

Aktenzeichen: 1 ABR 59/04
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 28. März 2006
- 1 ABR 59/04 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Beschluß vom 17. September 2003
- 5 BV 58/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 6. September 2004
- 2 TaBV 1/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei der Zuteilung von Planstellen

Gesetze:

ArbGG § 83 Abs. 3; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 95 Abs. 1, Abs. 2; ZPO
§ 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. Beteiligte Stelle eines Beschlussverfahrens iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG ist ein Betriebsverfassungsorgan nur, wenn es als Inhaber des streitigen Anspruchs oder Rechts materiell-rechtlich ernsthaft in Frage kommt.
2. Dem Gesamtbetriebsrat bei der Deutschen Post AG steht kein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung von Beamtenplanstellen an die einzelnen Betriebe zu.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



1 ABR 59/04
2 TaBV 1/04
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2006

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

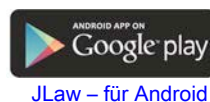
2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 28. März 2006 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie den ehrenamtlichen Richter Rath und die ehrenamtliche Richterin Spoo beschlossen:



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



Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. September 2004 - 2 TaBV 1/04 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht bei der Zuteilung von Planstellen an einzelne Betriebe. 1
- Die Arbeitgeberin ist eines der privatisierten Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost. Sie führt über 160 Betriebe. Der Antragsteller ist der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat. 2
- Auf der Grundlage des Postpersonalrechtsgesetzes (PostPersRG) beschäftigt die Arbeitgeberin neben rund 150.000 Arbeitern und Angestellten etwa 75.000 Beamte. Für die Beamten haben sich die Beförderungsmöglichkeiten wegen der Privatisierung ihres früheren Dienstherrn und des damit verbundenen Abbaus von Planstellen verschlechtert. § 9 PostPersRG sieht aus diesem Grund für die Arbeitgeberin die Möglichkeit einer Überschreitung der ansonsten nach dem Bundesbesoldungsgesetz einzuhaltenden Grenzen für Beförderungssämter vor. 3
- Wie viele Planstellen für Beamte mit welchen Besoldungsgruppen der Arbeitgeberin insgesamt zur Verfügung stehen, ergibt sich aus einem von ihr für jedes Geschäftsjahr aufzustellenden Stellenplan. Dieser bedarf der Genehmigung durch den Bundesminister für Finanzen. Die Stellenpläne, die im Jahr 2003 etwa 76.380, im Jahr 2004 rund 73.840 Beamtenplanstellen vorsahen, weisen nicht aus, welche der aufgeführten und genehmigten Planstellen den einzelnen Betrieben zugewiesen sind; erkennbar ist dies nur für die Zentrale der Arbeitgeberin. Die im jeweiligen Vorjahr erfolgten Zuweisungen an die einzelnen Betriebe werden zwar von der Arbeitgeberin zwangsläufig erneut vorgenommen. Gleichwohl stehen damit nicht sämtliche Zuweisungen bereits fest, wenn trotz des generellen Stellenabbaus bei einzelnen Besoldungsgruppen ein Stellenzuwachs vorgesehen ist. 4
- Der Gesamtbetriebsrat nimmt ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Kriterien in Anspruch, nach denen die Planstellen von der Arbeitgeberin auf die 5



einzelnen Betriebe verteilt werden. Er hat die Auffassung vertreten, die Zuweisung von höher bewerteten Planstellen an die Betriebe schaffe die Voraussetzung für eine Übertragung von Beförderungssämtern an die dort tätigen Beamten. Damit handele es sich bei der Zuteilung dieser Stellen um eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Zugleich liege in den bei der Zuweisung berücksichtigten Kriterien die Aufstellung von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Umgruppierungen iSv. § 95 BetrVG.

