

Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss

§§ 21, 119 BetrVG

Werden die Kundenkontakte von Fahrradkurieren einheitlich über eine App gesteuert, so verkennt der bei der Anforderung einer Namensliste einen einheitlichen Betrieb annehmende Wahlvorstand auch dann nicht offensichtlich den Betriebsbegriff, wenn die Kuriere ursprünglich zwei konkurrierenden Unternehmen angehörten, wenn sie weiterhin von zwei unterschiedlichen HR-Managern betreut werden, das eine Unternehmen aber von dem anderen im Rahmen eines Aufspaltungs- und Übernahmevertrages übernommen worden ist.

LAG Köln, Beschluss vom 22.01.2020 Az. : 6 TaBVGa 4/19

Tenor:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 11.12.2019 - 19 BVGa20/19 - wird zurückgewiesen.

Gründe:

1

A. Die Parteien streiten im Eilverfahren über die Aufforderung des Wahlvorstandes an die Arbeitgeberin, zum Zwecke der Durchführung einer Betriebsratswahl eine Namensliste herauszugeben. Dabei ist zwischen den Parteien insbesondere streitig, ob zwei Standorte in K eine betriebliche Einheit darstellen oder betriebsverfassungsrechtlich getrennt betrachtet werden müssen.

2

Die Beteiligte zu 2 betreibt einen Zustelldienst unter dem Namen "L ". Dafür sind am Standort K knapp 400 Beschäftigte im Einsatz. Die Mitarbeiter transportieren Lebensmittel von Restaurants zu Endkunden. Dies geschieht auch mit Motorrädern und PKWs, aber insbesondere mit Fahrrädern. Die Fahrradkuriere sind mit einer einheitlichen Kleidung auf den Straßen K unterwegs, sie werden - zumindest seit dem 19.04.2019 - einheitlich über eine Smartphone-App gesteuert und mit Hilfe von Algorithmen den einzelnen Restaurants und Endkunden zugeführt. In der Beschreibung dieser App heißt es:

3

"Die S App ist für dich als S Fahrer das zentrale Arbeitsmittel und begleitet dich stets durch deine Schichten. Du erhältst alle Informationen zu deinen Aufträgen und wirst sicher durch die Straßen deiner Stadt navigiert. Bei Fragen kannst du jederzeit die Disposition kontaktieren.

4

Wie werde ich S Fahrer?

5

- Registriere dich auf <http://www.l-fahrer.de/>

6

- Installiere die App, nachdem du eingestellt wurdest

7

- Fange an Geld zu verdienen

8

Wie verwende ich die S App?

9

- Schalte die S App ein, wenn deine Schicht beginnt.

10

- Warte auf deinen 1. Auftrag und liefere diesen aus.

11

Die App verbraucht üblicherweise bis zu 2 GB Daten pro Monat, es können also Gebühren auf deinem Mobilfontarif anfallen."

12

Die Betriebsstätte in der H straße 6a wird schon seit langem von der Beteiligten zu 2 betrieben, die Betriebsstätte im E gürtel 78 betreibt sie spätestens seit dem 29.10.2019. Dies war der Tag der Übernahme des "Logistics Business" der F GmbH durch die Beteiligte zu 2 aufgrund eines Aufspaltungs- und Übernahmevertrages. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der F GmbH sind mit ihren Arbeitsverträgen durch die Aufspaltung der Gesellschaft auf die Beteiligte zu 2 übergegangen. In dem Betrieb der F GmbH in K war Anfang des Jahres 2019 ein Betriebsrat gewählt worden. Auf der Wählerliste waren damals noch 180 Namen zu finden. Zuletzt waren es in K nur noch 22 F -Beschäftigte, die mit ihren Arbeitsverträgen auf die Beteiligte zu 2 übergehen konnten. Die restlichen knapp 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren zuvor ausgeschieden oder hatten mit der Beteiligten zu 2 bereits im Vorfeld einen Nachfolge-Arbeitsvertrag abgeschlossen.

