

Aktenzeichen: 6 AZR 154/87
Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 27. Oktober 1988
- 6 AZR 154/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 3. Juli 1986
Berlin - 20 Ca 32/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. Dezember 1986
Berlin - 5 Sa 82/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Übung - Mankogeld

Gesetz: BGB § 242 Betriebliche Übung; BAT § 4 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 154/87

5 Sa 82/86 Berlin

Verkündet am
27. Oktober 1988

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1988 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Wendlandt und Buschmann für Recht erkannt:



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 Berlin vom 10. Dezember 1986 - 5 Sa 82/86 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat der Kläger 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 um die Weiterzahlung eines Mankogeldes.

Der Kläger ist seit dem 29. April 1953 bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) zunächst als Arbeiter (Wagenwäscher und Schaffner), und seit dem 1. Mai 1977 als Fahrscheinverwalter im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Er verwaltet die Fahrscheine der Busfahrer auf einem Betriebshof. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der BAT Anwendung.

Die Fahrscheinverwalter erhielten seit dem Jahr 1945 ein Mankogeld. Auf Grund einer Initiative des Personalrats zahlte die Geschäftsleitung ab 1. Januar 1973 ein Mankogeld von 1,85 DM je Fahrscheinverwalter-Tagewerk und 0,01 DM je abgenommener Schaffnereinnahme. Aufgrund der mit Wirkung vom 1. Januar 1982 in Kraft getretenen Änderung des Landesbeamtengesetzes, wonach Beamte gemäß § 41 Abs. 1 Satz 1 LBG nur noch für solche Schäden haften, die dem Dienstherrn durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Dienstpflichtverletzungen entstanden sind und diese Haftungserleichterung auch den Angestellten gemäß § 14 BAT zugute kommt,



hat der Beklagte mit Schreiben vom 15. Juni 1984 dem Kläger mitgeteilt, daß aufgrund der geänderten Haftungsbestimmungen das Mankogeld nicht weitergezahlt werde. Er stellte zum 30. Juni 1984 die Zahlung ein. Der Wegfall des Mankogeldes betraf nicht nur die Fahrscheinverwalter, sondern auch die Fahrscheinverkäufer, Kantinenverkäufer und Zeitkartenaussteller.

In einem zwischen einer Fahrscheinverkäuferin und dem beklagten Land geführten Rechtsstreit ist durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. März 1985 - 4 Sa 7/85 - rechtskräftig festgestellt worden, daß das Land auch weiterhin zur Zahlung des Mankogeldes verpflichtet sei. Die BVG gewährte daraufhin das Mankogeld den Fahrscheinverkäufern und Zeitkartenausstellern weiter, nicht jedoch den Fahrscheinverwaltern und Kantinenverkäufern.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung des Mankogeldes, da dieses jahrelang aufgrund einer betrieblichen Übung gezahlt worden sei. Bei dem Mankogeld handele es sich um eine übertarifliche Zahlung zur Vergütung, so daß das Schriftformerfordernis des § 4 Abs. 2 BAT nicht eingreife. Der Anspruch ergebe sich im übrigen auch aus dem Gleichheitsgrundsatz, da den Fahrscheinverkäufern die Zulage weitergewährt werde und sachgerechte Differenzierungskriterien für eine Ungleichbehandlung nicht vorlägen.

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



Der Kläger hat beantragt, der vorbehaltlosen Gewähr

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger über den 30. Juni 1984 hinaus Mankogeld in Höhe von 1,85 DM pro Schicht und 0,01 DM pro eingenommenen Fahrzettel zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es ist der Meinung, nach Inkrafttreten der geänderten Haftungs Vorschriften sei die Haftung der Angestellten in der weit überwiegenden Zahl von leicht fahrlässig verursachten Mankofällen entfallen und damit die Geschäftsgrundlage für die Mankogeldzahlung insgesamt weggefallen. Entgegen der in der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. März 1985 - 4 Sa 7/85 - vertretenen Ansicht sei die Mankogeldzahlung keine übertarifliche Leistung, denn sie betreffe die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer nicht unmittelbar und sei keine Gegenleistung für die Arbeitsleistung. Das Mankogeld sei ein Ausgleich für das Haftungsrisiko der Beschäftigten gewesen. Es handle sich somit um eine im Tarifvertrag nicht vorgesehene Leistung mit Ausnahmecharakter und damit nicht um eine Hauptabrede. Die Mankogeldleistung sei ohne Rechtsgrundlage erbracht worden. Außer der Zahlung seien auch keine weiteren Anhaltspunkte gegeben, aufgrund derer ein besonderer Vertrauenstatbestand bei den Arbeitnehmern hätte erwachsen können. Im Gegensatz zu den Fahrscheinverwaltern und den Kantinenverkäufern werde zwar den Fahrscheinverkäufern und den Wertmarkenverkäufern das Mankogeld weitergewährt. Darin liege jedoch keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Denn während die Fahrscheinverwalter und Kantinenverkäufer nur intern mit Mitarbeitern der BVG abzurechnen haben, müßten die Fahrscheinver-

