

Aktenzeichen: 1 ABR 27/98
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 14. Dezember 1999
- 1 ABR 27/98 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Beschluß vom 22. April 1997
- 11 BV 162/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 4. März 1998
- 21 TaBV 2/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Vergütungsregelung für Gewerkschaftsbeschäftigte - Gesamtbetriebsrat

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 77 Abs. 3, § 50 Abs. 1; GG Art. 9 Abs. 3

Leitsätze:

1. Die - tarifiersetzende - Regelung der Vergütung der Beschäftigten einer Gewerkschaft betrifft das Gesamtunternehmen und kann daher nicht betrieblich erfolgen. Das insoweit bestehende Mitbestimmungsrecht ist vom Gesamtbetriebsrat auszuüben.
2. Dies gilt auch, soweit es um Vergütungsgruppen oder funktionsbezogene Zulagen geht, die ausschließlich für Arbeitnehmer eines einzigen Betriebs der Gewerkschaft in Betracht kommen.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 27/98
21 TaBV 2/97
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 1999

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

2.

3.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung
vom 14. Dezember 1999 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost und Hauck sowie den ehrenamtlichen Richter Spiegelhalter und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. März 1998 - 21 TaBV 2/97 - aufgehoben, soweit es die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 22. April 1997 - 11 BV 162/96 - zurückgewiesen hat.
2. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 22. April 1997 - 11 BV 162/96 - auch insoweit abgeändert, als es dem Antrag zu 1) (Feststellungsantrag) stattgegeben hat.

Der Antrag zu 1) wird gleichfalls abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob bei der Festlegung bestimmter funktionsgebundener Zulagen für die bei der Hauptverwaltung der Arbeitgeberin Beschäftigten der Gesamtbetriebsrat oder der Einzelbetriebsrat mitzubestimmen haben.

Antragsteller ist der bei der Hauptverwaltung der beteiligten Arbeitgeberin - der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr - gewählte Betriebsrat. Weiterer Beteiligter ist der Gesamtbetriebsrat. Die Vergütung der Beschäftigten regelt sich nach dem zwischen der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen „Kollektiven Vertrag über die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“. Nach § 2 (Tätigkeits- oder Funktionsmerkmale) dieser Vergütungsregelung befinden sich in der Spitzengruppe (VergGr. 14) ua.:

„...“

4. Leiter/in Personal- und Sozialwesen

...

7. Justitiar/in

8. Leiter/in Zentrales Büro für Grundsatzfragen



9. Leiter/in Büro für Finanzen und Finanzorganisation“

1995 wurde eine „Vereinbarung über die Anrufung der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG“ geschlossen, in der es ua. hieß:

- „1. Zwischen geschäftsführendem Hauptvorstand und Gesamtbetriebsrat besteht Streit über die Frage der Höhe von jederzeit widerruflichen funktionsbezogenen Zulagen über die VergGr. 14 hinaus, die der geschäftsführende Hauptvorstand wegen der Bedeutung der wahrzunehmenden Aufgabengebiete dem/der

Leiter/in Personal- und Sozialwesen (VergGr. 14 - Hauptverwaltung - Fallgr. 4)

Justitiar/in (VergGr. 14 - Hauptverwaltung - Fallgr. 7)

Leiter/in Zentrales Büro für Grundsatzfragen (VergGr. 14 - Hauptverwaltung - Fallgr. 8)

Leiter/in Büro für Finanzen und Finanzorganisation (VergGr. 14 - Hauptverwaltung - Fallgr. 9)

zu gewähren beabsichtigt.

2. Geschäftsführender Hauptvorstand und Gesamtbetriebsrat rufen deshalb gemeinsam die Einigungsstelle gemäß § 76 Betriebsverfassungsgesetz an.