13

Bei der Beteiligten zu 2 gab es zuvor keinen Betriebsrat.

14

Die beiden K Betriebsstätten (H straße 6a und E gürtel 78) sind knapp 400 Meter voneinander entfernt, also fünf Gehminuten oder drei Fahrradminuten - wenn man die Straßen benutzt und nicht die Abkürzung über das Gewerbegebiet am H leuchtturm E .

15

Der besagte Unternehmenskauf wurde schon zum 01.04.2019 vollzogen. Die F GmbH bestand dann zunächst als Schwestergesellschaft der Beteiligten zu 2 fort. Am 16.10.2019, also knapp zwei Wochen vor der endgültigen Spaltung und Übernahme, wurde der Gesamtbetriebsrat der F GmbH über beabsichtigte Zusammenschlüsse von Betrieben und Betriebsteilen informiert. Zwei Tage später, am 18.10.2019, meldete sich der Antragsteller bei der Beteiligten zu 2, unterrichtete diese über seine Errichtung und bat um Übersendung der Mitarbeiterlisten. Die Beteiligte zu 2 antwortete daraufhin, sie sehe keinen Anlass für die Übermittlung von Mitarbeiterlisten; der K Betrieb der ehemaligen F GmbH werde weiter als eigenständiger Betrieb unterhalten. Mit E-Mail vom 08.11.2019 teilte die Beteiligte zu 2 allen Beschäftigten mit, dass durch die Eintragung des Aufspaltungsvertrages

am 29.10.2019 "das Logistic Business der F GmbH" einschließlich der Lieferfahrer auf die Beteiligte zu 2 übergegangen sei.

16

Unstreitig werden bis zuletzt die 22 bei der F GmbH verbliebenen und sodann von der Beteiligte zu 2 übernommenen Mitarbeiter von anderen Personalmanagern und -Sachbearbeitern geführt, als die ca. 370 Fahrer, die originär als Mitarbeiter der Beteiligte zu 2 in K im Einsatz sind.

17

Der besagte Betriebsrat ging von einem Übergangsmandat nach § 21 a Abs. 2 BetrVG aus und hat den hier antragstellenden Wahlvorstand zur Durchführung einer Wahl für alle Beschäftigten am K Standort bestimmt. Dies geschah im Laufe des Reorganisationsverlaufs gleich mehrfach, nämlich am 11.04.2019, am 28.10.2019 und am 18.11.2019. Vor dem Arbeitsgericht wurde über die Frage ausführlich gestritten, ob die notwendigen Einladungen, Beschlüsse, Beauftragungen und Ermächtigungen vorlagen. Jedenfalls ist zwischen den Beteiligten weiter streitig, ob der F -Betriebsrat am 18.11.2019 - wenn auch mit richtiger Einladung, Tagesordnung, Beschlussfassung etc. - überhaupt noch einen Wahlvorstand hat einsetzen können, oder ob nicht vielmehr sein Übergangsmandat bereits durch Zeitablauf erloschen war.

18

Mit der am 13.11.2019 beim Arbeitsgericht Köln eingegangenen Antragsschrift vom 12.11.2019 hat der Wahlvorstand von der Arbeitgeberin die Herausgabe der Namensliste gefordert.

19

Der Wahlvorstand hat vorgetragen, bereits seit Sommer 2019, jedenfalls aber seit der gesellschaftsrechtlichen Aufspaltung der F GmbH und der Übernahme der Lieferfahrer durch die Beteiligte zu 2 im Oktober 2019, sei ein einheitlicher Gesamtbetrieb begründet worden. Der Betriebsrat habe am 07.10.2019 und noch einmal am 18.11.2019 beschlossen, ihn zur Durchführung der Wahl einzusetzen.

