Maßgabe der Einkommensteuerrichtlinien, Abschnitt 41 zu § 6 a EStG (§ 9 EStDV). Außerdem werden die Ruhegeldsätze, um den Auswirkungen der Rentenreform Rechnung zu tragen, nach den neuen Richtlinien anders berechnet; insoweit geht die Änderung auf einen Wunsch des Personalrats des Staatlichen H

München zurück. Der Kläger erhielt nach den neuen Richtlinien seit Oktober 1959 vom Beklagten nur noch 115,51 DM monatlich. Dieses neue Ruhegeld und die gesetzliche Angestelltenrente des Klägers ergaben zusammen 56,75 % seines letzten Monatsgehaltes. Seit dem 1. Januar 1963 erhielt der Kläger eine gesetzliche Angestelltenrente in Höhe von monatlich 534,-- DM; damit erreichte er nach dem Stand bei der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht unter Hinzurechnung des betrieblichen Ruhegeldes von monatlich 115,51 DM insgesamt 67,3 % des zuletzt von dem Beklagten bezogenen Gehalts.

- 4 -



- 4 -

Der Kläger ist der Ansicht, daß der Beklagte sein Ruhegeld nicht habe kürzen dürfen, sondern daß er nach wie vor ein betriebliches Ruhegeld nach Maßgabe der Richtlinien von 1942 zu beanspruchen habe. Er hat deshalb Klage erhoben mit dem Antrag

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihm ein Altersruhegeld zu gewähren, das zusammen mit seiner gesetzlichen Angestelltenrente 75 % seines zuletzt bezogenen Monatsgehaltes ausmacht.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, er habe auch mit Wirkung für den Kläger die neuen Richtlinien von 1959 einführen dürfen, weil ein Rechtsanspruch auf die Leistungen nach Maßgabe der Richtlinien von 1942 nicht bestanden habe.

Beide Vorinstanzen hatten den Kläger zunächst mit der Klage abgewiesen. Auf seine Revision hat das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 23. Oktober 1962 - 3 AZR 85/61 - (AP Nr. 86 zu § 242 BGB Ruhegehalt) den Rechtsstreit in die Vorinstanz zurückverwiesen.

In diesem Urteil hat der erkennende Senat ausgeführt, der Ausschluß des Rechtsanspruchs in den Richtlinien von 1942 sei gleichbedeutend mit dem Vorbehalt des jederzeitigen freien Widerrufsrechts. Nach den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts aus dem Urteil BAG 3, 327 = AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt erlaubten aber der Vorbehalt eines jederzeitigen freien Widerrufsrechts und der Ausschluß des Rechtsanspruchs gegenüber dem Kläger, der bei Erlaß der neuen Richtlinien am 30. September 1959 bereits Pensionär war, lediglich eine Kürzung des Ruhegeldes nach Maßgabe des billigen Ermessens. Die Kürzung der Versorgungsbezüge des Klägers sei infolgedessen nur dann rechtswirksam, wenn der Beklagte darlege und beweise, daß diese Maßnahme auf sachlichen Gründen

- 5 -



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



beruhe, die nach einer umfassenden Abwägung der Interessen beider Beteiligten die Kürzung gerechtfertigt erschienen ließen. Ob diese Voraussetzungen eines Kürzungsrechts im vorliegenden Fall gegeben seien, müsse das Landesarbeitsgericht nach Zurückverweisung des Rechtsstreits prüfen.

Das Landesarbeitsgericht hat daraufhin der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat nunmehr der Beklagte mit dem Antrage auf Klageabweisung Revision eingelegt. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat in einer umfassenden Würdigung der vorgetragenen Tatsachen die Interessen der Parteien gegeneinander abgewogen. Im angefochtenen Urteil wird ausgeführt: Daß ein Rechtsanspruch mit der im Jahre 1959 erfolgten Neuregelung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Belegschaftsmitglieder des Staatlichen H München eingeräumt worden sei, rechtfertige eine Kürzung des Ruhegeldes des Klägers nicht. Der Umstand, daß er bzw. etwa einmal seine Witwe einen Rechtsanspruch auf Versorgung erhalte, bringe nämlich für den Kläger keinen ins Gewicht fallenden Vorteil und für den Beklagten keine oder jedenfalls keine nennenswerte Belastung mit sich; denn durch die Neuregelung der Versorgung habe die schon vorher dem Beklagten gegebene Möglichkeit, in Ausübung billigen Ermessens die einem Ruheständler gewährten Versorgungsbezüge zu widerrufen, kaum eine Einschränkung erfahren. Dies wird sodann näher erläutert. Das Landesarbeitsgericht legt schließlich dar, daß im übrigen die Neuregelung dem Kläger nur geringfügige Vorteile eingebracht habe. Wegen dieser Vorteile das Ruhegeld des Klägers zu



