

Aktenzeichen: 3 AZR 437/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 13. Dezember 1994
- 3 AZR 437/94 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 25. Februar 1993
- 14 Ca 9636/92 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 24. Februar 1994
- 7 Sa 508/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Rationalisierungsschutz; Begriff der Beschäftigungszeit

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmer des Milchprüfrings Bayern e. V. vom 3. Dezember 1990 und Manteltarifvertrag für die beim Milchprüfring Bayern e. V. tätigen Arbeitnehmer vom 7. November 1990; BAT §§ 19, 20; BGB § 242 Gleichbehandlung; ZPO §§ 550, 561 Abs. 2

Leitsätze:

Keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 437/94

7 Sa 508/93 München

Verkündet am
13. Dezember 1994

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 13. Dezember 1994 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und die ehrenamtliche Richterin Schlaefke für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Februar 1994 - 7 Sa 508/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten 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 über die Höhe der Abfindung, die dem Kläger nach dem Rationalisierungsschutztarifvertrag des Beklagten vom 3. Dezember 1990 zusteht.

Der am 6. Januar 1944 geborene Kläger war seit 4. Juni 1962 bei der Rechtsvorgängerin des Beklagten als Milchprüfer tätig. Der Kläger kündigte dieses Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13. Mai 1980 zum 15. Mai 1980. Im Juli 1986 bewarb er sich beim Beklagten um eine erneute Einstellung. Seit 15. Juli 1986 beschäftigte ihn der Beklagte als Kraftfahrer gegen ein monatliches Gehalt von zuletzt 3.492,54 DM brutto. Im Arbeitsvertrag vom 18. Juli 1986 vereinbarten die Parteien u. a.:

"...

§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für die beim Milchprüfing Bayern e.V. tätigen Arbeitnehmer und den diesen ergänzenden oder ändernden tarifvertraglichen Vereinbarungen.

...



§ 4

Die Probezeit beträgt 3 Monate.

§ 5

Der Arbeitnehmer erhält vom Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ab Gehalt nach Gruppe II/124 des Gehaltsabkommens vom 10.3.86.

...

§ 9

Nebenabreden

Die Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt bei der AOK München. Es wird Dienstzeit angerechnet; Dienstalster somit 21.06.68.

..."

Der Kläger war im Zentrallabor München tätig, das der Beklagte zum 31. Dezember 1991 auflöste. Nach Nr. 6 der Betriebsvereinbarung zur Schließung des Zentrallabors in München vom 27. Juni 1991 werden "die Abfindungen nach dem derzeit gültigen Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmer des Milchprüfring Bayern e.V., Sitz München vom 3. Dezember 1990 geleistet". § 8 Nr. 1 dieses Tarifvertrags enthält folgende Bestimmung:

"Der Arbeitnehmer, der auf Veranlassung des Arbeitgebers als Folge oder in Auswirkung der in § 2 genannten Maßnahmen im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung. Die Abfindung beträgt bei



Beschäftigungs- zeit	bis zum voll- endeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. 45. 50. 55. Lebensjahr
-------------------------	--	---

M o n a t s b e z ü g e

3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

des am Tag vor dem Ausscheiden zustehenden Gehal-
tes bzw. Monatslohnes zuzüglich etwaiger bisheri-
ger Zulagen."

Mit Schreiben vom 28. November 1991 kündigte der Beklagte
das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Januar 1992 aus be-
triebsbedingten Gründen und teilte ihm mit:

"Nach dem Rationalisierungsschutzabkommen vom
03. Dezember 1990 erhalten Sie entsprechend § 8
Abs. 1 eine dreifache Abfindung des am Tag vor
Ihrem Ausscheiden zustehenden Gehaltes, zuzüglich
bisher erhaltener Zulagen."

Der Kläger erhielt eine Abfindung in Höhe von 10.477,62 DM
(= 3 x 3.492,54 DM). Er verlangte jedoch eine Abfindung in Höhe
von 13 Monatsverdiensten, also 45.403,02 DM abzüglich
10.477,62 DM = 34.925,40 DM.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei der Berechnung
der Beschäftigungszeit müsse die frühere Betriebszugehörigkeit
mitberücksichtigt werden. Der im Rationalisierungsschutzabkommen
verwandte Ausdruck Beschäftigungszeit umfasse alle Zeiten, in



