

Aktenzeichen: 8 AZR 445/94
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 13. Juni 1996
- 8 AZR 445/94 -

I. Arbeitsgericht
Schwerin

Urteil vom 09. Februar 1993
- 6 Ca 2459/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 16. März 1994
- 2 Sa 291/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Kündigung nach Einigungsvertrag wegen mangelnden Bedarfs

Gesetz:

Einigungsvertrag Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2; BGB §§ 242, 315, 615; KSchG § 1 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 445/94

2 Sa 291/93 Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Juni 1996

U r t e i l

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1996 durch den
Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter
Dr. Wittek und Dr. Müller-Glöge sowie die ehrenamtlichen
Richter Hennecke und Schömburg für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

I. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 16. März 1994 - 2 Sa 291/93 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 9. Februar 1993 - 6 Ca 2459/92 - zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt wird:

- 1) Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die am 25. Mai 1992 zum 31. Juli 1992 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden ist.
- 2) Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 17.846,88 DM brutto zu zahlen.
- 3) Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- 4) Der Streitwert wird auf 17.846,88 DM festgesetzt.

II. Der Beklagte 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 Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, die der Beklagte auf Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2 der Anlage I zum Einigungsvertrag (fortan: Abs. 4 Ziff. 2 EV) stützt.

Die im Jahre 1954 geborene Klägerin ist verheiratet und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Sie war seit dem 1. August 1975 im Schuldienst der ehemaligen DDR als Lehrerin für untere Klassen tätig. Sie arbeitete zuletzt im Schulamtsbezirk H an der Grundschule in T zu einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 2.974,84 DM.



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



Mit Schreiben vom 25. Mai 1992 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 1992. Das Kündigungsschreiben ging der Klägerin am 25. Mai 1992 zu. Zu dieser Zeit beschäftigte der Beklagte an der gleichfalls im Schulamtsbezirk H gelegenen Grundschule N die Lehrerin Marlies S , die am 17. Juni 1968 geboren, ledig und seit dem 1. August 1989 als Lehrerin tätig ist.

Mit der am 15. Juni 1992 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung und einen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung geltend gemacht. Die Klägerin ist der Auffassung, für die ausgesprochene Kündigung fehle es an einem Kündigungsgrund, die gesetzlich erforderliche Beteiligung des Bezirkspersonalrats als zuständige Personalvertretung sei nicht ordnungsgemäß erfolgt und der Beklagte habe die Grundsätze einer sozialen Auswahl mißachtet.

Die Klägerin hat beantragt,

1. es wird festgestellt, daß die am 25.5.92 zum 31.7.92 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.
2. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über den 31.7.92 hinaus fortbesteht.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin ab August 1992 monatlich DM 2.974,48 brutto zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,



die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat behauptet, im Bereich des Schulamtes H sei im Bereich der Lehrer mit einer Ausbildung für untere Klassen ein Überhang von 42 Stellen vorhanden gewesen. An der Grundschule in T habe aufgrund der vorhandenen Klassenzahl, der vorgegebenen Stundentafeln und unter Berücksichtigung etwaiger Abminderungsstunden ausgehend von einer Pflichtstundenzahl von 27 Unterrichtsstunden/wöchentlich ein Bedarf von fünf Vollzeitlehrerstellen bestanden. Demgegenüber seien zum Kündigungszeitpunkt an der Grundschule T neun Grundschullehrer tätig gewesen, so daß sich ein Überhang von vier Lehrerstellen ergeben habe. Die nach Auffassung des Beklagten grundsätzlich nicht erforderliche Sozialauswahl sei rein vorsorglich anhand der Bewertungsmaßstäbe Dauer der Zugehörigkeit zur Dienststelle, Lebensalter, Familienstand, Anzahl der Unterhaltsberechtigten, Einkünfte von Ehegatten, etwaige Nebenverdienste, Umschulungsmöglichkeiten und andere Berufsaussichten sowie der Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Vorruhestandsgeldes jeweils bezüglich jeder einzelnen Grundschule durchgeführt worden. Dies habe für die Grundschule T bedeutet, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch Kündigung zu beenden gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und in den Entscheidungsgründen ausgeführt, der Klägerin stehe für den Zeitraum von August 1992 bis einschließlich Januar 1993 eine Vergütung in Höhe von 17.846,88 DM brutto zu. Das Landesarbeitsgericht



hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

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

Die Revision des Beklagten ist nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die am 25. Mai 1992 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden. Die Klägerin hat wegen Annahmeverzuges des Beklagten gemäß § 615 BGB einen Vergütungsanspruch für den Zeitraum August 1992 bis Januar 1993 in Höhe von 17.846,88 DM brutto.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt: Es könne dahinstehen, ob der vom Beklagten dargelegte mangelnde Bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertige, denn die Kündigung sei wegen rechtsfehlerhafter Auswahlentscheidung des Beklagten nach §§ 242, 315 BGB unwirksam. Die Auswahlentscheidung sei entgegen der Auffassung des Beklagten nicht schul-, sondern schulamtsbezogen durchzuführen. Werde auf den Schulamtsbezirk H abgestellt, sei für das Berufungsgericht nicht nachvollziehbar, warum nicht der sozial bedeutend weniger schutzwürdigen Lehrerin Marlies S gekündigt worden sei.

