

Aktenzeichen: 1 ABR 44/84

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 15. April 1986  
- 1 ABR 44/84 -

I. Arbeitsgericht                      Beschluß vom 15. September 1983  
Berlin                                      - 17 BV 3/83 -

II. Landesarbeitsgericht              Beschluß vom 9. Mai 1984  
Berlin                                      - 6 Ta BV 7/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Einstellung

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 1 Satz 1, § 100; AUG Art. 1 § 14  
Abs. 3; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat nach § 99 BetrVG mitzubestimmen, wenn Personen in den Betrieb eingliedert werden, um zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeits-technischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.
2. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber stehen, kommt es nicht an. Es ist unerheblich, ob sie durch die Eingliederung und Weisungsgebundenheit zu Arbeitnehmern werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 44/84

-----  
6 Ta BV 7/83 Berlin

Verkündet am  
15. April 1986

# Im Namen des Volkes!

Ude,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 15. April 1986 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Muhr und Weinmann beschlos-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sen:

- 1) Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 9. Mai 1984 - 6 Ta BV 7/83 - aufgehoben.
- 2) Auf die Beschwerde des Betriebsrates wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin vom 15. September 1983 - 17 BV 3/83 - abgeändert.
- 3) Es wird festgestellt, daß der Betriebsrat bei der Beschäftigung von in der Unternehmergemeinschaft  
e.V. oder in der Interessengemeinschaft e.V. organisierten Unternehmen in der Fahrwunschannahme oder der Steuerzentrale nach den §§ 99, 100 BetrVG mitzubestimmen hat.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

G r ü n d e :

-----

A. Die Beteiligten streiten um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Einsatz von selbständigen Taxiunternehmern in der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Fahrtwunschannahme und in der Steuerzentrale des Arbeitgebers (Berliner Zentralaussschuß , nachfolgend kurz BZA genannt).

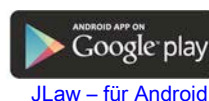
Gegenstand des Betriebs des BZA ist die Durchführung des Telebus-Fahrdienstes für Behinderte. Vom BZA selbst werden für den Behindertentransport Telebusse unterhalten. Weiterhin werden in seinem Auftrage Subunternehmer zum Telebus-Fahrdienst herangezogen. Schließlich werden Behinderte durch selbständige Taxiunternehmen befördert. Diese Unternehmer haben sich in der "Unternehmergemeinschaft e.V." (nachfolgend kurz UTF genannt) und in der "Interessengemeinschaft e.V." (nachfolgend kurz ITT genannt) zusammengeschlossen.

In der Zentrale des BZA besteht eine Fahrtwunschannahme, in der die Beförderungswünsche der Behinderten telefonisch aufgenommen werden. In dieser Fahrtwunschannahme werden insgesamt sechs Arbeitnehmer beschäftigt, wobei jeweils in einer Schicht vier Arbeitnehmer tätig sind. Neben dieser Fahrtwunschannahme existiert eine Steuerzentrale, durch die der jeweilige Einsatz sowohl der Telebusse als auch der Teletaxen disponiert und gesteuert wird. Hier sind im Drei-Schicht-Betrieb jeweils fünf Arbeitnehmer tätig, nämlich eine Telefonbesetzung, zwei Disponenten und zwei Funker.

Zwischen dem BZA und der UTF sowie zwischen dem BZA und der ITT besteht ein Kooperationsvertrag, in dem u.a. geregelt ist,