20

Der Wahlvorstand hat beantragt,

21

der Beteiligte zu 2 im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, an den Beteiligte zu 1 eine Liste herauszugeben mit allen bei ihr in K tätigen und beschäftigten Arbeitnehmern unter Angabe der Namen und Vornamen, des Geburts- und Eintrittsdatums und des Geschlechts, wobei die aus Sicht der Beteiligte zu 2 als leitende Angestellte einzustufenden Arbeitnehmer zu kennzeichnen sind.

22

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

23

den Antrag zurückzuweisen.

24

Sie hat die Auffassung vertreten, die den beiden Betriebsstätten zuzuordnenden Beschäftigten seien nicht unter einer einheitlichen Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten tätig. Die Scoober App sei lediglich ein Kommunikationsmittel, mit dem die einzelnen durch Algorithmen ermittelten Touren

den Fahrern zugeordnet würden. Geführt würden die F -Fahrer immer noch von anderen Führungskräften als die übrigen Beschäftigten.

25

Das Arbeitsgericht Köln hat dem Antrag mit Beschluss vom 11.12.2019 stattgegeben. Der Wahlvorstand sei ordnungsgemäß gebildet worden. Der am ehemaligen F -Standort gewählte Betriebsrat habe ein Übergangsmandat nach § 21 Abs. 2 BetrVG. Jedenfalls der Betriebsratsbeschluss vom 18.11.2019 sei ordnungsgemäß gewesen. Der Beschluss des Wahlvorstandes über die Einleitung des Verfahrens sei gleichfalls nicht zu beanstanden. Jedenfalls am 09.12.2019 sei ein ordnungsgemäßer Beschluss gefasst worden. Der Antrag des somit ordnungsgemäß errichteten Wahlvorstandes sei auch begründet. Der Anspruch auf Herausgabe der Namensliste ergebe sich aus § 2 Abs. 2 Satz 2 WO-BetrVG. Die Einwände der Arbeitgeberin zum Betriebsbegriff seien nicht zielführend, weil schon das Gesetz den "betriebsratsfähigen Betrieb" nicht als Voraussetzung vorsehe. Nur bei offensichtlicher Verkennung des Betriebsbegriffs komme es in Betracht, dem Wahlvorstand die Herausgabe der Mitarbeiterliste zu verweigern. Dass sich eine Wahl für den hier angenommenen Einheitsbetrieb als nichtig oder grob fehlerhaft erweisen werde, könne nicht festgestellt werden, auch wenn die dem Gesamtbetriebsrat gegenüber geäußerte Organisationsentscheidung der Arbeitgeberin, erst nach Abschluss entsprechender Vereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat die bis dahin nach ihrer Vorstellung noch bestehenden Einzelbetriebe zusammen zu führen, jedenfalls gegen den Willen der Arbeitgeberin spreche, einen einheitlichen Betrieb führen zu wollen.

26

Gegen diesen ihr am 18.12.2019 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 18.12.2019 Beschwerde eingelegt und diese am 13.01.2020 begründet.