B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.



I. Die Antragsbegründung der Kündigungsschutzklage behandelt ausschließlich die Frage, ob die Kündigung vom 25. Mai 1992 wirksam ist. Die Auslegung des gegliederten Klagantrags ergibt daher, daß die Klägerin nur eine Kündigungsschutzklage im Sinne von §§ 4, 7 KSchG, jedoch keine weitergehende Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO erhoben hat (vgl. Senatsurteil vom 16. März 1994 - 8 AZR 97/93 - AP Nr. 29 zu § 4 KSchG 1969).

II. Der Zahlungsantrag ist vom Arbeitsgericht in vertretbarer Weise dahingehend ausgelegt worden, die Klägerin beanspruche Vergütung für den Zeitraum von August 1992 bis einschließlich Januar 1993 und keine gemäß §§ 257 - 259 ZPO unzulässige Verurteilung des Beklagten zu künftiger Leistung.

III. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Unwirksamkeit der am 25. Mai 1992 zum 31. Juli 1992 ausgesprochenen Kündigung angenommen, weil die Klägerin die Verletzung von §§ 242, 315 BGB begründet eingewendet hat. Es kann deshalb dahinstehen, ob der Beklagte den mangelnden Bedarf an einer Weiterbeschäftigung der Klägerin schlüssig dargelegt hat.

1. Wie der Senat mit Urteil vom 19. Januar 1995 (- 8 AZR 914/93 - AP Nr. 12 zu Art. 13 Einigungsvertrag, zu A der Gründe) ausgeführt hat, findet § 1 Abs. 3 KSchG auf die nach Abs. 4 Ziff. 2 EV erforderliche Auswahlentscheidung keine Anwendung.

a) Abs. 4 EV ersetzt in seinem Regelungsbereich die allgemeinen Vorschriften des § 1 KSchG. Die Maßgaben des Abs. 4 EV legen



sachliche Gründe fest, aus denen eine ordentliche Kündigung unabhängig von § 1 KSchG möglich ist (Senatsurteile vom 24. September 1992 - 8 AZR 557/91 - AP Nr. 3 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 3 der Gründe; vom 18. März 1993 - 8 AZR 356/92 - AP Nr. 12 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 2 der Gründe; vom 26. August 1993 - 8 AZR 561/92 - AP Nr. 8 zu Art. 20 Einigungsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 4 a der Gründe; vom 23. September 1993 - 8 AZR 262/92 - AP Nr. 9 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu II 1 der Gründe; vom 16. März 1994 - 8 AZR 688/92 - AP Nr. 21 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 3 b aa der Gründe; vom 28. April 1994 - 8 AZR 209/93 - AP Nr. 12 zu Art. 20 Einigungsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 2 b aa der Gründe). § 1 Abs. 3 KSchG bezieht sich demgegenüber schon nach seinem Wortlaut nur auf betriebsbedingte Kündigungen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Eine Verweisung auf § 1 Abs. 3 KSchG ist in Abs. 4 EV unterblieben.

b) Zu den sachlichen, die Kündigung insgesamt rechtfertigenden Gründen nach Abs. 4 Ziff. 2 EV gehört auch die Frage der Verwendbarkeit und damit die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers. Die Bestimmung konkretisiert damit nicht etwa nur den Begriff der dringenden betrieblichen Erfordernisse, sondern stellt eine eigenständige und abschließende Regelung zur Rechtfertigung der



Kündigung auch im Hinblick auf § 1 Abs. 3 KSchG dar. Das entspricht dem Zweck der Vorschrift, im vielfach überbesetzten öffentlichen Dienst der ehemaligen DDR die Trennung von nicht mehr benötigten Arbeitnehmern zu erleichtern, Personal einzusparen und den raschen Aufbau einer leistungsfähigen Verwaltung zu gewährleisten. Wollte man in Abs. 4 Ziff. 2 EV nur eine Konkretisierung des § 1 Abs. 2 KSchG sehen, hätte es einer besonderen Regelung kaum bedurft. Zwar ist das Kündigungsschutzgesetz in Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 6 EV im Beitrittsgebiet mit bestimmten hier nicht weiter interessierenden Maßgaben in Kraft gesetzt worden. Gemäß Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 1 EV steht das einer Eigenständigkeit des Sonderkündigungsrechts in Abs. 4 EV aber nicht entgegen.