Der Gesamtbetriebsrat hat zweitinstanzlich zuletzt beantragt

6

festzustellen, dass er bei der Festlegung der Kriterien für die Planstellenzuweisung an die einzelnen Betriebe mitzubestimmen hat, soweit nicht bereits eine Planstellenverteilung durch den Stellenplan auf die einzelnen Betriebe erfolgt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Mitbestimmungsrecht sei schon deshalb nicht gegeben, weil die Besoldung der Beamten gesetzlich umfassend geregelt sei. Unabhängig davon stelle die Zuteilung von Planstellen keine betriebliche Lohngestaltung dar. Zum einen gehe es nicht um Fragen der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit. Zum anderen unterliege ihre unternehmerische Entscheidung über die Personalkostenbudgets der einzelnen Betriebe nicht der Mitbestimmung. Ebenso wenig lägen in den Zuweisungskriterien Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG. Mit der Zuordnung der Planstellen an die einzelnen Betriebe sei keine Entscheidung darüber verbunden, welcher Beamte welche Planstelle tatsächlich erhalte. Im Übrigen sei der Antragsteller als Gesamtbetriebsrat für die Wahrnehmung des von ihm reklamierten Mitbestimmungsrechts nicht zuständig. Dieses stehe allenfalls den örtlichen Betriebsräten zu.

7

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Gesamtbetriebsrats entsprochen und festgestellt, dass dieser bei der Festlegung der Kriterien für die Zuweisung der Planstellen bis zur Besoldungsgruppe A 15 an die einzelnen Betriebe mitzubestimmen hat. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Antrag abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Gesamtbetriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung nach Maßgabe seines vor dem Landesarbeitsgericht modifizierten Antrags.

8

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Gesamtbetriebsrats zu Recht abgewiesen. Diesem steht ein Mitbestim-

9



mungsrecht bei der Zuweisung von Planstellen an die einzelnen Betriebe nicht zu. Es folgt weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch aus § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG.

I. Die örtlichen Betriebsräte waren im vorliegenden Verfahren nicht zu hören. 10

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist (*BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - BAGE 104, 187, zu B I der Gründe; 23. Oktober 2002 - 7 ABR 55/01 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1, zu II 1 der Gründe; 25. September 1996 - 1 ABR 25/96 - AP ArbGG 1979 § 97 Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 97 Nr. 2, zu B I der Gründe*). Dies hat das Gericht von Amts wegen auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu beachten. 11

2. Für ein unmittelbares Betroffensein örtlicher Betriebsräte genügt es nicht, dass mit einer Entscheidung, die einem vom Gesamtbetriebsrat gestellten Antrag über einen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch oder das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts stattgibt, inzident zugleich darüber entschieden wird, dass der Anspruch bzw. das Mitbestimmungsrecht den örtlichen Betriebsräten nicht zusteht, bei vertauschten Beteiligtenrollen umgekehrt. Voraussetzung für ein Betroffensein iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG ist vielmehr, dass eine Rechtsposition des jeweils anderen Gremiums als Inhaber des vom Antragsteller geltend gemachten Anspruchs oder Rechts materiell-rechtlich ernsthaft in Frage kommt. 12

Das geben Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung vor. Danach soll zwar die (subjektive) Rechtskraft eines nach dem Amtsermittlungsgrundsatz durchgeführten Beschlussverfahrens um der Einheitlichkeit der Beurteilung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtslage willen und aus Gründen der Prozessökonomie möglichst weit erstreckt werden. Eine unnötige, durch keinen erkennbaren sachlichen Grund geforderte Erweiterung der im Verfahren zu hörenden Stellen soll aber nicht herbeigeführt werden. Sachgründe machen die Anhörung anderer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungsorgane als des Antragstellers nur erforderlich, wenn über die Reichweite von deren Rechtsstellung objektiv zumindest Zweifel bestehen können. Ansonsten besäße das Erfordernis des Beteiligtseins mit Blick auf die unterschiedlichen Vertretungsorgane nach dem Betriebsverfassungsgesetz keine Begrenzungsfunktion. Viel- 13



mehr wären an einem Verfahren über das Bestehen eines Anspruchs oder Mitbestimmungsrechts unabhängig davon, durch wen es eingeleitet wurde, stets sämtliche örtlichen Betriebsräte, der Gesamt- und gegebenenfalls der Konzernbetriebsrat zu beteiligen.