- 6 -

kürzen, sei unbillig, weil nach dem eigenen Vorbringen des Beklagten die Neuregelung der betrieblichen Versorgung fast 80 % der Ruheständler hinsichtlich der Versorgung besser stelle, indem diesen eine höhere Betriebspension, als sie vorher bezogen hätten, gewährt werde, bzw. sie erstmals in den Genuß einer Betriebspension kämen. Ganz besonders unbillig erscheine die Kürzung des Ruhegeldes des Klägers, wenn berücksichtigt werde, daß durch die Einführung einer betrieblichen Mindestpension nunmehr auch diejenigen Ruheständler ein Ruhegeld erhielten, die eine gesetzliche Sozialrente in Höhe von 75 % ihres letzten Gehalts bzw. Lohns oder eine noch höhere Sozialrente bezögen. Das Landesarbeitsgericht kommt deshalb zu dem Ergebnis, daß die Kürzung des Ruhegeldes des Klägers nicht gerechtfertigt war.

Diese Interessenabwägung durch das Berufungsgericht ist frei von Rechtsfehlern und daher für das Revisionsgericht bindend.

Die Revision meint, bei der für die Anwendung "billigen Ermessens" geforderten umfassenden Interessenabwägung sei der den Pensionären nach den neuen Richtlinien eingeräumte Rechtsanspruch als Vorteil für den Kläger zu berücksichtigen. Dies habe das Bundesarbeitsgericht im ersten Revisionsurteil ausgesprochen mit der Einschränkung, daß dieser Vorteil nicht so entscheidend sei, daß er allein die Kürzung des Ruhegeldes rechtfertige. Das angefochtene Urteil entferne sich unter Verstoß gegen §§ 565 Abs. 2 ZPO, 72 Abs. 3 ArbGG von der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts, indem es die Gewährung des Rechtsanspruchs schlechthin als keinen ins Gewicht fallenden Vorteil ansehe.

Diese Rüge ist nicht berechtigt. Das zurückverweisende Revisionsurteil bindet das Berufungsgericht nur insoweit, wie die rechtliche Beurteilung des Revisionsgerichts der Aufhebung zugrunde liegt (§ 565 Abs. 2 ZPO).

- 7 -



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



Das Bundesarbeitsgericht hatte das erste Urteil aber lediglich deshalb aufgehoben, weil das Landesarbeitsgericht damals davon ausgegangen war, der Ausschluß des Rechtsanspruchs in den Richtlinien von 1942 berechtige den Beklagten, die Versorgungsbezüge der Pensionäre nach freiem Belieben zu kürzen. Nur insoweit war folglich das Landesarbeitsgericht bei seinem zweiten Urteil gebunden. Im übrigen hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 23. Oktober 1962 lediglich ausgeführt, der Übergang von einem allgemeinen, nach billigem Ermessen auszuübenden Widerrufsvorbehalt zu dem begrenzten Vorbehalt gemäß § 10 der Richtlinien von 1959 bringe für den Kläger keinen so entscheidenden Vorteil, daß diese Verbesserung allein die Kürzung zu rechtfertigen vermöchte. Das schließt nicht aus, daß das Landesarbeitsgericht bei seiner Interessenabwägung zu dem Ergebnis kommt, daß die Einschränkung des Widerrufsrechtes im Zusammenhang mit den Gesamtumständen nicht nennenswert ins Gewicht falle.

Die Revision hat weiter gerügt, es sei rechtsirrig, wenn das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung lediglich Interessen des Klägers und nicht die Interessen der Gesamtheit aller Pensionäre berücksichtige. Berücksichtige man die den Pensionären insgesamt durch die Neuregelung eingeräumten Vorteile, so müsse die Interessenabwägung zugunsten des Beklagten ausschlagen. Denn die bei weitem überwiegende Mehrzahl (knapp 80 %) aller Pensionäre hätten sich durch die Neuregelung verbessert und erhielten ein höheres Ruhegeld oder erhielten sogar überhaupt erst auf Grund der Neuregelung ein Ruhegeld. Die Pensionen der durch die Neuregelung benachteiligten 26 Ruheständler hätten sich durchschnittlich um monatlich 65,27 DM verringert. Darauf, daß sich zufällig für den Kläger eine Kürzung seines Ruhegeldes um monatlich 180,34 DM ergeben habe, könne nicht abgehoben werden. Ferner müsse berücksichtigt werden, daß die Neuregelung



- 8 -

der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung die im angefochtenen Urteil im einzelnen angeführten Vorteile und Verbesserungen gegenüber der früheren Regelung gebracht habe, wie insbesondere die Einführung einer Mindestpension.

