

Aktenzeichen: 4 AZR 263/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. August 2002
- 4 AZR 263/01 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 27. Juli 2000
- 1 Ca 51/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 1. Februar 2001
- 8 Sa 1439/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Gleichstellungsabrede im tarifgebietsübergreifenden Unternehmen

Gesetze:

TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag, TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1; BGB §§ 133, 157, § 613 a Abs. 1 Satz 2; Gehaltsabkommen für die Beschäftigten in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 18. Februar 1999, in Kraft ab 1. Januar 1999

Leitsatz:

Eine dynamische Bezugnahme auf Tarifverträge, an die der Arbeitgeber an seinem Sitz kraft Verbandszugehörigkeit gebunden ist, ist auch dann eine Gleichstellungsklausel, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des räumlichen Geltungsbereiches dieser Tarifverträge beschäftigt wird (Weiterführung von Senat 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 21 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 19, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).



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



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 263/01
8 Sa 1439/00
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. August 2002

URTEIL

Umbach, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, die ehrenamtlichen Richter Wolf und Seifner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 1. Februar 2001 - 8 Sa 1439/00 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 27. Juli 2000 - 1 Ca 51/00 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger für die Monate Januar 1999 bis einschließlich September 2000 zustehenden Vergütung. Dabei geht es darum, ob die Beklagte verpflichtet ist, die seit dem 1. Januar 1999 erfolgte tarifliche Gehaltserhöhung an den Kläger weiterzugeben.

Der am 13. Oktober 1958 geborene Kläger war auf Grund "Anstellungsvertrag" vom 27. September 1988/4. Oktober 1988 seit dem 1. Oktober 1988 als "Kundendiensttechniker" "im Arbeitsbereich Gerätekundendienst Kopier- und Drucksysteme im Einzugsgebiet des Verkaufsbüros B" bei der Firma K Aktiengesellschaft S beschäftigt.

§ 2 Abs. 3 "Anstellungsvertrag" enthält die Bestimmung, daß sich die K AG vorbehält, dem Mitarbeiter eine andere, seinen Kenntnissen und Erfahrungen entsprechende Tätigkeit bzw. ein räumlich geändertes Gebiet zuzuweisen. Die Arbeitgeberin war jedenfalls über das Jahr 1997 hinaus Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden. Mit sämtlichen Beschäftigten wurde die Anwendbarkeit der Tarifverträge der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vereinbart, im Arbeitsvertrag mit dem Kläger in § 16 "Schlußbestimmungen" Abs. 1:

"Soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Vereinbarungen getroffen sind, gelten ergänzend die Betriebsvereinbarungen und die Arbeitsordnung der K AG sowie die Bestimmungen der Tarifverträge in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden sowie die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften der jeweils gültigen Fassung."

Mit Wirkung vom 1. Januar 1997 ging das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsteilübergangs auf die Beklagte über, die nicht tarifgebunden ist.

Der Kläger, der ebenfalls nicht tarifgebunden ist, machte mit anwaltlichem Schreiben vom 17. September 1999 die per 1. Januar 1999 erfolgte tarifliche Gehalts-



erhöhung unter Hinweis auf "die Tarifbindung im Arbeitsvertrag" erfolglos geltend. Mit der beim Arbeitsgericht am 10. Januar 2000 eingegangenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter, ab 1. Januar 1999 an den tariflichen Gehaltserhöhungen teilzunehmen, und verlangt für den Zeitraum von Januar 1999 bis September 2000 den von ihm errechneten Differenzbetrag - nach entsprechender Klageerweiterung - von insgesamt 7.418,-- DM. Er hat die Auffassung vertreten, auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel sei auch die Beklagte an die Tarifverträge der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden gebunden. Deshalb habe die letzte Tarifgehaltserhöhung mit Wirkung ab 1. Januar 1999 berücksichtigt werden müssen. Gegen eine Gleichstellungsklausel sprächen neben dem Wortlaut der Verweisungsabrede, der nicht von einer Gleichstellung, sondern davon spreche, daß bestimmte Tarifverträge anzuwenden seien, auch der Zweck dieser Regelung und die Interessenlage der Arbeitsvertragsparteien. Selbst wenn bei der Firma K AG - was bestritten werde - die Vorstellung bestanden habe, mit der Verweisungsklausel solle der Zweck erreicht werden, eine Gleichstellung von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern zu bewirken, sei diese Zweckvorstellung für den Kläger nicht erkennbar gewesen und schon deshalb unbeachtlich.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 7.418,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem aus 5.186,-- DM brutto verbleibenden Nettobetrag seit dem 18. April 2000 zu zahlen, sowie weitere 4 % aus dem aus 2.232,-- DM verbleibenden Nettobetrag seit dem 1. Oktober 2000.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat sich unter Hinweis auf § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB auf den Standpunkt gestellt, die vormals bei der Betriebsveräußerung geltenden Tarifverträge seien allein mit demjenigen Inhalt Bestandteil des Arbeitsverhältnisses geworden, wie er im Zeitpunkt des Betriebsüberganges maßgeblich gewesen sei. An die weitere tarifliche Entwicklung sei die Beklagte hingegen nicht gebunden. Aus der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel ergebe sich nichts anderes, es handele sich um eine bloße Gleichstellungsabrede. Eine Besserstellung der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer gegenüber denjenigen Arbeitnehmern, auf deren Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit Anwendung gefunden habe, sei hingegen nicht beabsichtigt gewesen. Für die tarifgebundenen Arbeitnehmer habe der Betriebsübergang zur Folge gehabt, daß der Inhalt der Tarifverträge nunmehr individualrechtlicher Bestandteil der Arbeitsverhältnisse - jedoch



