

Aktenzeichen: 3 AZR 99/86

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 29. September 1987
- 3 AZR 99/86 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 7. März 1985
- 2 Ca 773/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 29. November 1985
- 6 Sa 457/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Unverfallbarkeit bei unterbrochenem Arbeitsverhältnis

Gesetz: BetrAVG § 1 Abs. 1; BGB §§ 133, 157

Leitsatz:

Bestimmt eine Versorgungsordnung, daß bei Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses die Zeit vor der Unterbrechung nur ruhegeldfähig sein soll, wenn dies ausdrücklich schriftlich bestätigt wird, so darf ein Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen ausgeschieden und erst nach drei Monaten wieder eingestellt worden war, die Gewährung einer Treueprämie und einer Jubiläumsszuwendung nicht ohne weiteres als Anerkennung einer ruhegeldfähigen Vordienstzeit verstehen.



3 AZR 99/86

6 Sa 457/85 Köln

Verkündet am
29. September 1987

Im Namen des Volkes!

Noll,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 29. September 1987 durch
den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Rich-
ter Griebeling und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Professor Dr. Hromadka und Paul-Reichart für Recht
erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln
vom 29. November 1985 - 6 Sa 457/85 -
wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revi-
sion zu tragen.

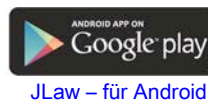
V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die am 25. November 1928 geborene Klägerin trat aufgrund
eines Arbeitsvertrages vom 19. Januar 1965 mit Wirkung vom 1.
Februar 1965 in die Dienste der Beklagten. Sie war zunächst damit
betraut, den Verkauf von Neureifen, GM-Reifen, Gebrauchtreifen
sowie Runderneuerungen und Reparaturarbeiten zu vermitteln und
abzuschließen. Im Laufe der Zeit stieg sie zur Innendienstlei-
terin der Verkaufsstelle der Beklagten in D auf. Im Arbeits-
vertrag der Parteien war vorgesehen, daß die Klägerin an allen
sozialen Einrichtungen der Beklagten teilnehme. Das Arbeitsver-
hältnis endete am 30. April 1973 auf Veranlassung der Klägerin,
die ihre damals kränkelnde Mutter pflegen wollte. Die Beklagte
erteilte der Klägerin ein Zeugnis.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bereits am 9. Mai 1973 bot die Beklagte der Klägerin unter Bezugnahme auf ein Telefongespräch eine Halbtagsbeschäftigung an. Für die Vergütung wurde eine neue Regelung angeboten, im übrigen aber auf die Bedingungen des bisherigen Arbeitsverhältnisses verwiesen. Zum Abschluß eines Arbeitsvertrages kam es zunächst nicht. Am 28. Juli 1973 bot die Beklagte der Klägerin wiederum unter Bezugnahme auf ein Telefongespräch eine Vollzeitbeschäftigung an. In diesem Schreiben wurde klargestellt, daß sich der Vertrag nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie des Landes Rheinland-Pfalz richten solle, daß die Klägerin berechtigt sei, an den sozialen Leistungen der Beklagten teilzunehmen und daß sie erstmals nach einer sechsmonatigen Beschäftigung Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen habe. Aufgrund dieses Angebots kam ein Arbeitsvertrag zustande. Die Klägerin nahm am 1. August 1973 die Arbeit als Verkäuferin im Innendienst auf. Sie erhielt Vergütung nach Vergütungsgruppe K 3 des Tarifvertrages in Höhe von 1.501,-- DM und eine Treuezulage von 16,-- DM monatlich.

Seit dem Sommer 1973 gilt im Betrieb der Beklagten eine Versorgungsordnung, die rückwirkend zum 1. Januar 1973 in Kraft gesetzt wurde. Danach besteht ein Anspruch auf Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalles nach einer Wartezeit von fünf Jahren. Versorgungsfall ist das Erreichen der regelmäßigen oder vorgezogenen Altersgrenze oder der Eintritt der Invalidität. Die Altersgrenze beträgt 1 % des rentenfähigen Arbeitsverdienstes für jedes erreichte rentenfähige Dienstjahr, höchstens jedoch 30 % des rentenfähigen Dienststeinkommens. Als