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



käufer und Wertmarkenverkäufer laufend Verkaufsvorgänge mit Fahr-
gästen abwickeln. Die Gefahr eines Mankos sei bei diesen Perso-
nengruppen wesentlich größer einzuschätzen, weil die Hektik des
Publikumsverkehrs die an den Kassen tätigen Mitarbeiter besonders
beanspruche.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage ab-
gewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein
Klageziel weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der
Revision begehrt.

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, eine ausdrückliche
Mankogeldabrede im Arbeitsvertrag sei nicht getroffen worden. Die
Gewährung des Mankogeldes beruhe auf einer Handhabung, die auf
einen entsprechenden Beschluß der Geschäftsleitung der Berliner
Verkehrsbetriebe zurückgehe. Das Mankogeld sei dem Kläger und den
übrigen Arbeitnehmern mit gleicher Tätigkeit jahrelang auch ge-
währt worden. Damit sei zugunsten des Klägers und der übrigen
betroffenen Arbeitnehmer eine betriebliche Übung hinsichtlich der
Gewährung des Mankogeldes entstanden, die auch Inhalt der jewei-
ligen Arbeitsverträge geworden sei. Gerade aus der vorbehaltlosen
Zahlung über mehrere Jahre ergebe sich, daß der Beklagte mit der
Entstehung entsprechender Rechte einverstanden gewesen sei. Zu-
mindest hätten die Arbeitnehmer auf das Entstehen entsprechender



Rechte vertrauen dürfen. Mit der vorbehaltlosen Gewährung habe der Beklagte den Arbeitnehmern angeboten, auch in Zukunft entsprechende Mankogelder zu zahlen. Dieses Angebot sei von dem Kläger und den übrigen betroffenen Arbeitnehmern durch Entgegennahme der entsprechenden Leistungen angenommen worden.

Bei dieser kraft betrieblicher Übung zustandegekommenen Mankoabrede handele es sich aber um eine Nebenabrede im Sinne des § 4 Abs. 2 BAT. Nebenabreden im Sinne dieser Vorschrift seien Vereinbarungen, die weder die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers noch die Gegenleistung des Arbeitgebers betreffen. Eine Nebenabrede liege daher vor, wenn Leistungen gewährt werden, die besondere Aufwendungen des Arbeitnehmers ausgleichen sollen und nicht als eigentliches Arbeitsentgelt anzusehen sind, wie besondere Sozialleistungen, Fahrtkostenzuschüsse, Verpflegungszuschüsse, Trennungsentschädigungen oder pauschalierter Aufwendungsersatz.

Bei der Zahlung des Mankogeldes handele es sich nicht um die Zusage einer höheren als der tarifvertraglichen Arbeitsvergütung, sondern um eine zusätzliche Sozialleistung, durch die ein besonderes Haftungsrisiko des Arbeitnehmers ausgeglichen werden solle. Dem stehe nicht entgegen, daß das Mankogeld von dem Arbeitnehmer wie Einkommen angesehen werde, solange kein Haftungsfall eintrete. Auch bei einem pauschalisierten Aufwendungsersatz könne im Einzelfall die gezahlte Leistung höher sein als der tatsächliche Aufwand. Es gehöre nicht zum Begriff einer betrieblichen Sozialleistung, daß in jedem Falle nur besondere Unkosten ausgeglichen werden müßten. Durch die Änderung des § 41 Abs. 1 LBG, der nach

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



§ 14 BAT auch für Angestellte gelte, bestehe zwar die Haftungsgrundlage seit dem Jahre 1982 nicht mehr in gleichem Umfange wie bisher. Dies sei jedoch unerheblich. Denn mit dieser Änderung sei das Mankogeld noch nicht zum Arbeitsentgelt geworden. Dafür spreche auch die Auffassung des Bundesfinanzhofes, wonach Fehlgeldentschädigungen in gewissem Umfange steuerfrei seien.