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



daß sich die Vertragspartner zur Steigerung der Leistungsfähigkeit eine enge und laufende Zusammenarbeit bei der Durchführung des zentralen Fahrdienstes für Behinderte im Lande Berlin zusichern. Auf der Grundlage dieses Vertrages wendet sich der BZA an die UTF oder die ITT, wenn in der Zentrale Arbeitnehmer ausfallen und deshalb ein ordnungsgemäßer Arbeitsablauf nicht mehr gewährleistet ist. Die UTF oder die ITT entsenden dann aus dem Kreis ihrer Mitglieder selbständige Taxiunternehmer, die in der Zentrale des BZA arbeiten. Die von diesen Taxiunternehmern zu erfüllenden Aufgaben sind dabei die gleichen wie die der dort tätigen Arbeitnehmer des BZA. Sofern die Taxiunternehmer an diesem Tag generell für Fahrten im Auftrage des BZA eingeteilt waren, erhalten sie - von wem ist nicht festgestellt - für die Zeit ihrer Tätigkeit in der Zentrale ein Standgeld, mit dem der Ausfall von Behindertenfahrten für den BZA ausgeglichen wird.

Im Mai 1983 waren an zwölf Tagen insgesamt sieben Taxiunternehmer/-innen bei einer Arbeitszeit von je 6 bis 8 3/4 Stunden täglich und im Juni 1983 an 13 Tagen insgesamt 17 Taxiunternehmer/-innen bei einer Arbeitszeit von je 4 bis 8 3/4 Stunden täglich in der Fahrtwunschannahme und in der Steuerzentrale des BZA tätig.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, ihm stehe beim Einsatz der Taxiunternehmer ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 BetrVG zu. Entscheidend sei, daß diese Personen in den Betriebsablauf des BZA faktisch eingegliedert würden. Eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG ergebe sich schon daraus, daß die aufgeführten Per-



sonen die gleiche Arbeit wie die Arbeitnehmer des BZA verrichteten und von den Arbeitnehmern des BZA nicht zu unterscheiden seien. Sie seien wie die Arbeitnehmer des BZA an Weisungen gebunden.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß der Arbeitgeber nicht  
berechtigt ist, ohne vorherige Durchführung  
des Zustimmungsverfahrens nach §§ 99, 100  
BetrVG in der Unternehmergemeinschaft  
e.V. oder in  
der Interessengemeinschaft e.V.  
organisierte Unternehmer aushilfsweise zu  
beschäftigen.

Der BZA hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er ist der Ansicht, die Taxiunternehmer seien durch ihre Tätigkeit beim BZA keine Arbeitnehmer geworden. Sie hätten keinem Weisungsrecht unterlegen und, obwohl sie die gleiche Arbeit wie die Arbeitnehmer des BZA verrichteten, stehe es ihnen doch frei, ohne Angabe von Gründen den Platz ihrer Tätigkeit zu verlassen. An feste Arbeitszeiten seien sie nicht gebunden; eine Verpflichtung, an bestimmten Tagen zu bestimmten Zeitpunkten Aushilfe zu leisten, bestehe nicht.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Der Betriebsrat hat nach Maßgabe der §§ 99, 100 BetrVG mitzubestimmen, wenn in der Zen-



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



trale des BZA die genannten selbständigen Taxiunternehmer beschäftigt werden sollen.

I. Der Antrag ist zulässig. Unter den Beteiligten besteht Streit, ob der Betriebsrat bei der Beschäftigung selbständiger Taxiunternehmer in der Zentrale des BZA mitzubestimmen hat. Der BZA will auch künftig solche Taxiunternehmer bei Bedarf beschäftigen. Das Rechtsschutzinteresse an der erbetenen Feststellung ist damit gegeben (§ 256 Abs. 1 ZPO entsprechend).

Der Antrag ist auch ausreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Er beschreibt hinreichend deutlich diejenige betriebliche Maßnahme, an der der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht geltend macht.

II. Das Landesarbeitsgericht hat das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht verneint, weil die Taxiunternehmer weder zum BZA noch zu den Organisationen UTF und ITT in einem Arbeitsverhältnis stünden, sondern selbständige Unternehmer auch dann blieben, wenn sie beim BZA "Aushilfe leisten". Dem vermag der Senat nur insoweit zu folgen, als die Taxiunternehmer keine Arbeitnehmer sind. Die Ansicht, daß deswegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG ausscheide, beruht jedoch auf einem zu engen Verständnis vom Anwendungsbereich des § 99 BetrVG.