denen der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zum Beklagten gestanden habe. Eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit verlange der Tarifvertrag nicht. Zumindest sei nach der zwischen den Parteien getroffenen Nebenabrede die frühere Betriebszugehörigkeit anzurechnen. Der Kläger hat behauptet, er habe den Abschluß des Arbeitsvertrages von der vollen Anerkennung seiner früheren Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht. Die Bedeutung des Begriffs "Dienstzeit" sei ihm nicht weiter erläutert worden. Deshalb hat er gemeint, daß zwischen "Dienstzeit" und "Beschäftigungszeit" nicht unterschieden werden dürfe. Die Anrechnungsvereinbarung dürfe nicht zu seinen Lasten eng, sondern müsse zu seinen Gunsten weit ausgelegt werden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 34.925,40 DM als restliche Abfindung gem. § 8 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmer des Milchprüfrings Bayern e.V. zu zahlen, nebst 4 % Zinsen hieraus seit 1. Februar 1992.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmer des Milchprüfrings Bayern e.V. vom 3. Dezember 1990 stelle nicht auf die Dienstzeit, sondern auf die Beschäftigungszeit ab. Deshalb zähle das vom Kläger selbst gekündigte frühere Arbeitsverhältnis nicht mit. Auch die arbeitsvertragliche Nebenabrede führe zu keiner weitergehenden Anrechnungsverpflichtung. Der Beklagte hat behauptet, daß im Arbeitsvertrag bewußt nicht der Ausdruck "Beschäftigungszeit", sondern der Ausdruck "Dienstzeit" verwandt worden sei. Der Kläger sei



beim Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich darüber belehrt worden, daß die Dienstzeitanrechnung ausschließlich zu einer höheren Vergütung führen solle, damit aber keine weiteren Vorteile verbunden seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nach Einvernahme des Zeugen T die Klage abgewiesen. Mit der durch Beschluß des Senats vom 10. Mai 1994 zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Beklagte 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 des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht nach § 8 Nr. 1 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmer des Milchprüfrings Bayern e.V. (TV RS) nur eine Abfindung in Höhe von drei Monatsbezügen zu, die er bereits unstreitig erhalten hat. Auch die arbeitsvertragliche Nebenabrede führt zu keinem höheren Abfindungsanspruch.

I. Die Betriebsvereinbarung zur Schließung des Zentrallabors München vom 27. Juni 1991 enthält keine Anspruchsgrundlage für eine Abfindung, sondern verweist in Nr. 6 auf den TV RS vom 3. Dezember 1990. Der Beklagte hat die dem Kläger nach § 8 Nr. 1 TV RS zustehende Abfindung richtig berechnet. Der Kläger hatte beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (31. Januar 1992) das



48. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren aufzuweisen. Das vom 4. Juni 1962 bis 15. Mai 1980 bestehende Arbeitsverhältnis zählt nicht zur Beschäftigungszeit im Sinne des § 8 Nr. 1 TV RS.

1. Sowohl der TV RS als auch der Manteltarifvertrag (MTV), bei denen es sich um Firmentarife des Beklagten handelt, verwenden die Begriffe Beschäftigungs- und Dienstzeit. Da der TV RS keine eigenständige Definition dieser Begriffe enthält, ist davon auszugehen, daß er den Sprachgebrauch des MTV übernommen hat. Während § 20 MTV den Begriff "Dienstzeit" näher erläutert, enthält der MTV für den Ausdruck "Beschäftigungszeit" keine Begriffsbestimmung. Daraus kann aber nicht geschlossen werden, daß die beiden Begriffe dieselbe Bedeutung haben. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß es sich bei dem unterschiedlichen Sprachgebrauch um ein Versehen handelt. Im Gegenteil: Die Tarifvertragsparteien haben gezielt zwischen diesen beiden Begriffen unterschieden. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, daß die Tarifverträge des Beklagten nicht losgelöst vom BAT ausgelegt werden können. Zur Tarifauslegung können zwar andere Tarifverträge nicht ohne weiteres herangezogen werden (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1984 - 4 AZR 604/82 - AP Nr. 3 zu § 42 TVAL II). Im vorliegenden Fall besteht jedoch eine enge Verbindung zwischen den Tarifverträgen des Beklagten und dem BAT. In den Tarifverträgen des Beklagten wird der BAT ausdrücklich erwähnt. Nach § 9 Abs. 2 MTV kommt es auf die "nach § 19 BAT anerkannte Beschäftigungszeit" an. Der MTV stellt ebenso wie der BAT bei den Kündigungsfristen und der Unkündbarkeit auf die Beschäftigungszeit, beim Zuschuß zum Krankengeld und bei den Jubiläumszuwendungen dagegen auf die



Dienstzeit ab. Im Abkommen vom 7. Januar 1985 hatten die Tarifvertragsparteien für die Arbeitnehmer, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt, "bis zur Übernahme in den BAT" die Kündigungsbestimmungen des MTV geändert. Da zwischen den Firmentarifverträgen des Beklagten und dem BAT viele Berührungspunkte bestehen und § 9 Abs. 2 MTV sogar ausdrücklich auf § 19 BAT verweist, bedeutet der Verzicht auf eine selbständige Umschreibung des Begriffs "Beschäftigungszeit", daß der MTV und im Anschluß an ihn auch der TV RS die Begriffsbestimmung des § 19 BAT übernommen haben.