(...)“

Die Einigungsstelle beschloß am 20. Oktober 1995 folgenden Zusatz zu § 2, VergGr. 14 - Hauptverwaltung -:

„Beschäftigte der VergGr. 14 - Hauptverwaltung - in den Fallgr. 4 (Leiter/in Personal- und Sozialwesen), Fallgr. 7 (Justitiar/in), Fallgr. 8 (Leiter/in Zentrales Büro für Grundsatzfragen) und Fallgr. 9 (Leiter/in Büro für Finanzen und Finanzorganisation) erhalten ab dem 01.01.1996 eine monatliche, jederzeit widerrufliche funktionsbezogene Zulage in Höhe von 800,00 DM.

Diese monatliche Zulage wird mit Wirkung vom 01.07.1996 um denselben Prozentsatz erhöht, wie die Vergütung der Beschäftigten im Tarifgebiet West des BAT aufgrund der Tarifrunde 1996 des Öffentlichen Dienstes.“

Mit Schreiben vom 7. Dezember 1995 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmer H W (Leiter Personal- und Sozi-



alwesen), W T (Leiter des Büros für Finanzen und Finanzorganisation) und N S (Leiter des Zentralen Büros für Grundsatzfragen) in Vergütungsgruppe 14 und um die Zustimmung zu einer jederzeit widerruflichen persönlichen funktionsbezogenen Zulage in Höhe von 800,00 DM. Der Betriebsrat stimmte der Eingruppierung der Arbeitnehmer in die VergGr. 14 zu, verweigerte aber die Zustimmung zur Gewährung der Zulage. Mit Schreiben vom 18. Dezember 1995 vertrat die Arbeitgeberin die Auffassung, die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats sei unbeachtlich, weil für die Regelung der Zulagenfrage ausschließlich der Gesamtbetriebsrat zuständig sei.

Der Betriebsrat hat durch den am 5. August 1996 zugestellten Antrag das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Er hat die Auffassung vertreten, die Festlegung der tatbestandlichen Voraussetzungen für eine derartige Funktionszulage sei mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts sei er und nicht der Gesamtbetriebsrat zuständig, wenn - wie hier - die Zulagen für Tätigkeiten vorgesehen seien, die ausschließlich im Bereich der Hauptverwaltung vorkämen.

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerdeinstanz noch von Belang - beantragt

festzustellen, daß die Festlegung funktionsbezogener Zulagen für Beschäftigte der VergGr. 14 - Hauptverwaltung - in den Fallgruppen 4 (Leiter/in Personal- und Sozialwesen), 7 (Justitiar/in), 8 (Leiter/in Zentrales Büro für Grundsatzfragen) und 9 (Leiter/in Büro für Finanzen und Finanzorganisation) in Höhe von 800,00 DM pro Monat ab 1. Januar 1996 seinem Mitbestimmungsrecht unterliegt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung ist der Antrag schon unzulässig. Ihm fehle es am Rechtsschutzbedürfnis. Der Betriebsrat habe gewußt, daß sie die Zulagenregelung durchführte. Gleichwohl habe er bis zur Einleitung des Beschlußverfahrens nichts unternommen, so daß die Geltendmachung des Mitbestimmungsrechts verwirkt sei. Der Antrag sei auch unbegründet, weil der Gesamtbetriebsrat für die Festlegung der hier zu beurteilenden funktionsbezogenen Zulagen zuständig sei. Ziel der gesamten Regelung sei die Schaffung einer Vergütungsstruktur für alle Beschäftigten. Die streitbefangene Zulagenregelung sei Bestandteil dieser einheitlichen Struktur und nicht getrennt zu beurteilen. Die Vergütungsgruppenregelung des Kollektivvertrages betreffe schließlich



auch eine Reihe anderer Funktionen, die es jeweils nur ein einziges Mal in der Organisation gebe, und zwar in einem bestimmten einzelnen Betrieb, ohne daß die Unternehmenseinheitlichkeit der Regelung in Frage gestellt werden könnte.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin weiterhin die Abweisung des Antrags.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet.