1. Die Taxiunternehmer sind keine Arbeitnehmer. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein Arbeitsverhältnis dann vor, wenn der zur Dienstleistung Verpflich-



tete seine Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verrichtet. Das ist dann der Fall, wenn er fremdbestimmte Arbeit zu leisten hat (BAG 30, 163 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Bei der Prüfung der Frage, ob Dienste in persönlicher Abhängigkeit geleistet werden, sind alle Umstände des Einzelfalles zu beachten (vgl. schon BAG Urteil vom 8. Juni 1967 - 5 AZR 461/66 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Im vorliegenden Fall sprechen zwar einige Umstände für eine Arbeitnehmereigenschaft der Taxiunternehmer. Sie sind in der Zeit, in der sie in der Zentrale des BZA "Aushilfe leisten", in die Arbeitsorganisation und den Arbeitsablauf der Zentrale eingegliedert. Sie verrichten die gleichen Arbeiten wie die hier beschäftigten Arbeitnehmer des BZA. Ein Spielraum für die Gestaltung ihrer Tätigkeit verbleibt ihnen nicht. Insoweit müssen sie zumindest die allgemeinen Organisations- und Arbeitsanweisungen des BZA befolgen. Der Umstand, daß die Taxiunternehmer jeweils nur kurzfristig beschäftigt werden und daß die Dauer ihrer Beschäftigung ihren Wünschen und Möglichkeiten entspricht, steht dem nicht entgegen. Auch Arbeitnehmer können kurzfristig tätig sein, wenn sie nur für eine begrenzte Zeit zur Aushilfe eingestellt werden.

Auf der anderen Seite beruht der Einsatz der Taxiunternehmer auf den Kooperationsverträgen, die der BZA mit den Organisationen UTF und ITT abgeschlossen hat. Die Taxiunternehmer werden auf entsprechende Bitten des BZA von diesen Organisationen geschickt. Sie folgen der Bitte um Aushilfe in der Zentrale des BZA, weil sie Mitglieder dieser Organisationen sind. Sie verfolgen damit als selbständige Taxiunternehmer eigene Zwecke, zu deren Förde-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rung sie sich gerade zusammengeschlossen haben. Sie haben ein eigenes Interesse daran, daß der Behindertentransport vom BZA möglichst umfassend und reibungslos organisiert und durchgeführt wird, weil sie Aufträge zu Behindertenfahrten erhalten wollen und daraus einen Teil ihrer Einkünfte beziehen. Sie leisten damit letztlich Arbeit zur Förderung ihrer eigenen unternehmerischen Tätigkeit, nicht aber fremdbestimmte Arbeit für den BZA. Vom BZA erhalten sie keine Vergütung für diese Tätigkeit. Soweit sie Standgeld erhalten, ist dies nicht das Entgelt für ihre Tätigkeit in der Zentrale des BZA, sondern eine Entschädigung dafür, daß sie während dieser Zeit keine Behindertenfahrten durchführen können, obwohl sie dafür eingeteilt waren. Die Taxiunternehmer stehen daher bei einer Abwägung aller Umstände bei dieser Tätigkeit in keinem Arbeitsverhältnis zum BZA.

2. Der Umstand, daß die Taxiunternehmer keine Arbeitnehmer sind, schließt Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei ihrem Einsatz im Betrieb nicht aus. Diese Mitbestimmungsrechte können auch bestehen, wenn die Taxiunternehmer keine Arbeitnehmer sind.

a) Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 14. Mai 1974 (BAG 26, 149 = AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972) im Hinblick auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern ausgeführt, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG nicht nur dann gegeben ist, wenn Arbeitnehmer eingestellt werden, sondern auch dann eingreift, wenn Personen mit ihrem Einverständnis faktisch für eine bestimmte Zeit in den Betrieb eingegliedert werden und



dort genauso arbeiten wie jeder Arbeitnehmer dieses Betriebes. Er hat dies damit begründet, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats der Wahrung der kollektiven Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes, bei Einstellungen also der Wahrung der Interessen der im Betrieb schon vorhandenen Arbeitnehmer dient. Das machen u.a. die Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 6, aber auch Nr. 5 BetrVG deutlich. Der Senat hat damit entschieden, daß das Mitbestimmungsrecht des § 99 BetrVG auch bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb besteht. Er hat dabei nicht darauf abgestellt, daß der Leiharbeitnehmer noch in einem Arbeitsverhältnis, wenn auch zum Verleiher steht, sondern es als entscheidend angesehen, daß der Leiharbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages mit dem Verleiher die Pflicht habe, beim Entleiher zu arbeiten und dessen Weisungen zu folgen. Auch im Schrifttum wird bei der Beantwortung der Frage, ob eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vorliegt, durchweg darauf abgestellt, ob die einzustellende Person in den Betrieb eingegliedert wird und gegenüber dem Arbeitgeber weisungsgebunden ist, wenn auch daraus dann regelmäßig geschlossen wird, daß diese Personen Arbeitnehmer sind (vgl. etwa Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 13). Bei der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern im Rahmen eines mit einem Dritten abgeschlossenen Dienst- oder Werkvertrages wird regelmäßig geprüft, ob nicht trotz dieser Vertragsgestaltung eine Eingliederung in den Betrieb und eine Weisungsgebundenheit gegenüber dem Betriebsinhaber gegeben ist, die die gewählte Vertragsgestaltung als Umgehung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats erscheinen läßt (Kraft, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 99 Rz 19;



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Galperin/Löwisch, aa0, Rz 15; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 5 Rz 7 c).

b) Kommt es auf die Eingliederung in den Betrieb und die Weisungsgebundenheit der beschäftigten Person an, so ist gleichgültig, aufgrund welchen Rechtsverhältnisses die Person verpflichtet ist, eingegliedert in den Betrieb weisungsgebunden zu arbeiten. Weil das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen dem Schutz der Interessen der schon vorhandenen Beschäftigten dient, kann es auf die Rechtsnatur des der Beschäftigung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses nicht ankommen. Die Interessen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer werden allein dadurch berührt, daß diese Personen ebenso wie die Arbeitnehmer im Betrieb und eingegliedert in die betriebliche Organisation arbeiten. Anders als bei der Übertragung bestimmter, absonderbarer Arbeiten auf Fremdfirmen und deren Arbeitnehmer müssen in diesen Fällen die im Betrieb bereits beschäftigten Arbeitnehmer mit den übrigen Mitarbeitern - Leiharbeitnehmer u.a. - unmittelbar zusammenarbeiten. Es macht vom tatsächlichen Erscheinungsbild und der tatsächlichen Arbeitsgestaltung her keinen Unterschied, ob diese Mitarbeiter zum Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen oder nicht.

Ebenso wie bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern hat daher der Betriebsrat nach § 99 BetrVG immer dann mitzubestimmen, wenn im Betrieb Personen beschäftigt werden sollen, die eingegliedert in die betriebliche Organisation und dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen zusammen mit den bereits im Betrieb



beschäftigten Arbeitnehmern den unveränderten arbeitstechnischen Zweck des Betriebes verwirklichen sollen. Darauf, in welchem Rechtsverhältnis sie zum Arbeitgeber oder zu einem Dritten stehen, kommt es nicht an.