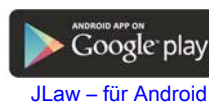
Auch mit dieser Rüge kann die Revision nicht durchdringen. Es ist nicht richtig, daß das Interesse des Arbeitgebers auf der einen Seite gegen das Interesse der Gesamtheit aller Pensionäre auf der anderen Seite abgewogen werden müßte. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht mit Recht die Interessen des Beklagten und die Interessen des Klägers einander gegenübergestellt. Das Interesse der Gesamtbelegschaft und der Gesamtheit aller Pensionäre kommt auf der Seite des Arbeitgebers ins Spiel. Dieser muß beim Erlaß oder bei der Änderung einer generellen Ruhegeldregelung die Gesamtinteressen bedenken und ihnen Rechnung tragen. Er hat daher ein berechtigtes Interesse an einer einheitlichen Regelung, die nach Möglichkeit allen Betroffenen gerecht wird. Dieses Vereinheitlichungsinteresse des Arbeitgebers wird gegenüber der aktiven Belegschaft erheblich zu Buche schlagen. Der aktive Arbeitnehmer muß sich im Fall der Änderung einer generellen Versorgungsregelung aufgrund eines Widerrufsvorbehalts unter Umständen eine Verschlechterung seiner Anwartschaft gefallen lassen, wenn die Änderung sich, beurteilt nach den Belangen der Gesamtbelegschaft, als angemessen und sachgerecht erweist.

Dies ist jedoch anders gegenüber denjenigen, die bei Erlaß der neuen Versorgungsregelung bereits Pensionäre sind, die also noch unter der Geltung der alten Regelung ihren Ruhestand begonnen haben. Das ist beim Kläger der Fall. Er ist am 22. Mai 1959 in den Ruhestand getreten, während die neuen Richtlinien das Datum vom 30. September 1959 tragen. Zwar haben die Richtlinien von 1959 sich laut § 11 Abs. 1 Rückwirkung auf den 1. April 1958 beigelegt. Dies ändert aber nichts daran, daß sie im Mai 1959 noch nicht erlassen waren.

- 9 -



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



Die Rechtsstellung derjenigen, die bei Erlass der neuen Richtlinien schon Pensionäre waren, hat sich gegenüber dem Stand des aktiven Arbeitnehmers so verfestigt, daß eine Kürzung ihrer bereits erworbenen Pensionsansprüche auch im Fall eines Widerrufsvorbehalts nur gerechtfertigt ist, sofern besondere sachliche Gründe dies gebieten (BAG 3, 327). Demgegenüber tritt auf Seiten des Arbeitgebers das Vereinheitlichungsinteresse zurück. Auch wenn der Arbeitgeber gegenüber der aktiven Belegschaft aufgrund eines entsprechenden Vorbehalts seine Versorgungsregelung in der Weise neu regeln darf, daß eine Gruppe gegenüber dem bisherigen Stand bevorzugt und eine andere Gruppe benachteiligt wird, so bedeutet das nicht, daß dem Arbeitgeber auch das Recht zugebilligt werden müßte, Versorgungsansprüche der bereits im Ruhestand befindlichen Pensionäre zu kürzen, falls diese Pensionäre einer Gruppe angehören, die nach der Neuregelung nur geringere Versorgungsleistungen beziehen soll. Der Arbeitgeber kann vielmehr die Neuregelung einführen und gleichzeitig diejenigen, die bei Inkrafttreten der Neuregelung bereits im Ruhestand sind, auch weiterhin nach der alten Regelung behandeln, sofern und solange diese günstiger ist. Der Arbeitgeber hat, wenn nicht besondere Umstände im Einzelfall zu einer anderen Beurteilung führen, kein berechtigtes Interesse an einer sofortigen Vereinheitlichung; er kann vielmehr die alte Regelung zugunsten derjenigen Pensionäre, die durch die Änderung benachteiligt würden, auslaufen lassen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz steht dem nicht entgegen; denn er gebietet keine Gleichbehandlung zwischen aktiven Arbeitnehmern und Pensionären (BAG, Großer Senat, BAG 3, 1 217).