I. Der Feststellungsantrag ist allerdings zulässig.

1. Der Antrag ist dahin auszulegen, daß der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hinsichtlich der funktionsbezogenen Zulagen zu den im Antrag ausdrücklich benannten Fallgruppen der Vergütungsgruppe 14 geltend macht. Es geht dem Betriebsrat nicht um eine Beteiligung bei Festlegung der Höhe der von der Arbeitgeberin eingesetzten Mittel überhaupt, sondern entsprechend dem Zweck des Mitbestimmungsrechts um die Beteiligung bei der Festlegung der Verteilungsmaßstäbe für diese Zulagen, insoweit letztlich also um die Frage, ob die Funktionszulagen für alle betroffenen Positionen in gleicher oder unterschiedlicher Höhe festzusetzen sind. Damit ist der Antrag auch nicht auf ein Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung darüber gerichtet, ob auch anderen Fallgruppen der Vergütungsgruppe 14 eine Funktionszulage zugewiesen wird.

2. Der so verstandene Antrag ist bestimmt genug. Für ihn besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Es entspricht ständiger Senatsrechtsprechung, daß der Streit der Betriebspartner über Bestand, Inhalt und Umfang eines Mitbestimmungsrechts im Wege eines allgemeinen Feststellungsverfahrens geklärt werden kann (vgl. nur *Senatsbeschluß 22. April 1997 - 1 ABR 77/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 88 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 60, zu B I der Gründe*).

Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß dem Feststellungsbegehren nicht der Verwirkungseinwand entgegengehalten werden kann. Es bestehen schon grundsätzliche Zweifel daran, ob der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht überhaupt verwirken kann. Dagegen spricht, daß er an sich nicht auf ein Mitbestimmungsrecht verzichten kann; er ist vielmehr gehalten, es nach pflichtgemäßem Ermessen wahrzunehmen (vgl. nur *Senatsbeschluß 23. Juni 1992 - 1 ABR 53/91 - AP*



BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 51 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 50, zu B II 1 der Gründe). Auch wenn man in Ausnahmefällen eine (prozeßrechtliche) Verwirkung für möglich halten wollte, fehlt es hier jedenfalls an jedem greifbaren Anhaltspunkt für eine in diesem Sinne treuwidrige verspätete Geltendmachung. Das gilt insbesondere für das sog. Umstandsmoment, da nicht zu erkennen ist, wieso es der Arbeitgeberin unzumutbar sein sollte, sich noch auf die Klärung einzulassen, ob für die Aufstellung der nach wie vor praktizierten Zulagenregelung der Gesamtbetriebsrat oder der Einzelbetriebsrat zuständig ist. Im übrigen ist auch das Zeitmoment nicht erfüllt. Die Arbeitgeberin hat denn auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz ihren Einwand selbst nicht mehr vertieft verfolgt.

II. Der Feststellungsantrag ist aber unbegründet. Hinsichtlich der Festlegung funktionsbezogener Zulagen für Beschäftigte der Hauptverwaltung besteht zwar ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die Zuständigkeit liegt insoweit aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts beim Gesamtbetriebsrat und nicht beim Betriebsrat der Hauptverwaltung.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.

Nach ständiger Rechtsprechung beinhaltet die „betriebliche Lohngestaltung“ die Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht dabei um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen. Die beispielhafte Hervorhebung der Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden zeigt, daß die betriebliche Lohngestaltung sich auf die Grundlagen der Lohnfindung, nicht aber auf die Ermittlung der Lohnhöhe bezieht. Die Mitbestimmung in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Es geht dabei um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die abstrakte Lohngerechtigkeit innerhalb des Betriebs ist hier der maßgebliche Gesichtspunkt, nicht aber Fragen der Lohn- oder Gehaltshöhe (*vgl. nur Senatsbeschluß 14. Dezember 1993 - 1 ABR 31/93 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 43, zu B II 1 a der Gründe; Senatsurteil 31. Januar 1984 - 1 AZR 174/81 - BAGE 45, 91, 103, zu II 2 der Gründe*).