Die Schriftform des § 4 Abs. 2 BAT sei im vorliegenden Fall nicht eingehalten worden. Der schriftliche Beschluß der Geschäftsleitung, der dem Kläger nicht einmal zugeleitet worden sei, erfülle nicht die Voraussetzungen der gesetzlichen Schriftform. Damit habe der Beklagte die Gewährung des Mankogeldes jederzeit widerrufen können. Die Berufung auf den Mangel der Schriftform widerspreche auch nicht den Grundsätzen von Treu und Glauben, auch wenn aufgrund einer solchen formnichtigen Vereinbarung über einen langen Zeitraum hinweg Leistungen erbracht worden seien.

II. Es kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, ob, wie es das Landesarbeitsgericht angenommen hat, eine betriebliche Übung über die Zahlung des Mankogeldes entstanden ist. Denn selbst wenn ein vertraglicher Anspruch auf Zahlung des Mankogeldes durch betriebliche Übung entstanden sein sollte, wäre diese Vereinbarung mangels, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, der gemäß § 4 Abs. 2 BAT erforderlichen Schriftform unwirksam. Der Beklagte konnte daher die Zahlung des Mankogeldes zum 30. Juni 1984 widerrufen.



1. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, m.w.N.) gilt die Vorschrift des § 4 Abs. 2 BAT auch für Nebenabreden, die auf eine betriebliche Übung gestützt werden. Sinn und Zweck der Bestimmung ist es, daß Nebenabreden nur im Wege der Schriftform und nicht anderweitig wirksam begründet werden sollen. Gerade weil im Bereich des öffentlichen Dienstes die arbeitsvertraglichen Bedingungen weitgehend gesetzlich bzw. tariflich geregelt sind, besteht ein starkes Interesse, auch für sonstige Vereinbarungen eine eindeutige und leicht nachprüfbare Rechtsgrundlage zu besitzen. Dies wird durch die Schriftform gewährleistet, da sie auch der Beweiserleichterung dient und eine jederzeitige Überprüfungsmöglichkeit eröffnet.

2. Was unter einer Nebenabrede i.S. von § 4 Abs. 2 BAT zu verstehen ist, ist umstritten.

a) Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts bestimmt dies in ständiger Rechtsprechung nach dem Gegenstand der vertraglichen Regelung. Nebenabreden sind danach Vereinbarungen der Parteien, die weder die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers noch die Gegenleistung des Arbeitgebers unmittelbar betreffen. Nach dieser Ansicht sind alle Vereinbarungen, die das Entgelt des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers betreffen, Hauptabreden. Begründet wird diese Auffassung damit, daß die Begriffe Hauptabrede und Nebenabrede im Sinne ihrer allgemeinsprachlichen Bedeutungen nur dahin verstanden werden können, daß mit der Hauptabrede die "Hauptsache", mit der Nebenabrede dagegen das



Unwesentliche gemeint ist (vgl. u.a. BAGE 37, 228, 233 = AP Nr. 8 zu § 4 BAT; BAGE 52, 33 = AP Nr. 12 zu § 4 BAT). Demgemäß hat der Vierte Senat § 4 Abs. 2 BAT z.B. für anwendbar gehalten bei Vereinbarungen über Fahrtkosten, Verpflegungszuschüsse, Trennungsentschädigung, Fliegerzulage und bei der Gewährung von Essenszuschüssen (BAGE 29, 182, 184 = AP Nr. 4 zu § 4 BAT; Urteil vom 26. Juli 1972 - 4 AZR 365/71 - AP Nr. 1 zu § 4 MTB II; BAGE 35, 7, 12 = AP Nr. 3 zu § 19 TVArb Bundespost; BAGE 37, 228, 233 = AP Nr. 8 zu § 4 BAT).