Dementsprechend kommt eine Beteiligung der örtlichen Betriebsräte dann nicht in Betracht, wenn es um die Mitbestimmung an einer Entscheidung des Arbeitgebers geht, die notwendig oberhalb der Ebene der einzelnen Betriebe getroffen wird, etwa weil sie das Verhältnis der einzelnen Betriebe zueinander betrifft.

3. In diesem Sinne berührt hier die vom Gesamtbetriebsrat begehrte Entscheidung nicht die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der örtlichen Betriebsräte. Deren Betroffensein scheidet ohne ernsthaften Zweifel aus. Die Arbeitgeberin weist die im unternehmensweiten Stellenplan aufgeführten (Beförderungs-)Planstellen für Beamte in unterschiedlichem Umfang ihren über 160 Betrieben zu. Von diesem Vorgang sind die Belange aller Betriebsbelegschaften, insbesondere die der in den einzelnen Betrieben beschäftigten Beamten berührt. Für die Wahrnehmung eines möglichen Mitbestimmungsrechts kommt unter diesen Umständen nur der Gesamtbetriebsrat in Betracht. Allein er ist das Gremium, das in der Lage ist, die (gegenläufigen) Interessen aller Betriebsbelegschaften zu berücksichtigen und in die Zuweisungsentscheidung einzubringen. In der Zuteilung von Planstellen an einen Betrieb liegt zugleich die Entscheidung über eine Nichtzuteilung an andere Betriebe. Die Interessen der Arbeitnehmer können damit nicht mehr auf der einzelbetrieblichen Ebene wahrgenommen werden.

Anders als offenbar die Arbeitgeberin meint, ist der vorliegende Fall mit dem der Entscheidung des Senats vom 10. Dezember 2002 (- 1 ABR 27/01 - BAGE 104, 187) zugrunde liegenden Sachverhalt nicht vergleichbar. Dort ging es um die Aufstellung von Kriterien für die Auswahl zur sog. Insichbeurlaubung von Beamten durch die einzelnen Betriebe. Diese Kriterien müssen nicht notwendig unternehmenseinheitlich sein. Hier dagegen sind von der Verteilungsentscheidung der Arbeitgeberin zwangsläufig sämtliche Betriebe betroffen.

II. Der Antrag des Gesamtbetriebsrats ist zulässig.

1. Der Antrag bedarf der Auslegung.



Der Gesamtbetriebsrat will festgestellt wissen, dass er „bei der Festlegung der Kriterien für die Planstellenzuweisung an die einzelnen Betriebe“ mitzubestimmen hat. Diese Formulierung legt das Verständnis nahe, er wolle nur für den Fall mitbestimmen, dass die Arbeitgeberin derartige Kriterien künftig erstmals festlegt, nicht wenn sie sie schon aufgestellt hat. Ein solches Antragsverständnis würde dem Begehren des Gesamtbetriebsrats jedoch nicht gerecht. Dieses besteht in jedem Fall darin, an generellen Regelungen über eine Zuweisung der Planstellen an die Betriebe beteiligt zu werden. Der Antrag ist - jedenfalls auch - auf die Feststellung eines Initiativrechts zur Festlegung entsprechender Verteilungskriterien gerichtet. Wenn die Arbeitgeberin solche Kriterien bereits festgelegt hat, will der Gesamtbetriebsrat in Zukunft vor ihrer neuerlichen Anwendung beteiligt werden; wenn solche Kriterien auf Seiten der Arbeitgeberin nicht bestehen, will er festgestellt wissen, dass er ihre Aufstellung verlangen kann.

19

2. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die gegenständliche Beschränkung auf Zuweisungen, die nicht bereits durch den Stellenplan selbst erfolgt sind, führt nicht zur Ungewissheit darüber, für welche Fälle ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird.