Der kollektive Vertrag über die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der ÖTV enthält neben allgemeinen Bestimmungen eine Vergütungsgruppeneinteilung (§ 2) und eine Vergütungstabelle (§ 3). Die Vergütungsgruppenregelung schafft einen Strukturrahmen für die Entgeltbemessung und begründet damit die Lohnordnung für die Betriebe der ÖTV. Insoweit unterliegt sie der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Hierbei handelt es sich nämlich um die Festlegung allgemeiner kollektiver und genereller Regelungen, die der betrieblichen Lohngestaltung und Lohn-gerechtigkeit dienen. Dagegen scheidet ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Fest-schreibung der Vergütungstabellen aus, weil in diesen mitbestimmungsfreie Regelun-gen zur Lohnhöhe enthalten sind (*Senatsbeschuß 28. April 1992 - 1 ABR 68/91 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 11 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 10, zu B II 1 a aa und V 4 b der Gründe*).

Soweit es um die streitigen funktionsbezogenen Zulagen geht, ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß hiervon eine Gruppe von Arbeitnehmern erfaßt wird, die einheitlich anders bewertet werden als die anderen Arbeitnehmer der VergGr. 14. Der kollektive Bezug der Zulagengewährung folgt insbesondere auch dar-aus, daß jedem Stelleninhaber der Fallgruppen 4, 7, 8 und 9 einheitlich dieselbe funkti-onsbezogene, jederzeit widerrufliche Zulage in gleicher Höhe gewährt wird. Dies führt faktisch dazu, daß diese Stelleninhaber der Sache nach als Inhaber von aus Sicht der Gewerkschaft besonders bedeutenden Stellen - und zwar unabhängig von individuellen Besonderheiten - einer weiteren „Spitzenvergütungsgruppe“ zugeordnet werden. Hierin liegt die Aufstellung eines Entlohnungsgrundsatzes.

2. Für die Ausübung des danach hinsichtlich der streitbefangenen Zulagenrege-lung bestehenden Mitbestimmungsrechts ist entgegen der Auffassung des Landesar-beitsgerichts aber der Gesamtbetriebsrat und nicht der Antragsteller als der in der Hauptverwaltung gewählte Einzelbetriebsrat zuständig. Auch wenn die Zulagenrege-lung nur solche Mitarbeiter erfaßt, die in der Hauptverwaltung beschäftigt sind, hängt sie doch so eng mit der Gesamtregelung zusammen, daß sie mitbestimmungsrechtlich nicht getrennt von dieser bewertet werden kann.

a) Da der Gesamtbetriebsrat von den einzelnen Betriebsräten nicht zum Ab-schluß der streitigen Regelung ermächtigt wurde, scheidet eine Auftragszuständigkeit nach § 50 Abs. 2 BetrVG allerdings aus. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ergibt sich aber aus § 50 Abs. 1 BetrVG.



Danach ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Beide Voraussetzungen müssen vorliegen. Der Begriff des „Nichtregelkönnens“ setzt nicht eine objektive Unmöglichkeit der Regelung durch den Einzelbetriebsrat voraus. Ausreichend, aber auch zu verlangen ist, daß ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung besteht, wobei auf die Verhältnisse des einzelnen konkreten Unternehmens und der konkreten Betriebe abzustellen ist. Die bloße Zweckmäßigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung reicht hingegen nicht aus (*ständige Senatsrechtsprechung vgl. nur 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - BAGE 80, 366, 372, zu B I 2 b der Gründe; 26. Januar 1993 - 1 AZR 303/92 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 102 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 109, zu II 2 b aa der Gründe*).