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



ohne Weiterentwicklung - geworden sei. Arbeitsvertraglich habe der Kläger nicht besser gestellt werden sollen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Gehaltserhöhung ab 1. Januar 1999.

1. Eine tarifvertragliche Anspruchsgrundlage für den Klageanspruch kommt nicht in Betracht. Der Kläger ist nicht tarifgebunden. Auch im Falle seiner Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 TVG) hätte der Kläger keinen tariflichen Anspruch auf die tarifliche Gehaltserhöhung per 1. Januar 1999. Denn infolge des Betriebsübergangs per 1. Januar 1997 besteht keine beiderseitige Tarifgebundenheit, die Voraussetzung für die normative Geltung der per 1. Januar 1999 von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Gehaltserhöhung zwischen den Parteien ist (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die Betriebsteilübernehmerin ist nicht tarifgebunden.

2. Die tarifliche Gehaltserhöhung per 1. Januar 1999 ist auch nicht kraft der im Arbeitsvertrag der Parteien vom 27. September 1988/4. Oktober 1988 vereinbarten Bezugnahmeklausel schuldrechtlich anzuwenden.

a) Richtig ist, daß die Bezugnahmeklausel auch auf die tariflichen Gehaltsregelungen für die Angestellten der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden dynamisch verweist.

b) Gleichwohl hat der Kläger entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keinen vertraglichen Anspruch auf die mit Wirkung vom 1. Januar 1999 von den Tarifvertragsparteien vereinbarte tarifliche Vergütung. Denn die von ihm mit der zur



Zeit des Vertragsschlusses und über den Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs hinaus tarifgebundenen Rechtsvorgängerin der Beklagten vereinbarte - dynamische - Bezugnahme ua. auf das für den Betrieb oder die Betriebe am Firmensitz einschlägige Gehaltsabkommen ist gemäß §§ 133, 157 BGB als sog. Gleichstellungsklausel auszulegen. Sie führt deshalb vertragsrechtlich nicht zu einem vom tarifrechtlichen (siehe Ziff. 1) abweichenden Ergebnis.

Der Senat hat durch Urteil vom 26. September 2001 (- 4 AZR 544/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 21 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 19, zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) für einen hinsichtlich der entscheidungserheblichen Umstände ebenso liegenden Fall entschieden, daß eine dynamische Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge in einem vom tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Vertrag typischerweise eine Gleichstellungsklausel ist. Er hat seine Auffassung ausführlich mit dem Zweck der von einem tarifgebundenen Arbeitgeber allgemein mit seinen Arbeitnehmern vereinbarten Bezugnahme auf die einschlägigen tariflichen Regelungen, der Interessenlage (zB Vermeidung von Anreizen zum Gewerkschaftsbeitritt) und der sozialtypischen Ausgangslage bei Vertragsschluß (zB Kenntnis oder Unkenntnis des Bestehens oder Nichtbestehens der Verbandszugehörigkeit der jeweils anderen Vertragspartei) begründet. Auf diese Ausführungen nimmt der Senat Bezug. Er hält an ihnen nach deren nochmaliger Überprüfung fest.

aa) Wegen der arbeitsrechtlich vorstrukturierten Bedingungen bei Vertragsschluß kommt es danach entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, ob dem Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers bekannt war, etwa weil dieser sie offengelegt hat. Der Arbeitgeber darf bei Vertragsschluß nicht erfragen, ob der Arbeitnehmer tarifgebunden ist oder nicht. Wenn ein Arbeitgeber von sich aus die Anwendbarkeit der einschlägigen Tarifverträge anbietet, erfolgt das typischerweise deshalb, weil er an die in Bezug genommenen Tarifverträge gebunden ist und mit der Bezugnahme eine Gleichstellung der tarifgebundenen und der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer erreichen will. Diese objektiven, durch das arbeitsrechtliche Frageverbot nach der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers bedingten Umstände sind von dem Empfängerhorizont des verständigen Arbeitnehmers her erkennbar. Wenn keine entgegenstehenden Anhaltspunkte vorliegen, muß der Arbeitnehmer davon ausgehen, daß eine Bezugnahmeklausel, die von der Arbeitgeberseite angeboten wird, als Gleichstellungsabrede gemeint ist (*Senat aaO, unter II*