c) Für die Arbeitnehmer, die aufgrund eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages im Betrieb des Entleihers beschäftigt werden, hat der Gesetzgeber mit Art. 1 § 14 Abs. 3 AÜG in der Fassung des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung vom 15. Dezember 1981 diese Rechtsprechung des Senats bestätigt. Daß damit gleichzeitig Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einstellung von Personen, die weder Arbeitnehmer des Betriebes noch Leiharbeiter im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind, ausgeschlossen werden sollten, läßt sich der Regelung in Art. 1 § 14 AÜG nicht entnehmen. Durch das Gesetz zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung sollte u.a. der Schutz der Leiharbeiter verbessert und der Betriebsrat des Entleiherbetriebes in die wirksame Bekämpfung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung eingeschaltet werden (Becker/Wulfgramm, AÜG, 3. Aufl., Art. 1 § 14 Rz 10). Die in der Praxis bestehende Rechtsunsicherheit in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen bei der Arbeitnehmerüberlassung sollte durch Art. 1 § 14 AÜG beseitigt werden (BT-Drucks. 9/800 S. 7). Durch Art. 1 § 14 Abs. 3 AÜG sollte - in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung des Senats - lediglich klargestellt werden, daß der Betriebsrat des Entleiherbetriebes bei der Einstellung von Leihararbeitnehmern zu beteiligen ist (BT-Drucks. 9/800 S. 7 f.). Damit steht Art. 1 § 14 Abs. 3 AÜG einer entsprechenden Anwendung des Mit-



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



bestimmungsrechts nach § 99 BetrVG auf die Einstellung anderer Personen, die nicht Leiharbeitnehmer sind, nicht entgegen.

d) Soweit der Sechste Senat in seiner Entscheidung vom 3. Oktober 1978 (6 ABR 46/76 - AP Nr. 18 zu § 5 BetrVG 1972, zu III 1 der Gründe) die Auffassung vertreten hat, das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG beziehe sich nur auf Personen, die als Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden sollen, vermag der Senat dem aus den dargelegten Gründen nicht zu folgen. Einer Anrufung des Großen Senats bedarf es nicht, da der Sechste Senat nach dem nunmehr maßgebenden Geschäftsverteilungsplan des Bundesarbeitsgerichts mit Rechtsstreitigkeiten über Bestehen und Grenzen von Beteiligungsrechten des Betriebsrats nicht mehr befaßt ist (vgl. dazu BAG 12, 51, 55 = AP Nr. 82 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II der Gründe). Im übrigen beruht die Entscheidung des Sechsten Senats nicht auf diesem - sehr weitgehenden - Rechtssatz. Er ist ersichtlich nur als Regel aufgestellt worden. Der Sechste Senat läßt nämlich für Leiharbeitnehmer ausweislich der Gründe (III 5) Ausnahmen zu.

3. Im vorliegenden Fall werden die Taxiunternehmer in den Betrieb der Zentrale des BZA voll eingegliedert. Sie arbeiten mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern des BZA zur Verwirklichung des arbeitstechnischen Zweckes der Zentrale zusammen. Dieser geht auch beim Einsatz von Taxiunternehmern unverändert dahin, den Behindertentransport in Berlin dadurch zu organisieren, daß Fahrtwünsche von Behinderten angenommen und die erforderlichen Fahrten entweder durch Fahrzeuge des BZA oder der UTF und ITT



ausgeführt werden. Für die hier beschäftigten Arbeitnehmer des BZA macht es keinen Unterschied, ob beim Ausfall von Arbeitnehmern Taxiunternehmer oder - wie es früher der Fall war - Aus- hilfskräfte des BZA selbst beschäftigt werden. Solange der Taxi- unternehmer in der Zentrale beschäftigt ist, bleibt ihm hin- sichtlich der Gestaltung seiner Tätigkeit kein Spielraum. Er ist insoweit den Weisungen des BZA unterworfen.

4. Damit stellt sich die Beschäftigung der Taxiunternehmer in der Zentrale des BZA als Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG dar. Der Betriebsrat hat daher bei der Beschäftigung dieser Ta- xiunternehmer nach Maßgabe der §§ 99, 100 BetrVG mitzubestimmen.

Da die Vorinstanzen ein solches Mitbestimmungsrecht verneint haben, waren der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, auf die Beschwerde des Betriebsrats die Entscheidung des Ar- beitsgerichts abzuändern und die erbetene Feststellung zu tref- fen.

Dr. Heither

Matthes

Dr. Etzel

Muhr

Weinmann



**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](#)