27

Zur Beschwerdebegründung trägt die Arbeitgeberin vor, die historisch bedingte Existenz zweier separater Betriebe werde nach wie vor aufrechterhalten. Es sei zwar eine Zusammenführung geplant, aber noch nicht umgesetzt worden. Der Antragsteller sei offenkundig und bewusst zu Unrecht von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ausgegangen, um frühzeitig eine vom Gesetz abweichende Betriebsratswahl durchzuführen. Es gebe weiterhin zwei separate Büros, die F -Arbeitnehmer einerseits und die T -Arbeitnehmer andererseits würden weiterhin durch unterschiedliche Führungskräfte angeleitet, es existierten unterschiedliche Ansprechpartner in den HR-Teams und die Schichtplanung werde für beide Teams separat koordiniert. Die Scoober-App sei nichts anderes als ein Kommunikationsmittel, sie sei lediglich ein Anzeigeelement für an anderer Stelle erarbeitete Arbeitsprozesse und -ergebnisse. Nach wie vor sei es für sie nicht ohne weiteres nachvollziehbar, wann der Antragsteller vom Betriebsrat bestimmt worden sei und ob dies ordnungsgemäß erfolgt sei. Verwirrend sei insbesondere die offenbar mehrfach erfolgte Ernennung. Der Betriebsrat müsse sich vorhalten lassen, dass er bereits im April 2019 von einem gemeinsamen Betrieb ausgegangen sei. Dann sei aber zum Zeitpunkt des hier zu bescheidenden Antrages das Übergangsmandat des Betriebsrats abgelaufen gewesen. Jedenfalls sei die vom Wahlvorstand beabsichtigte Betriebsratswahl offensichtlich nichtig, denn es existiere in K bereits ein Betriebsrat - der Betriebsrat F sei noch im Amt. Dessen Amtszeit werde durch die beabsichtigte Wahl unzulässig verkürzt. Weder die Voraussetzungen des § 13 Abs. 2 BetrVG noch die des § 21 a BetrVG seien erfüllt. Der Beschluss sei auch deshalb fehlerhaft, weil er im Eilverfahren die Hauptsache vorwegnehme.

28

Die Arbeitgeberin beantragt,

29

den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 11.12.2019 - 19 BvGa 20/19 - aufzuheben und den Antrag zurückzuweisen.

30

Der Wahlvorstand beantragt,

31

die Beschwerde zurückzuweisen.

32

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und vertieft seinen erstinstanzlichen Vortrag.

33

Im Übrigen wird Bezug auf die gewechselten Schriftsätze ihre Anlagen und die Protokolle der Anhörungen Bezug genommen.

34

B. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zwar zulässig aber nicht begründet.

35

I. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden gemäß § 87 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO.

36

II. Die Beschwerde der Arbeitgeberin hat aber keinen Erfolg. Mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht der Arbeitgeberin aufgegeben, dem Wahlvorstand eine Mitarbeiterliste herauszugeben. Es wird deshalb auf die Gründe des arbeitsgerichtlichen Beschlusses Bezug genommen. Nur mit Blick auf das Vorbringen der Arbeitgeberin im Beschwerdeverfahren sind die nachfolgenden zusätzlichen Hinweise geboten.

37

1. Der Anspruch des Wahlvorstandes folgt aus § 2 Abs. 2 WO BetrVG. Nach dieser Vorschrift ist die Arbeitgeberin verpflichtet, dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Hierzu heißt es in einem Standardkommentar zum Betriebsverfassungsgesetz mit zahlreichen Nachweisen aus Literatur und Rechtsprechung (Fitting BetrVG 29. Aufl. WO 2001 § 2 Rn 6):

38

"Steht im einstweiligen Verfügungsverfahren die Verkenntung des Betriebsbegriffs nicht mit großer Wahrscheinlichkeit fest, hat der Arbeitgeber dem Wahlvorstand die nötigen Auskünfte zur Erstellung einer Wählerliste zu erteilen (...). Der Arbeitgeber, der sich weigert, den Wahlvorstand in dem erforderlichen Umfang bei der Aufstellung der Wählerliste zu unterstützen, behindert die Wahl (...) und macht sich nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG strafbar."

39

Die Subsumtion des § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens, wohl aber die Frage, ob der Wahlvorstand mit großer Wahrscheinlichkeit