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Invalidenrente wird der zeitanteilig erdiente Teil der hypothetischen Altersrente gewährt. Die Berechnung der Dienstzeit wird in Nr. IV 1 und 2 wie folgt geregelt:

"IV. Maßgebliche Dienstzeit

1. Anrechenbar ist die Dienstzeit, die der Versorgungsberechtigte nach Vollendung seines 20. und vor Vollendung seines 65. Lebensjahres ohne Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses in der Firma abgeleistet hat.
...
2. Wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen, so ist die Zeit der Unterbrechung nicht und die vor der Unterbrechung liegende Dienstzeit nur anrechenbar, wenn dies dem Versorgungsberechtigten ausdrücklich schriftlich bestätigt wurde, es sei denn, der Versorgungsberechtigte unterzieht sich im Einvernehmen mit der Firma einer Fortbildungsmaßnahme im Sinne des Arbeitsförderungsgesetzes und tritt in unmittelbarem Anschluß an die Beendigung dieser Maßnahme wieder in die Dienste der Firma ein.
..."

Ferner heißt es in Nr. XV 1:

"In Härtefällen und bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen kann die Firma über die zugesagten Leistungen hinaus Sonderregeln treffen."

Am 3. Februar 1975 sprach die Beklagte der Klägerin ihren Dank für zehnjährige treue Dienste aus. Mit Schreiben vom 26. März 1980 wurde der Klägerin zum 31. März 1980 außerordentlich und vorsorglich ordentlich zum 30. September 1980 gekündigt. Dagegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage. Am 26. Juni 1980 schlossen die Parteien einen Vergleich und vereinbarten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1980 gegen



Zahlung einer Abfindung in Höhe von 20.000,-- DM. Damit sollten alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sein; Betriebsrentenansprüche der Klägerin sollten von dem Vergleich nicht erfaßt werden. Seit dem 1. März 1984 bezieht die Klägerin Erwerbsunfähigkeitsrente von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe Anspruch auf Invalidenrente. Als sie im Sommer 1973 zum zweitenmal eingestellt worden sei, hätten Arbeitgeber und Betriebsrat noch über die jetzt maßgebende Versorgungsordnung verhandelt. Da diese rückwirkend zum 1. Januar 1973 in Kraft gesetzt worden sei, habe sie von den Bestimmungen über die Anrechnung der Vordienstzeiten erst nach Abschluß ihres zweiten Arbeitsvertrages Kenntnis erlangt. Im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung ergebe sich jedoch, daß ihre Vordienstzeit aus dem ersten Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden müsse. Unmittelbar nach ihrem Ausscheiden habe die Beklagte betriebliche Schwierigkeiten gehabt, weil sie auf ihre Erfahrung angewiesen sei. Der Betrieb der Beklagten sei aus ihrem elterlichen Betrieb erwachsen; sie habe darin schon seit Ende der 40er Jahre mitgearbeitet. Als ihr dann schließlich eine Vollzeitbeschäftigung angeboten worden sei, habe sie dem Drängen der Beklagten nachgegeben. Sie habe stets darauf vertrauen können, daß ihre Rechte aus dem früheren Arbeitsverhältnis aufrechterhalten blieben. So habe sie die Treueprämie erhalten, damit ihre Bezüge nicht absinken sollten. Bei ihrem zehnjährigen Dienstjubiläum sei die Dienstzeit aus dem ersten Arbeitsverhältnis angerechnet worden. Selbst bei Abschluß des Vergleichs sei die Ab-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

findung nach der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses bemessen worden. Diese Vorgänge seien als konkludente Anrechnungserklärungen im Sinne von Nr. IV 2 der Versorgungsordnung zu verstehen. Zumindest müsse die Beklagte von der Härteregelung in Nr. XV 1 der Versorgungsordnung Gebrauch machen und die Erfüllung der Unverfallbarkeit anerkennen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin betriebliche Versorgungsleistungen nach Maßgabe ihrer Versorgungsordnung zu zahlen,
2. hilfsweise: festzustellen, daß die Klägerin eine unverfallbare Anwartschaft auf Zahlung einer Altersrente nach Maßgabe der Versorgungsordnung der Beklagten gegen die Beklagte habe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, daß die Klägerin ihre Versorgungsanwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verloren habe, weil ihre Vordienstzeit nicht anzurechnen gewesen sei. Bei Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses im Jahre 1973 sei man von einer endgültigen Trennung ausgegangen. Deswegen habe die Klägerin ein Zeugnis erhalten. Nur auf ihr Drängen sei sie wieder eingestellt worden. Daß ein völlig neues Arbeitsverhältnis beabsichtigt gewesen sei, ergebe sich auch daraus, daß man bei der erneuten Einstellung nicht mehr auf die früheren Verträge verwiesen, sondern die einschlägigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie in Bezug genommen und sogar die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen von einer sechsmonatigen Wartezeit