2. Mit dem Begriff Beschäftigungszeit folgt § 19 BAT dem Beispiel der Privatwirtschaft und erfaßt - im Gegensatz zum früheren § 7 ATO - im wesentlichen nur noch die Zeit der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, nicht aber die gesamte Dienstzeit im öffentlichen Dienst (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand: Dezember 1991, Vorbem. §§ 19 - 21 Rz 1; Crisolli/Ramdohr/Sieber/Meid, BAT, Stand: August 1994, § 19 Erl. 1; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand: Juni 1994, Vorbem. zu § 19). Insoweit war eine eigenständige Begriffsbestimmung in den Firmentarifverträgen des Beklagten entbehrlich. Dagegen zählen zur Dienstzeit nach § 20 BAT nahezu alle im öffentlichen Dienst verbrachten Zeiten. Diesen Begriff der Dienstzeit, der auf die Tätigkeit im öffentlichen Dienst abstellt, konnte der Beklagte in seinen Firmentarifverträgen nicht unverändert übernehmen, sondern mußte ihn den Besonderheiten seines Unternehmens anpassen. Aus



diesem Grunde enthält der MTV des Beklagten nur für die Dienstzeit, nicht aber für die Beschäftigungszeit eine eigene Begriffsbestimmung.

3. § 19 Abs. 1 BAT umschreibt den Begriff "Beschäftigungszeit" wie folgt:

"Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

...

Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder aus eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde."

a) Wenn der Arbeitnehmer - wie im vorliegenden Fall - auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, kommt es auf die Frage des Verschuldens nicht mehr an. Verschulden und Ausscheiden auf eigenen Wunsch sind zwei gleichwertige Alternativen. Auf eigenen Wunsch ist der Arbeitnehmer ausgeschieden, wenn er freiwillig das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Der Kläger hat von sich aus mit Schreiben vom 13. Mai 1980 sein Arbeitsverhältnis gekündigt. Das frühere Arbeitsverhältnis, dessen Anrechnung der Kläger begehrt, ist weder auf Initiative noch im Interesse des Arbeitgebers beendet worden.



b) Die Zeit des auf eigenen Wunsch beendeten Arbeitsverhältnisses gilt nur dann als Beschäftigungszeit, wenn einer der Ausnahmetatbestände ("es sei denn") des § 19 Abs. 1 Unterabs. 3 BAT vorliegt, für deren Voraussetzungen der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig ist. In den Vorinstanzen hat der Kläger keinen dieser Ausnahmetatbestände geltend gemacht, insbesondere hatte er nichts dafür vorgetragen, daß die Nichtanrechnung der früheren Beschäftigungszeit eine unbillige Härte darstellen würde. Zu Recht weist der Beklagte darauf hin, daß die im Revisionsverfahren vom Kläger vorgebrachten neuen Tatsachen nicht berücksichtigt werden können. Nach § 561 Abs. 1 Satz 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil einschließlich der in bezug genommenen Schriftstücke, dem Sitzungsprotokoll und dem nach § 548 ZPO nachprüfbaren vorausgegangenen erstinstanzlichen Urteil ersichtlich ist.

4. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß auch der Zweck der nach dem Rationalisierungsschutzabkommen zu zahlenden Abfindung es nicht erfordert, bei der Abfindungshöhe die Dauer des früheren Arbeitsverhältnisses des Klägers mitzuberücksichtigen. Die Abfindung stellt eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes dar. Die Länge der Kündigungsfrist und das Ausmaß des Bestandsschutzes hängen aber gerade nicht von der Dienstzeit im Sinne des § 20 BAT, sondern von der Länge der Beschäftigungszeit ab, für die rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sein können. Auch § 1 Abs. 1 KSchG macht den allgemeinen Kündigungsschutz unter anderem davon



abhängig, ob das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung bestanden hat.

II. § 11 TV RS läßt zwar ausdrücklich günstigere einzelvertragliche Regelungen unberührt. Das Landesarbeitsgericht hat aber rechtsfehlerfrei angenommen, daß nach der arbeitsvertraglichen Nebenabrede die Dauer des früheren Arbeitsverhältnisses nicht auf die Beschäftigungszeit im Sinne des MTV und TV RS anzurechnen ist.