den Betriebsbegriff verkannt hat. Das ist offensichtlich nicht der Fall. Es spricht nämlich umgekehrt alles dafür, dass die beiden Betriebsstätten in der H Straße und dem E Gürtel mit den ihnen durch die Arbeitgeberin zugeordneten Beschäftigten einen einheitlichen Betrieb bilden (zum Prüfungsmaßstab im Eilverfahren vgl. LAG Nürnberg v. 08.02.2011 - 6 TaBVGa 17/10 -, Rn. 50 - 51 mit ausführlichen Nachweisen aus Literatur und Rechtsprechung). Ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist, wie bereits vom Arbeitsgericht in der dortigen Entscheidung zu Grunde gelegt, die organisatorische Einheit, innerhalb derer eine Arbeitgeberin mit den von ihr beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefasst, geordnet, gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden (BAG 15.10.2014 NZA 2015, 1014; ErfK/Koch, 20. Aufl. 2020, BetrVG § 1 Rn. 8). Jedenfalls mit Übergang aller Arbeitsverhältnisse der ehemaligen F-Beschäftigten auf die Beteiligte zu 2 und damit jedenfalls im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Beschwerdeinstanz, ist von einem einheitlichen Betrieb auszugehen. Das ergibt sich mit Blick auf die genannten Voraussetzungen des Betriebsbegriffs aus den folgenden Indizien:

40

Es geht zuletzt um ein einheitliches Unternehmen, also nicht um den Ausnahmetatbestand eines Gemeinschaftsbetriebes zweier Unternehmen;

41

alle hier in Betracht kommenden Beschäftigten haben damit den gleichen Arbeitgeber;

42

es geht um das gleiche Unternehmensziel;

43

die Beschäftigten nutzen die gleichen Produktionsmittel, insbesondere die gleiche unternehmensspezifische Internetplattform als Kommunikationsmittel;

44

sie tragen die gleiche Kleidung;

45

alle Fahrer üben die gleiche Tätigkeit aus;

46

sie erreichen die gleiche Kundenzielgruppe;

47

gleichermaßen findet der Arbeitnehmereinsatz aller Fahrer nicht in einer Betriebsstätte auf der H Straße oder auf dem E Gürtel statt, sondern in den Straßen der Stadt K ;

48

soweit unter den beiden Adressen eine betriebliche Aktivität entfaltet wird, so geschieht dies so nahe beieinander, dass nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff, demzufolge die Vertretung der Beschäftigten nach Abteilungen oder Arbeitsbereichen ausgeschlossen werden soll (ErfK/Koch § 1 BetrVG Rn. 8 mwN), von einer örtlich einheitlichen Betriebsstätte ausgegangen werden kann;

49

alle Arbeitnehmer werden mit ihren Einsätzen über die gleiche App gesteuert, die, wie sich aus ihrer Selbstbeschreibung im App-Store ergibt, weit mehr als ein bloßes Kommunikationsmittel darstellt;

50

die Arbeitgeberin hat bereits ausdrücklich dem Gesamtbetriebsrat mitgeteilt, es sei die Verschmelzung der Betriebsstätten "geplant".

51

Entgegen diesen 11 Indizien ist nichts ersichtlich, was für die Annahme getrennter eigenständiger Betriebsstätten sprechen könnte. Dass bestimmte Beschäftigte bestimmten HR-Managern zugeordnet werden, ist in einem großen Dienstleistungs-Unternehmen mit ca. 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allein am Standort K nichts Besonderes. Die Aufteilung der HR-Aufgaben auf Abteilungs-, Bereichs- oder Sachgebietsleiter ist vielmehr die Regel. Unter Effizienzgesichtspunkten naheliegend ist es, eine dem Betrieb neu hinzutretende Beschäftigtengruppe in der Personalverwaltung weiterhin von denjenigen Mitarbeitern betreuen zu lassen, die das bisher getan haben. Mit einer Aufspaltung oder Aufrechterhaltung einer Trennung der Betriebsorganisation hat dies nichts zu tun. Jedenfalls fehlt es den Darlegungen der Arbeitgeberin an jeglicher Konkretisierung, welche Weisungen von welchem HR-Manager an welche Arbeitnehmer (oder gar an den Betriebsrat) gegeben worden sein sollen und in welchem Maße diese Weisungen für die Unterscheidung - nicht nur zweier Abteilungen eines Betriebs sondern - zweier Betriebe sprechen könnten.