b) Diese Voraussetzungen sind im Streitfall gegeben. Die Materie gebietet unter Berücksichtigung der Belange der Arbeitgeberin eine unternehmenseinheitliche Regelung. Dabei ist der Besonderheit Rechnung zu tragen, daß die hier betroffene Arbeitgeberin zugleich Gewerkschaft ist und daher mangels eines Tarifpartners für ihre Arbeitnehmer Tarifverträge nicht abschließen kann (*siehe dazu Senatsurteil 17. Februar 1998 - 1 AZR 364/97 - AP GG Art. 9 Nr. 87 = EzA GG Art. 9 Nr. 63*). Eine Gewerkschaft hat aber nicht nur das gleiche Interesse wie andere Arbeitgeber an der einheitlichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sie muß wie andere Arbeitgeber - diese mit Hilfe von Tarifverträgen - auch eine Möglichkeit zur Schaffung einheitlicher Arbeitsbedingungen haben. Eine solche tarifersetzende Regelung ist aber typischerweise unternehmens-einheitlich zu sehen und eröffnet daher die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, und zwar grundsätzlich auch insoweit, als mitbestimmungspflichtige Tatbestände berührt sind (*siehe Senatsbeschluß 28. April 1992 - 1 ABR 68/91 - aaO, zu B II 1 b der Gründe*).

Zwischen den Beteiligten besteht auch kein Streit darüber, daß die Aufstellung des Vergütungsgruppensystems als solche unternehmenseinheitlich erfolgen muß und in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fällt. Mit der Vergütungsgruppensystematik steht aber die streitbefangene Zulagenregelung in einem so engen sachlichen Zusammenhang, daß für sie nichts anderes gelten kann.

Richtig ist zwar, daß die betroffenen vier Funktionen nur in der Hauptverwaltung vorhanden sind und daher betriebsverfassungsrechtlich dem dortigen Betriebsrat zugeordnet werden könnten. Der Umstand allein, daß es Arbeitnehmer mit diesen



Funktionen nicht auch in anderen Betrieben gibt, steht aber der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht zwingend entgegen. Die Zulagenregelung ist nicht zu trennen von der Gesamtregelung. Ziel der Zulagenregelung ist es, vier der insgesamt neun Fallgruppen der Vergütungsgruppe 14 gegenüber den anderen Fallgruppen hervorzuheben und mit einer Zusatzvergütung zu versehen. Die Regelung führt der Sache nach dazu, daß die Betroffenen als Inhaber von aus der Sicht der Arbeitgeberin besonders bedeutenden Stellen einer „Spitzenvergütungsgruppe“ zugeordnet werden.

Der Umstand, daß man den Weg über eine - schwächer ausgestaltete - Zulagenregelung gewählt hat, macht keinen rechtserheblichen Unterschied. Entscheidend ist, daß den Zulagen eine vergleichende Wertung zum Vergütungsgruppensystem zugrunde liegt. Sie sind Bestandteil des Vergütungssystems und Ausdruck der vergütungsrechtlichen Bewertung dieser Funktionen im Verhältnis zu den anderen Fallgruppen der Vergütungsgruppe 14 und mit dieser Vergütungsgruppe zusammen auch im Verhältnis zu den anderen Vergütungsgruppen. Diesem Ziel einer Heraushebung dieser Funktionen würde es nicht gerecht, wenn die Zulagen auf Betriebsebene unter Umständen dann ganz anders verteilt werden könnten. Der Zusammenhang mit der Vergütungsgruppenregelung gebietet im Sinne des Senatsbeschlusses vom 28. April 1992 (aaO) eine unternehmenseinheitliche Regelung und eröffnet daher die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Dieses Verständnis ist auch geboten durch die Tariferersatzfunktion der Regelung. Die Heraushebung von Funktionen aus einer Vergütungsgruppe durch festgesetzte Zulagen unabhängig von der jeweiligen Person des Stelleninhabers ist tariflich durchaus nicht unüblich und dann auch Teil des einheitlichen Gesamtvergütungssystems.

Wißmann

Hauck

Rost

Spiegelhalter

Lappe



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)