abhängig gemacht habe. Aus der Gewährung der Jubiläumsgabe seien versorgungsrechtliche Schlußfolgerungen nicht zu ziehen. Für die Anrechnung von Vordienstzeiten seien ihre Finanz- und Rechtsabteilungen zuständig; Jubiläumsgaben würden hingegen von der Personalabteilung festgesetzt, die sich naturgemäß von ganz anderen Erwägungen leiten lasse.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich deren Revision.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine betriebliche Invalidenrente.

1.a) Die Versorgungsordnung der Beklagten, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses galt, sieht eine Invalidenrente vor, wenn Arbeitnehmer als Invalide nach Ablauf der Wartezeit aus den Diensten der Beklagten ausscheiden. Die Klägerin ist zwar seit dem 1. März 1984 erwerbsunfähig und damit nach Nr. VI 2 der Versorgungsordnung Invalide, das Arbeitsverhältnis der Parteien hatte jedoch bereits fast vier Jahre vorher am 31. März 1980 aufgrund eines Auflösungsvertrages geendet. Die Versorgungsanwartschaft, die die Klägerin aufgrund der Versorgungsordnung von 1973 erwerben konnte, hätte das Ende des Arbeitsverhältnisses nur überdauert, wenn sie unverfallbar gewesen wäre. Das ist nicht der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Fall, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat.

Nach § 1 Abs. 1 BetrAVG wird eine Versorgungsanwartschaft nur dann unverfallbar, wenn entweder die Versorgungszusage mindestens zehn Jahre bestanden hat oder wenn der Arbeitnehmer eine mindestens zwölfjährige Betriebszugehörigkeit erreicht und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bestanden hat. Die Klägerin beruft sich auf die zweite Alternative. Die dafür erforderliche Zusagedauer ist unstreitig erfüllt. Jedoch hat das Arbeitsverhältnis die erforderliche Minstdauer von zwölf Jahren nicht erreicht. Es bestand vom 1. August 1973 bis zum 31. März 1980, also sechs Jahre und acht Monate.

b) Die Klägerin hat in den Vorinstanzen geltend gemacht, bei der Berechnung ihrer Betriebszugehörigkeit müsse das vorangehende Arbeitsverhältnis der Parteien vom 1. Februar 1965 bis zum 30. April 1973 (8 Jahre und 3 Monate) mitgezählt werden. Die Unterbrechung von drei Monaten im Jahre 1973 sei für die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Sinne des § 1 BetrAVG unerheblich.

Das Landesarbeitsgericht ist dieser Argumentation im Ansatz gefolgt. Mehrere Arbeitsverhältnisse könnten in einem so engen inneren Zusammenhang stehen, daß rechtliche Unterbrechungen für die Frage des sozialen Besitzstandes außer Betracht bleiben müßten. Die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 1 KSchG, § 4 BUrlG und § 8 BetrVG sei auf die Unverfallbarkeitsfristen des Betriebsrentengesetzes übertragbar. Im vorliegenden Fall bestehe jedoch kein innerer Zusammenhang zwischen den



beiden Arbeitsverhältnissen. Zwar erscheine die Unterbrechung von drei Monaten nicht sehr bedeutsam, wenn man sie in Relation zu der Unverfallbarkeitsfrist von zwölf Jahren setze, aber die Begleitumstände der Unterbrechung sprächen gegen eine einheitliche Betrachtungsweise. Die Klägerin selbst habe aus persönlichen Gründen gekündigt und sei im zweiten Arbeitsverhältnis nicht ohne weiteres in ihre alte Position zurückgekehrt.