1. Die Nebenabrede ist keine formularmäßige, typisierte Vereinbarung, sondern beruht auf einer individuellen Absprache. Die Auslegung einer untypischen, einzelfallbezogenen Vertragsbestimmung ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar. Der Senat hat nur zu untersuchen, ob das Berufungsgericht bei seiner Auslegung allgemeine Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB verletzt hat, Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt geblieben sind (vgl. u. a. BAG Urteil vom 2. Juni 1987 - 3 AZR 626/85 - BAGE 55, 309, 314 = AP Nr. 13 zu § 74 c HGB, zu I der Gründe; BAG Urteil vom 12. Juli 1990 - 2 AZR 39/90 - AP Nr. 87 zu § 613 a BGB, zu B III 1 der Gründe; BAG Urteil vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP Nr. 63 zu § 74 HGB, zu 1 der Gründe).

2. Ein derartiger Rechtsfehler ist dem Landesarbeitsgericht nicht unterlaufen.

a) Wie das Landesarbeitsgericht richtig ausgeführt hat, läßt sich dem Arbeitsvertrag nicht entnehmen, daß die im früheren Ar-



beitsverhältnis zurückgelegten Beschäftigungszeiten in jeder Hinsicht uneingeschränkt angerechnet werden sollten. Wäre dies der Fall gewesen, so wäre der Kläger bereits mit der Wiedereinstellung unkündbar gewesen. Die Parteien vereinbarten jedoch in § 4 des Arbeitsvertrages eine Probezeit von drei Monaten. Der Arbeitsvertrag enthält auch keinen Hinweis darauf, daß die Unkündbarkeit sofort nach Ablauf der Probezeit gelten sollte. Der Kläger selbst hat sich auch nie auf die Unkündbarkeit berufen.

b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß § 2 des Arbeitsvertrages auf die tariflichen Bestimmungen verweist und die Einbeziehung der Tarifvorschriften dafür spricht, daß die Arbeitsvertragsparteien die tariflichen Begriffe übernommen haben. Dies bedeutet, daß eine Anrechnung der Zeit des früheren Arbeitsverhältnisses immer dann erfolgen sollte, wenn die Tarifverträge an den Begriff der Dienstzeit anknüpfen. Nach der Dienstzeit richteten sich nicht nur der Zuschuß zum Krankengeld, der nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 6 Nr. 1 Abs. 2 und 3 MTV zu entrichten war, und die nach § 17 MTV zu zahlenden Jubiläumszuwendungen, sondern auch die Höhe der Arbeitsvergütung. Die Anrechnung der Dienstzeit führte dazu, daß der Kläger nach seiner Wiedereinstellung nicht nach dem Gehaltsschlüssel 121 mit 1.881,00 DM, sondern nach dem Gehaltsschlüssel 124 mit 2.313,00 DM entlohnt wurde. Dieses höhere Gehalt hat auch den Abfindungsanspruch entsprechend erhöht.

c) Dem Kläger ist es nicht gelungen, seine Behauptung zu beweisen, er habe den Abschluß des neuen Arbeitsvertrages davon abhängig gemacht, daß seine frühere Beschäftigungszeit in jeder Hin-



sicht uneingeschränkt angerechnet werde. Vielmehr hat der Zeuge T ausgesagt, daß es dem Kläger vor allem um die Höhe seiner Arbeitsvergütung gegangen sei. Über weitere Besserstellungen sei nicht gesprochen worden. Das Landesarbeitsgericht ist nach einer gründlichen Beweiswürdigung zu der Überzeugung gelangt, daß der Zeuge T glaubwürdig und seine Aussage glaubhaft ist. Aufgrund der Beweisaufnahme hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Parteien mit der Verwendung des Begriffs "Dienstzeit" den Kläger lediglich im Entgeltbereich besserstellen wollten. Die Vorstellungen und Absichten der Parteien sind subjektive Tatsachen. An die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts ist das Revisionsgericht nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, wenn insoweit kein zulässiger und begründeter Revisionsangriff erhoben worden ist. Der Kläger hat jedoch die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts mit keiner entsprechenden Rüge angegriffen.

III. Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz kann der Kläger den geltend gemachten Anspruch auf eine höhere Abfindung schon deshalb nicht stützen, weil er sich insoweit in der Revisionsinstanz auf neue Tatsachen beruft, die nach § 561 ZPO nicht mehr berücksichtigt werden können. Im übrigen ist sein Vortrag auch nicht schlüssig. Der Kläger hat nicht dargelegt, daß sich die von ihm angeführten Arbeitskollegen in einer vergleichbaren Lage befanden und ebenfalls ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hatten.

Dr. Heither

Kremhelmer

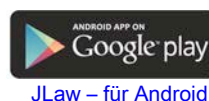
Bepler

Dr. Bächle

Schlaefke



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)