b) Demgegenüber hält es der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 40, 126, 131 f. = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost) für zweifelhaft, ob die Unterscheidung nach Haupt- und Nebenpflichten stets zu einer sachgerechten Abgrenzung führt. Er meint, allein das von den Tarifvertragsparteien mit der Bestimmung verfolgte Regelungsziel sei entscheidungserheblich. Der Zweck der Regelung könne ersichtlich nur darin bestehen, die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes zu sichern und vom tariflichen Regelungssystem abweichende ungewöhnliche Absprachen offenzulegen, um sie damit einer dienstaufsichtlichen Überprüfung zugänglich zu machen. Die anstellende Behörde solle daran gehindert werden, ungewöhnliche Absprachen in unkontrollierter Weise zu treffen. Mit dieser Begründung hat der Dritte Senat die Zusage von Trennungsentschädigung (BAGE 40, 126 ff. = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost) für eine Nebenabrede gehalten.



3. Im Streitfall kann dahingestellt bleiben, ob der Auffassung des Dritten oder der des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts zu folgen ist. Nach beiden Auffassungen liegt hier eine Nebenabrede vor. Zu Unrecht meint die Revision, bei der Zahlung des Mankogeldes handele es sich um eine zusätzliche Vergütung zum Arbeitsentgelt, die eine übertarifliche Zulage darstelle und somit Bestandteil der Vergütung des Arbeitnehmers geworden sei. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, liegt eine Nebenabrede vor. Gegenstand der betrieblichen Übung sind hier nicht Hauptrechte und Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses, nämlich Arbeitsleistung und deren Vergütung als Gegenleistung. Es handelt sich vielmehr um eine vom tariflichen Regelungssystem abweichende Absprache, nämlich um eine Sozialleistung zur Verminderung des Haftungsrisikos. Das Mankogeld ist nämlich im BAT überhaupt nicht geregelt. Dort ist in § 14 BAT nur festgeschrieben, daß sich die Haftung der Angestellten nach den für die Beamten geltenden Vorschriften richtet. Danach hatte der Angestellte vor dem Inkrafttreten des § 41 LBG dem Dienstherrn den Schaden zu ersetzen, der diesem aufgrund schuldhafter Pflichtverletzung bei Wahrnehmung der Dienstaufgaben entstanden war, also auch leicht fahrlässig verursachte Schäden. Diese Mankohaftung beruhte nicht, wie die Revision meint, auf einer besonderen Mankohaftungsvereinbarung zwischen dem Kläger und dem Beklagten. Eine Vereinbarung, kraft derer sich der Kläger verpflichtet hätte, dem Beklagten ein Kassemanko zu ersetzen, ist von dem Kläger nicht vorgetragen worden. Es ist vielmehr davon auszugehen, daß die Haftung des Klägers auf den allgemeinen gesetzlichen Haftungsbestimmungen, d.h. den Vorschriften über die positive Vertragsverletzung beruhte.

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



Bei den unselbständigen Arbeitnehmern, zu denen der Kläger zählt, wird die Haftungsgrundlage allein im Arbeitsvertrag (Schlechterfüllung) gesehen, weshalb bei einem Kassenmanko der fehlende Geldbetrag wegen der Arbeitspflichtverletzung zu ersetzen ist. Wenn der Beklagte trotz dieser Haftungslage dem Kläger ein Mankogeld gezahlt hat, handelte es sich damit um eine außertarifliche Leistung, die weder die Arbeitsleistung noch die Gegenleistung unmittelbar betraf und, da im Tarifvertrag überhaupt nicht vorgesehen, eine tariffremde Leistung darstellte.

4. Die Berufung auf das Schriftformerfordernis ist hier auch nicht rechtsmißbräuchlich. Grundsätzlich kann die Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung wegen Formverstößes jederzeit geltend gemacht werden. Sieht eine gesetzliche oder tarifliche Vorschrift zur Wirksamkeit eines Vertrages die Einhaltung einer bestimmten Form vor, so gebietet es die Rechtssicherheit, daß die Vorschrift nicht ohne zwingenden Grund unbeachtet bleibt (vgl. BAG Urteil vom 7. September 1982 - 3 AZR 5/80 - BAGE 40, 126, 136 f. = AP, aa0; BAG Urteil vom 9. Juli 1985 - 1 AZR 631/80 - AP Nr. 16 zu § 75 BPersVG = DB 1986, 230; BAG Urteil vom 29. Januar 1986 - 7 AZR 295/84 - nicht veröffentlicht). Die Berufung auf den Formmangel ist nur dann unzulässig, wenn es nach den Beziehungen der Parteien und den gesamten Umständen dem Grundsatz von Treu und Glauben widerspräche, einen vertraglichen Anspruch an einem Formmangel scheitern zu lassen (vgl. Soergel/Hefermehl, BGB, 11. Aufl., § 125 Rz 25; Soergel/Teichmann, aa0, § 242 Rz 325 ff.). Ein Grund, von der Formvorschrift abzuweichen, kann darin liegen, daß sich ein Vertragsteil zu Lasten des ande-