52

2. Der Wahlvorstand ist ordnungsgemäß errichtet worden. Auch hier kann auf die ausführlichen Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Beschlusses Bezug genommen werden. Die Arbeitgeberin hat in der Beschwerdebeurteilung hierzu nichts Relevantes eingewandt. Dass der F -Betriebsrat ein Übergangsmandat nach § 21a BetrVG hatte, hat die Arbeitgeberin selbst in internen Mails an ihre Beschäftigten erklärt. Das Übergangsmandat war bei der Bestellung des Wahlvorstandes auch noch nicht abgelaufen. Die Frist des § 21 a Abs. 1 Satz 3 BetrVG beginnt mit der Zusammenfassung von Betrieben oder Betriebsteilen im Sinne des § 21 a Abs. 2 und 3 BetrVG. Mit guten Grund hat der F -Betriebsrat nach dem 29.10.2019 die Ernennung des Wahlvorstandes noch einmal vorgenommen. Die Handelsregistereintragung an diesem Tag war zwar für die Zusammenführung der Betriebsteile nicht konstitutiv, da es unabhängig von gesellschaftsrechtlichen Veränderungen auf die tatsächliche Betriebsorganisation ankommt (vgl. Fitting, BetrVG, § 21 a Rn. 13). Die Tatsache, dass alle Arbeitnehmer ab diesem Tag die gleiche Arbeitgeberin hatten und damit eine übergeordnete Zusammenführung der Leitung stattgefunden hat, ist aber ein starkes Indiz für die tatsächliche Zusammenfassung der Organisation. Im Übrigen ist das vorprozessuale und prozessuale Verhalten der Arbeitgeberin widersprüchlich, wenn sie sich zum einen seit dem Unternehmenskauf im Dezember 2018 gegen die Annahme eines einheitlichen Betriebes stemmt und zum anderen den zeitlichen Ablauf des nach ihrer Auffassung gar nicht bestehenden Übergangsmandats des Betriebsrats annimmt.

53

III. Auch mit Blick auf die Notwendigkeit eines Verfügungsgrundes kann auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen werden. Tatsächlich wird "die Hauptsache", nämlich die Herausgabe der Mitarbeiterliste, durch die

Eilentscheidung vorweggenommen. Das ist aber für die Annahme des Verfügungsgrundes nicht schädlich. Der Zweck des Gesetzes, die möglichst umgehende Durchführung einer Wahl für alle Beschäftigten des neu gebildeten Betriebes, würde vereitelt, wenn der Wahlvorstand auf die Durchführung eines Hauptverfahrens verwiesen würde, um mit der so erstrittenen Mitarbeiterliste seine Arbeit überhaupt erst aufnehmen zu können. Selbst wenn angenommen würde, dass in Fällen der Vorwegnahme der Hauptsache eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen wäre, ergäbe sich kein anderes Ergebnis. Die Beeinträchtigung eines schützenswerten Interesses der Arbeitgeberin an der Nichtvorlage der Namensliste ist nämlich nicht ersichtlich und auch nicht vorgetragen. Der Prozessbevollmächtigte der Arbeitgeberin hat im Anhörungstermin gerügt, die Beschwerdekammer berücksichtige nicht hinreichend die Interessen der Arbeitgeberin. Auf Nachfrage, welche Interessen er konkret meine, äußerte er lediglich "die Betriebsratswahl solle jetzt nicht stattfinden". Vor Mitbestimmung bewahrt zu werden, ist nach den Maßstäben des BetrVG aber kein schützenswertes Interesse der Arbeitgeberin und daher nicht berücksichtigungsfähig. Auch ist Gegenstand des vorliegenden Verfahrens nicht etwa die Unterbrechung der Betriebsratswahl, sondern - weit vorgelagert - die Übergabe einer Namensliste, um dem Wahlvorstand die Entscheidung zu ermöglichen, ob und wie eine Wahl überhaupt durchzuführen wäre.

54

IV. Nach allem Vorgesagten war die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückzuweisen. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.