c) Findet danach § 1 Abs. 3 KSchG auf die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers bei der Kündigung nach Abs. 4 Ziff. 2 EV keine Anwendung, so unterliegt die Auswahlentscheidung nicht etwa einem freien, der gerichtlichen Überprüfung entzogenen Ermessen des Arbeitgebers. Vielmehr bleibt der Maßstab von Treu und Glauben bestehen, soweit es beim Kündigungsschutz an einer gesetzlichen Konkretisierung fehlt. Der Arbeitgeber darf daher im Rahmen des Abs. 4 EV nicht willkürlich handeln oder besonders schutzwürdige Arbeitnehmer vorrangig entlassen. Er muß seine einseitige, einzelne Arbeitnehmer belastende Auswahlentscheidung nach vernünftigen, sachlichen Gesichtspunkten treffen und billiges Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) wahren. Insbesondere darf er nicht nur eigene Belange berücksichtigen. Bei Anwendung der Generalklauseln der §§ 242, 315 BGB sind das Sozialstaatsprinzip des Art. 20



Abs. 1 GG und der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zur Geltung zu bringen. Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kann bei dem Massentatbestand der Bedarfskündigung nicht außer acht bleiben. Der öffentliche Arbeitgeber hat bei der Auswahl deshalb auch die sozialen Gesichtspunkte ausreichend zu berücksichtigen. Dienstliche Gründe und soziale Belange des Arbeitnehmers sind gegeneinander abzuwägen (vgl. auch BAG Urteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 320/94 - AP Nr. 66 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Eine analoge Anwendung von § 1 Abs. 3 KSchG stellt das nicht dar.

d) Die Bedeutung des Sozialstaatsprinzips verbietet es nach Auffassung des Senats, dienstlichen Auswahlbelangen des Arbeitgebers Vorrang einzuräumen. Solche Belange sind vielmehr in die Abwägung der beiderseitigen Interessen einzustellen. Sie können je nach ihrem Gewicht dazu führen, daß einem nach sozialen Gesichtspunkten an sich schutzwürdigen Arbeitnehmer zu Recht gekündigt wird. Aufgabe der Gerichte ist es, das Gewicht einzelner dienstlicher Auswahlbelange im Verhältnis zu einer höheren sozialen Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers zu bestimmen. Fehlt es an der Darlegung konkreter dienstlicher Belange, so bleibt allein die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten.

e) Als zu berücksichtigende soziale Gesichtspunkte kommen wie bei § 1 Abs. 3 KSchG zunächst das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers in Betracht. Älteren Arbeitnehmern und solchen mit Unterhaltungspflichten kommt ein höherer Schutz zu.



Demgegenüber tritt die Bedeutung der Dauer der Betriebszugehörigkeit für den Kündigungstatbestand des Abs. 4 Ziff. 2 EV deutlich zurück. Eine freie Wahl des Arbeitsplatzes bestand in der ehemaligen DDR praktisch nicht. Die Berufsausübung im Anschluß an die Ausbildung war weitgehend vorgegeben. Dem Gesichtspunkt der Betriebszugehörigkeit ist daher durch die Berücksichtigung des Lebensalters regelmäßig ausreichend Rechnung getragen.

f) Für die Darlegungs- und Beweislast ergeben sich ganz ähnliche Grundsätze wie bei § 1 Abs. 3 KSchG.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber im Umfang seiner materiellrechtlichen Auskunftspflicht gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Halbsatz KSchG auf Verlangen des Arbeitnehmers auch im Kündigungsschutzprozeß die Gründe darzulegen, die ihn zu der getroffenen sozialen Auswahl veranlaßt haben. Im übrigen trägt der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich ergeben soll, daß der Arbeitgeber bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (BAG Urteil vom 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - BAGE 42, 151, 160 f. = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B III 2 c der Gründe; Urteil vom 21. Juli 1988 - 2 AZR 75/88 - AP Nr. 17 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu II 2 a, b der Gründe; Urteil vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116, 125 f. = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B II 3 b aa der Gründe; Urteil vom 5. Mai 1994 - 2 AZR 917/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu II 3 b aa der Gründe; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 369 ff., 374 ff.).



bb) Auch einen etwaigen Verstoß gegen Treu und Glauben muß der Arbeitnehmer rügen. Ohne seine Behauptung, die Auswahlentscheidung sei fehlerhaft getroffen worden, besteht kein Anlaß für den Arbeitgeber, auf diese Frage einzugehen. Der Arbeitgeber muß von sich aus nur die betrieblichen Gründe darlegen.