Der erkennende Senat hat in einem Urteil vom 14. August 1980 (BAGE 34, 123, 127 = AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Wartezeit unter I 2 der Gründe) einen noch strengeren Standpunkt eingenommen und jedwede Zusammenrechnung unterbrochener Betriebszugehörigkeitszeiten abgelehnt. Ob das in dieser Allgemeinheit aufrechterhalten werden kann, muß hier nicht erörtert werden. Jedenfalls ist dem Landesarbeitsgericht darin beizupflichten, daß § 1 BetrAVG im vorliegenden Fall nicht gebietet, die beiden Arbeitsverhältnisse der Klägerin als einheitliche Betriebszugehörigkeit zu bewerten. Die beiden Arbeitsverhältnisse stehen in keinem inneren Zusammenhang. Diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts wird auch von der Revision nicht angegriffen.

2. Die Revision macht geltend, daß die Beklagte im zweiten Arbeitsverhältnis die Betriebszugehörigkeit des ersten Arbeitsverhältnisses als Vordienstzeit angerechnet habe. Daran ist richtig, daß den Vertragspartnern unbenommen bleibt, die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit vertraglich abzumildern. Das geschieht vielfach in der Weise, daß Vordienstzeiten generell oder im Einzelfall auf die Unverfallbarkeitsfristen angerechnet



werden (vgl. für viele: BAG Urteil vom 9. März 1982 - 3 AZR 389/79 - AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG Wartezeit und Blomeyer/Otto, BetrAVG, § 1 Rz 96 ff., mit weiteren Nachweisen). Aber im vorliegenden Fall ist das nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht geschehen.

a) Das Anstellungsschreiben vom 20. Juli 1973, das die Vergütung der Klägerin im zweiten Arbeitsverhältnis regelt und im Übrigen auf die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Angestellten der chemischen Industrie verweist, geht auf die betriebliche Altersversorgung nicht ein. Allerdings wird darin ganz allgemein zugestanden, daß die Klägerin berechtigt ist, "die betrieblichen sozialen Einrichtungen nach den hierfür geltenden betrieblichen Bestimmungen und Richtlinien in Anspruch zu nehmen". Daraus ergibt sich, daß die Klägerin von der im gleichen Jahr vereinbarten und rückwirkend in Kraft gesetzten Versorgungsordnung nicht ausgenommen werden durfte. Aber ein weitergehendes Zugeständnis, das in ihrem Falle die Unverfallbarkeit zeitlich vorverlegt hätte, ist dem Anstellungsschreiben nicht zu entnehmen. Es ergibt sich auch nicht aus den Umständen des Vertragsschlusses. Dabei kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, daß die Beklagte an dem Fachwissen der Klägerin interessiert war und ihrerseits der Klägerin den Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages angeboten hat. Es kann ferner unterstellt werden, daß ursprünglich ein Teilzeitarbeitsverhältnis geplant war, das unmittelbar an das erste Arbeitsverhältnis angeschlossen hätte. All dies ändert nichts daran, daß die Beklagte schließlich bei Abschluß des Arbeitsvertrages keine versorgungsrechtlichen



Zugeständnisse gemacht hat.

b) Der Klägerin ist zuzugeben, daß eine Anrechnung von Vordienstzeiten nicht nur im Rahmen des Arbeitsvertrages in Betracht kommt. Denkbar ist auch eine nachträgliche Anrechnungserklärung. Dafür findet sich in Nr. IV 2 der Versorgungsordnung eine besondere Regelung. Bei unterbrochenen Arbeitsverhältnissen soll die Dienstzeit vor der Unterbrechung nur anrechenbar sein, wenn dies dem Versorgungsberechtigten ausdrücklich schriftlich bestätigt wurde. Die Beklagte wollte offensichtlich Auslegungszweifel von vornherein vermeiden und sah deshalb für den Regelfall vor, daß bei unterbrochenen Arbeitsverhältnissen nur die neue Dienstzeit ruhegeldfähig ist. Nur eindeutige und schriftliche Anrechnungserklärungen sollten diese Regel durchbrechen.