20

3. Für den Antrag besteht das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO. Zwar nehmen die Planstellen für Beamte bei der Arbeitgeberin langfristig ab. Das ändert aber nichts an der auch in den kommenden Jahren weiterhin bestehenden Notwendigkeit jährlich neuer Zuweisungen an die einzelnen Betriebe und an ständigen Veränderungen bei der Anzahl von Beförderungsstellen. Auch der Umstand, dass im Falle einer Aufteilung sämtlicher Planstellen auf die einzelnen Betriebe schon durch den Stellenplan selbst kein Anwendungsbereich für den Antrag mehr verbliebe, führt nicht zum Verlust des Feststellungsinteresses.

21

III. Das Feststellungsbegehren des Gesamtbetriebsrats ist unbegründet.

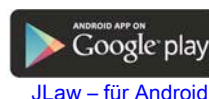
22

1. Die vom Gesamtbetriebsrat hinsichtlich der Beamten geltend gemachten Mitbestimmungstatbestände richten sich nicht etwa gem. § 28 PostPersRG nach den Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Weder das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch ein Mitbestimmungsrecht nach § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG wird durch diese Vorschrift und die dort genannten Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes verdrängt (vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - BAGE 104, 187, zu III 1 a, III 3 der Gründe).

23



2. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht nicht. Es fehlt an einem Mitbestimmungstatbestand im Sinne dieser Vorschrift. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG betrifft Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen. Die Frage, nach welchen Kriterien (Beförderungs-)Planstellen für Beamte aus dem dafür gemäß dem genehmigten Stellenplan zur Verfügung stehenden Stellenpool den einzelnen Betrieben zugewiesen werden, ist keine Angelegenheit der betrieblichen Lohngestaltung. 24
- a) Betriebliche Lohngestaltung bedeutet die Aufstellung abstrakt-genereller Grundsätze zur Lohnfindung (*BAG 29. März 1977 - 1 ABR 123/74 - BAGE 29, 103, zu IV 3 a der Gründe; Richardi BetrVG 10. Aufl. § 87 Rn. 748 mwN*). Gegenstand der Mitbestimmung ist die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis erbringt, unbeschadet ihrer Benennung (*BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 69; DKK-Klebe 10. Aufl. § 87 Rn. 243; Fitting BetrVG 23. Aufl. § 87 Rn. 412; Richardi aaO § 87 Rn. 749 ff.*). Die Festlegung der absoluten Lohnhöhe ist dabei mitbestimmungsfrei möglich. Das Mitbestimmungsrecht dient dem Zweck, das betriebliche Lohngefüge angemessen und durchsichtig zu gestalten und die betriebliche Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit zu wahren, um die Arbeitnehmer vor einer einseitig, nur an den Interessen des Arbeitgebers ausgerichteten oder willkürlichen Lohngestaltung zu schützen (*BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - BAGE 104, 187, zu B III 2 a der Gründe mwN*). 25
- b) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist ihre Entscheidung nicht deswegen mitbestimmungsfrei, weil ansonsten Einfluss auf die absolute Höhe des von ihr festgelegten „Dotierungsrahmens“ genommen würde, der für die Besoldung ihrer Beamten zur Verfügung steht. Eine Verteilung der vorhandenen und genehmigten Planstellen auf die einzelnen Betriebe lässt deren Gesamtanzahl und die Gesamthöhe der für die Beamtenbesoldung aufzuwendenden Mittel unberührt. 26
- c) Das Begehren des Gesamtbetriebsrats richtet sich aber nicht auf die Festlegung abstrakt-genereller Merkmale zur Lohnfindung, sondern betrifft Kriterien zur Ausstattung der einzelnen Betriebe mit Planstellen für Beamte. Diese entscheiden darüber, wie viele Beamte in einem Betrieb beschäftigt werden und welche und wie viele Ämter 27



welcher Besoldungsgruppe für deren Besoldung dabei zur Verfügung stehen. Darin liegt keine Frage der Ausgestaltung des Vergütungssystems. Dieses wird nicht davon berührt, wie viele im Betrieb Beschäftigte entsprechend seinen Maßgaben nach einer bestimmten Vergütungs- oder Besoldungsgruppe vergütet werden.