cc) Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, substantiiert zur Auswahl Stellung zu nehmen, so muß der Arbeitgeber die Gründe für die getroffene Auswahl darlegen, wenn der Arbeitnehmer ihn hierzu auffordert. Das entspricht § 242 BGB. Allein der Arbeitgeber, der zwangsläufig die Auswahl getroffen hat, vermag vollständig hierzu vorzutragen. Der Arbeitnehmer kann die "innere Tatsache" der Auswahlentscheidung nicht kennen und müßte weitgehend "ins Blaue hinein" vortragen. An das Auskunftsverlangen sind keine hohen Anforderungen zu stellen.

dd) Kommt der Arbeitgeber dem Auskunftsverlangen des Arbeitnehmers nach, so hat letztlich der Arbeitnehmer einen Verstoß gegen Treu und Glauben zu beweisen. Es geht zu seinen Lasten, wenn er die ungenügende Berücksichtigung sozialer Belange nicht beweisen kann.

g) Für die Beurteilung ist die Situation im Schulamtsbereich maßgebend, weil der Beklagte in diesem Rahmen Bedarf oder Überhang an einzelnen Schulen durch Versetzungen ausgleichen kann und muß. Die Bedarfslage an den einzelnen Schulen ist demgegenüber zufällig; sie vermittelt kein zutreffendes Bild des wirklichen



Bedarfs beim Beklagten. Andererseits wäre eine ausschließlich landesweite Berechnung schon deshalb ungeeignet, weil der Beklagte die Lehrer nicht landesweit beliebig einsetzen kann (vgl. auch BAG Urteile vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - BAGE 46, 191, 200 ff. = AP Nr. 21 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu C II, III der Gründe; vom 23. August 1984 - 2 AZR 390/83 - nicht veröffentlicht, zu III 2 der Gründe; ferner Urteil vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B II 1 der Gründe).

2. Dem ist das Landesarbeitsgericht zutreffend gefolgt, wenn es auf die Verhältnisse im Schulamtsbezirk H abgestellt hat. Die dagegen vorgebrachten Rügen der Revision greifen nicht durch. Abs. 4 Ziff. 2 EV hat als Sonderregelung zu § 1 KSchG keinen hiervon abweichenden Betriebs- oder Verwaltungsbegriff eingeführt oder zugrunde gelegt. Davon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß das Schulamt und nicht die einzelne Grundschule Beschäftigungsdienststelle im Sinne des Kündigungsrechts sei. Wird des weiteren berücksichtigt, daß der Beklagte nach seiner Behauptung die zu kündigenden Lehrer nicht durch die an den Schulämtern tätigen Schulräte, sondern zentral im Kultusministerium vorgenommen habe, besteht keine Veranlassung, die einzelne nicht mit personalrechtlichen Befugnissen ausgestattete Grundschule als Rahmen der zu treffenden Auswahlentscheidung heranzuziehen. Insbesondere vermögen die vom Beklagten angeführten Probleme einer zügigen praktischen Umsetzung kein abweichendes rechtliches Ergebnis zu begründen, zumal dem Beklagten die Kündigungsmöglichkeit nach Abs. 4 Ziff. 2 EV gegen seinen im Bundesrat



bekundeten Willen (Bundesrat, Plenarprotokolle 12/643, S. 274 sowie 12/645, S. 378 und 406) mehr als drei Jahre zur Verfügung gestanden hat.

3. Der Beklagte hat dienstliche Gründe für die Auswahl gerade der Klägerin nicht geltend gemacht. Er hätte daher innerhalb des Schulamtsbezirks H eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten treffen müssen. Die Auswahl der Klägerin verstößt nach den Feststellungen des Berufungsgerichts gegen Treu und Glauben, denn die an der Grundschule in N weiterbeschäftigte Lehrerin Marlies S ist 14 Jahre jünger als die Klägerin, nicht verheiratet, keinen Kindern zum Unterhalt verpflichtet und 14 Jahre kürzer im Schuldienst tätig, also sozial erheblich weniger schutzbedürftig als die Klägerin. Diese erhebliche Abweichung in den sozialen Verhältnissen führt zur Annahme der Treuwidrigkeit der Kündigung.

IV. Die Zahlungsklage ist in Höhe des vom Arbeitsgericht zugesprochenen Betrages in Höhe von 17.846,88 DM brutto begründet. Dieser Anspruch folgt aus § 615 BGB, denn der Beklagte befand sich ab dem 1. August 1992 wegen der festgestellten Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung in Annahmeverzug. Die Erzielung anderweitigen Verdienstes ist vom Beklagten nicht eingewendet worden.

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Ascheid

Dr. Wittek

Müller-Glöge

Schömburg

Hennecke



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](#)