ren Vorteile verschaffen will, welche die Rechtsordnung wegen des angestrebten Zweckes oder der angewandten Mittel mißbilligt. Die Berufung auf die Formnichtigkeit verstößt daher nicht allein deshalb gegen Treu und Glauben, weil die Gewährung der Leistung über einen langen Zeitraum hinweg erbracht worden ist (vgl. auch BAG Urteil vom 9. Juli 1985 - 1 AZR 631/80 - AP Nr. 16 zu § 75 BPersVG). Im vorliegenden Fall ist jedoch nichts dafür vorgetragen, das die Berufung auf die Schriftform als unzulässig erscheinen lassen könnte. Dann kann aber aus Gründen der Rechtssicherheit der Formmangel unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben nur unbeachtlich sein, wenn das Ergebnis für die betroffene Partei nicht nur hart, sondern schlechthin untragbar wäre (vgl. BAG Urteil vom 29. Januar 1986 - 7 AZR 295/84 - nicht veröffentlicht; BGH Urteil vom 13. Oktober 1983 - III ZR 158/82 - NJW 1984, 606). Das ist hier aber nicht der Fall. Die Streichung des Mankogeldes führt für den Kläger keineswegs zu einem schlechthin untragbaren Ergebnis. Durch die geänderten Haftungsbestimmungen ist er nämlich ohne Zahlung des Mankogeldes finanziell annähernd ebenso gestellt wie mit der Gewährung des Geldes unter den damals erschwerten Haftungsbestimmungen.

5. Dem Kläger steht der Anspruch auf Weitergewährung des Mankogeldes über den 30. Juni 1984 hinaus auch nicht wegen Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es sei zunächst schon zweifelhaft, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz überhaupt zur Anwendung kommen könne, wenn der Beklagte aufgrund einer rechtskräftigen Entscheidung das Mankogeld für eine bestimmte



Gruppe von Arbeitnehmern zahle. Der Gleichbehandlungsgrundsatz setze immer voraus, daß der Kläger im Vergleich zu den Fahrscheinverkäufern und den Zeitkartenausstellern vergleichbare Haftungsrisiken zu tragen hätte, und auch im übrigen die Bedingungen, die zu einem solchen Haftungsfall führen könnten, gleichgelagert seien. Das sei jedoch nicht der Fall. Die Tätigkeit des Klägers bestehe darin, die Fahrscheine der Busfahrer auf einem Betriebshof zu verwalten. Er habe die Kassen der Mitarbeiter und die Abrechnung der vereinnahmten Fahrgelder vorzunehmen. Auch habe er lediglich mit Mitarbeitern des Beklagten zu tun, anders als die Fahrscheinverkäufer und Zeitkartenaussteller, die nur Verkaufsvorgänge mit Kunden bzw. Fahrgästen zu erledigen hätten. Auch sei bei diesen Verkaufsgeschäften in der Regel Wechselgeld herauszugeben, wobei in besonderem Maße Fehlbeträge entstehen könnten. Hinzu komme, daß gerade bei den Fahrscheinverkäufern und Zeitkartenausstellern auch durch die Hektik des Geschäftes ein höheres Risiko hinsichtlich des Entstehens von Fehlbeträgen gegeben sei.

Aufgrund dieser getroffenen Feststellungen hat damit das Landesarbeitsgericht eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes rechtsfehlerfrei verneint. Das wird auch von der Revision nicht mehr gerügt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

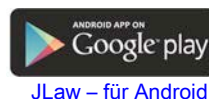
Dörner

Wendlandt

Buschmann



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](#)