Die bei der Arbeitgeberin bestehende Vergütungsordnung wird deshalb nicht durch die Anzahl zugewiesener Planstellen für Beamte gestaltet. Deren Zuweisung geht umgekehrt von den Festlegungen des bestehenden Besoldungssystems aus. Hinzu kommt, dass bei der Arbeitgeberin die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes gelten, wonach Planstellen für Beamte bei gleicher Tätigkeit unterschiedlichen Besoldungsgruppen zugeordnet sein können. Mit der Zuweisung bestimmter (höherer) Planstellen an die einzelnen Betriebe ändert sich dort zwar der Stellenkegel im Sinne des Verhältnisses von Beförderungs- zu Eingangsstellen, es ändert sich aber nicht die Entgeltstruktur. Die Aufstellung von Kriterien für die Zuweisung genehmigter Planstellen an die einzelnen Betriebe der Arbeitgeberin liegt außerhalb des Regelungsgegenstands des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

28

Darauf, ob infolge gesetzlicher Regelungen zur Beamtenbesoldung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bereits nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausscheidet, kommt es nicht an.

29

3. Ein Mitbestimmungsrecht besteht auch nach § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG nicht.

30

a) Auswahlrichtlinien sind Grundsätze, die zu berücksichtigen sind, wenn bei beabsichtigten personellen Einzelmaßnahmen, für die mehrere Arbeitnehmer oder Bewerber in Frage kommen, zu entscheiden ist, welchem gegenüber sie vorgenommen werden sollen (*Kraft/Raab GK-BetrVG 8. Aufl. § 95 Rn. 2*). Sinn und Zweck von Auswahlrichtlinien ist es festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die betreffenden personellen Einzelmaßnahmen erfolgen sollen, um die jeweilige personelle Einzelentscheidung zu versachlichen und für die Betroffenen durchschaubar zu machen. Der Arbeitnehmer soll erkennen können, warum er und nicht ein anderer von einer ihn belastenden Personalmaßnahme betroffen wird oder warum eine günstige Maßnahme nicht ihn, sondern einen anderen trifft (*BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - BAGE 104, 187, zu B III 3 a der Gründe; 31. Mai 1983 - 1 ABR 6/80 - BAGE 43, 26, zu B II 3 der Gründe*). Die Auswahl selbst ist dabei Sache des Arbeitgebers. Die Richtlinien sollen lediglich seinen Ermessensspielraum durch die Aufstellung von Entscheidungskrite-

31



rien beschränken (*BAG 27. Oktober 1992 - 1 ABR 4/92 - BAGE 71, 259, zu C I 2 der Gründe*).

b) Der Mitbestimmungstatbestand des § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG ist durch die Verteilung der im Stellenplan genehmigten Planstellen auf die einzelnen Betriebe der Arbeitgeberin nicht berührt. Die Kriterien für die Zuweisung bestimmter Planstellen an die einzelnen Betriebe der Arbeitgeberin stellen keine Auswahlrichtlinien dar. Die Zuteilung der Planstellen als solche führt weder zu einer Einstellung noch zu einer Versetzung oder Umgruppierung von Beamten. Sie ist zwar, worauf der Gesamtbetriebsrat zutreffend hinweist, Voraussetzung etwa für eine Beförderung in ein Amt mit höherer Besoldung. Die Zuweisung der Planstellen und die dabei angewendeten Kriterien steuern aber nicht die für eine Beförderung zu treffende personelle Auswahl. Sie legen nicht fest, welcher von den im Betrieb schon beschäftigten oder neu einzustellenden Beamten in welches konkrete Statusamt eingewiesen werden soll. Dies bleibt vielmehr zusätzlichen Auswahlentscheidungen vorbehalten. Deren allenfalls mittelbare Steuerung durch die Zuweisung bestimmter - und eben nicht anderer - Planstellen genügt für das Vorliegen einer Auswahlrichtlinie nach § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG nicht.

32

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Rath

Spoo



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

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