Das Landesarbeitsgericht hat nun allerdings bei seiner Interessenabwägung den Vortrag des Beklagten, die Neuregelung der Altersversorgung durch die Richtlinien



von 1959 bedeute für die Mehrzahl der Pensionäre eine Verbesserung, zu dessen Gunsten überhaupt nicht gewürdigt. Dies ist jedoch unschädlich; denn der Beklagte hat nichts darüber vorgetragen, daß es ihm nicht zugemutet werden könnte, die neuen Richtlinien einzuführen und gleichwohl dem Kläger die Vorteile der alten Regelung noch weiterhin zugute kommen zu lassen.

Schließlich meint die Revision, auch dann, wenn man die Interessenabwägung allein auf den Einzelfall des Klägers abstelle, beruhe die Kürzung des Ruhegeldes nicht auf unbilligem Ermessen. Man dürfe nämlich nicht die Situation vor der Neuregelung mit der Situation nach der Neuregelung vergleichen, sondern man müsse die Situation des Klägers vor der Rentenreform mit der Situation nach der Neuregelung in Beziehung setzen. Nach den Verhältnissen vor der Rentenreform hätte der Kläger auf Grund der Versorgungsregelung von 1942 eine Gesamtversorgung von 58,3 % seines letzten Arbeitseinkommens erhalten. Demgegenüber falle es nicht ins Gewicht, daß der Kläger nach der Neuregelung nur noch 56,3 % bekommen habe. Diese geringfügige Kürzung von 2 % sei dem Kläger zumutbar und entspreche auch billigem Ermessen angesichts der sonstigen durch die Neuregelung für ihn begründeten Vorteile. Ganz abgesehen davon, daß das Zahlenmaterial neuer Tatsachenvortrag und folglich für die Revisionsinstanz nicht zu beachten ist, irrt hier auch die Revision. Der Beklagte kann sich nicht auf die Vorteile, die dem Kläger infolge der Rentenreform aus der Sozialversicherung zufließen, berufen, um damit eine Kürzung seiner eigenen Leistungen zu begründen, solange sich nicht infolge der Rentenreform eine überhöhte Gesamtversorgung ergibt. So lag es etwa im Fall des Urteils vom 11. November 1960 (AP Nr. 55 zu § 242 EGB Ruhegehalt); in diesem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß ein widerruflich und unter Ausschluß des Rechtsanspruchs bewilligtes Ruhegeld mit Rücksicht auf die Rentenreform gekürzt werden kann. Und



zwar hat in dem damaligen Fall der Erste Senat die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts gebilligt, die Kürzung des Ruhegeldes entspreche schon deshalb billigem Ermessen, weil sie dem damaligen Kläger noch 83 % des Einkommens eines vergleichbaren noch aktiven Arbeitnehmers belassen, ihm also einen angemessenen Lebenszuschnitt auch weiterhin gesichert habe. Von einer überhöhten Gesamtversorgung kann indessen beim Kläger nicht die Rede sein. Sie kann sich auch nach den Richtlinien des Beklagten von 1942 nicht ergeben, weil danach die Leistungen des Beklagten und die Sozialversicherungsrente zusammen 75 % des zuletzt bezogenen bzw. des durchschnittlichen Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen durften.

Aus alledem folgt, daß der Beklagte verpflichtet ist, die Rente des Klägers solange noch nach den Richtlinien von 1942 zu bemessen, wie diese Richtlinien für den Kläger günstiger sind. Die Revision des Beklagten war deshalb zurückzuweisen.

Die Änderung der Urteilsformel entspricht dem in der Revisionsinstanz gestellten Antrag des Klägers. Dadurch wird klargestellt, daß der Kläger nicht unbedingt dauernd eine Gesamtversorgung in Höhe von 75 % des zuletzt bezogenen Monatsgehaltes beanspruchen kann. Diese 75 % sind nach den Richtlinien von 1942 nicht Grundlage für die Bemessung des Ruhegeldes, sondern lediglich Höchstgrenze für die Gesamtversorgung. Eine Änderung in der Sache ist mit der Neufassung der Urteilsformel nicht verbunden.

gez. Dr. König

Hilger

Pecher

Handrack

Helmut Harries



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

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