Im Gegensatz dazu will die Klägerin die Anrechnung ihrer Vordienstzeit aus einer Erklärung entnehmen, die unmittelbar nichts mit der betrieblichen Altersversorgung zu tun hat. Die Beklagte hat der Klägerin mit Schreiben vom 3. Februar 1975 für ihre zehnjährige Betriebszugehörigkeit gedankt und ein "Geldgeschenk" angekündigt, das mit der nächsten Gehaltsabrechnung ausbezahlt werden sollte. Dabei hat die Beklagte die Betriebstreue der Klägerin im ersten Arbeitsverhältnis berücksichtigt und honoriert. Diese Tatsache konnte die Klägerin jedoch nach Treu und Glauben nicht so verstehen, daß auch die Wartefrist und die Unverfallbarkeitsfrist mit der gleichen Großzügigkeit behandelt werden würden. Der erhebliche Aufwand für Versorgungsleistungen ist mit einem einmaligen Geldgeschenk aus Anlaß eines Dienstju-



biläums nicht vergleichbar. Berücksichtigt man ferner, daß sich die Beklagte für die Anerkennung von Vordienstzeiten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ausdrückliche und schriftliche Bestätigungen vorbehalten hat, so zeigt sich, daß die Klägerin nach Treu und Glauben aus dem Schreiben der Beklagten vom 3. Februar 1975 keine Rückschlüsse hinsichtlich ihrer Versorgungsrechte ziehen durfte. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

c) Noch ferner liegt es, aus dem Auflösungsvergleich der Parteien vom 26. Juni 1980 Versorgungsrechte zugunsten der Klägerin abzuleiten. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, werden Betriebsrentenansprüche der Klägerin in Nr. 5 des Vergleichs nur deshalb erwähnt, weil die generelle Ausschlußklausel in Nr. 4 des Vergleichs insoweit eingeschränkt werden sollte. Die Klägerin wollte nicht auf etwaige Versorgungsrechte verzichten. Damit wurden ihr jedoch keine Rechte zugebilligt, die sich nicht unmittelbar auf die Versorgungsordnung zurückführen lassen. Es fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, daß die Beklagte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Fortbestand der an sich verfallbaren Versorgungsanwartschaft gewährleisten wollte.

3. Erstmals in der Revisionsbegründung hat sich die Klägerin auf Nr. XV 1 der Versorgungsordnung berufen. Bei Abschluß des zweiten Arbeitsvertrages im Juli 1973 sei die jetzt umstrittene Versorgungsordnung noch nicht bekanntgemacht gewesen. Deshalb habe sie nicht wissen können, daß für die Anrechnung von Vordienstzeiten eine ausdrückliche schriftliche Bestätigung voraus-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gesetzt werde. Die strikte Anwendung der Versorgungsordnung bedeute deshalb eine Härte, die nach Treu und Glauben eine Sonderregelung gebiete. Als Härteausgleich komme nur eine Anrechnung der Vordienstzeit in Betracht.

Diese Begründung ist nicht schlüssig. Wenn bei Abschluß des Arbeitsvertrages im Jahre 1973 noch keine Versorgungsordnung vorlag, hatte die Klägerin allerdings keinen Anlaß, auf ihre versorgungsrechtliche Stellung zu achten; aber andererseits konnten ihr dadurch auch keine Rechte verlorengehen. Die Klägerin behauptet selbst nicht, daß sie Anspruch auf Anrechnung von Vordienstzeiten gehabt hätte, wenn die Versorgungsordnung schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages berücksichtigt worden wäre. Im Übrigen wäre sie auch nicht gehindert gewesen, einen solchen Anspruch während der folgenden acht Jahre geltend zu machen und die Anrechnung ihrer Vordienstzeit durchzusetzen. - In Wahrheit will die Klägerin nachträglich eine Ergänzung ihres Arbeitsvertrages und damit eine Verbesserung ihrer versorgungsrechtlichen Stellung erreichen. Das widerspricht jedoch Sinn und Zweck von Härteklauseln in Versorgungsordnungen (Urteil des Senats vom 29. März 1983 - 3 AZR 26/81 - AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG).

Dr. Dieterich

Griebeling

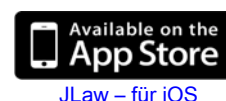
Dr. Freitag

Dr. Hromadka

Paul-Reichart



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](#)