1 c bb (1) der Gründe). Daran hält der Senat nach erneuter Überprüfung trotz gelegentlich im Schrifttum geäußerter Bedenken (*Thüsing/Lambrich RdA 2002, 193; Lambrich BB 2002, 1267; Bayreuther DB 2002, 1008*) fest.

bb) Es ist auch bedeutungslos, ob die Gleichstellungsabrede bei beiderseitiger Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses deklaratorisch oder konstitutiv wirkt. Solange beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sind, gilt der einschlägige Tarifvertrag gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG für diese unmittelbar und zwingend. Daß der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich zugleich auf eine konstitutiv wirkende dynamische Verweisung berufen können, ist zwar zutreffend, aber nicht von praktischer Bedeutung.

Nach Betriebsübergang werden die nur durch Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung geregelten - also durch zwingende und unmittelbare Wirkung von Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung - Rechte und Pflichten Vertragsinhalt, § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB, mit der Folge einer Besitzstandswahrung, dh., keine dynamische, sondern nur statische Weiterwirkung der Bestimmungen mit dem Inhalt und mit den Zahlen, die beim Betriebsübergang bestanden, aber mit Veränderungsschutz für ein Jahr. Wird danach eine Änderung nicht herbeigeführt, bleibt es bei diesem Besitzstand.

c) Bei der Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts um eine Gleichstellungsabrede. Denn der von der seinerzeit tarifgebundenen Rechtsvorgängerin der Beklagten vorformulierte Arbeitsvertrag enthält eine dynamische Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge. Umstände, die eine davon abweichende Auslegung der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Parteien gebieten, sind nicht erkennbar, im Gegenteil: Das Landesarbeitsgericht hat im Tatbestand angeführt, als Mitglied des Arbeitgeberverbandes Metallindustrie habe die Firma K AG mit sämtlichen Beschäftigten - unabhängig von der Frage der Gewerkschaftszugehörigkeit - die erwähnte Geltung der Tarifverträge der Metallindustrie vereinbart.

Die konkrete Bezeichnung der in Bezug genommenen Tarifverträge ändert nichts an der Auslegung der Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede. Die Angabe der Tarifverträge für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden beruhte darauf, daß die Firma K AG Mitglied des tarifvertragsschließenden Verbandes der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden war. Es macht keinen Unterschied, ob etwa auf die "jeweiligen Tarifverträge ... der Betriebsstätte" Bezug genommen wird (*vgl.*



BAG 4. August 1999 - 5 AZR 642/98 - BAGE 92, 171) oder ob, wie hier, die Arbeitgeberin auf Grund ihrer Mitgliedschaft im Verband der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden auf die Tarifverträge verweist, an die sie kraft ihrer Verbandszugehörigkeit gebunden ist. Andernfalls wäre der Sinn der Regelung, einheitliche Arbeitsbedingungen im Betrieb herbeizuführen, nicht zu erreichen. Damit kommt der konkreten Benennung der Tarifverträge eine konstitutive Bedeutung nicht zu.

Hilfsweise hat das Landesarbeitsgericht auf die Besonderheit abgestellt, daß der Kläger, auch wenn er Mitglied der Gewerkschaft wäre, von den vereinbarten Tarifverträgen der Metallindustrie - Baden-Württemberg gar nicht erfaßt wäre. Der Kläger sei nämlich nicht in Baden-Württemberg eingesetzt gewesen, sondern im Lande Nordrhein-Westfalen. Gleich, ob es sich beim Verkaufsbüro B, wo der Kläger als Kundendiensttechniker tätig sei, um eine selbständige Niederlassung oder um einen unselbständigen Betriebsteil handele oder der Kläger gar wie ein Reisender im Bezirk B eingesetzt sei, sei er dem Tarifgebiet NRW zuzuordnen. Das betreffende Gehaltsabkommen über die Tarifgehälter in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW gelte räumlich für das Land Nordrhein-Westfalen, der fachliche Geltungsbereich umfasse Betriebe einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Montagestellen. Sei der Arbeitnehmer nicht am Betriebssitz tätig, sondern liege der Erfüllungsort für die Arbeitspflicht in einem anderen Tarifgebiet, so sei räumlich nicht der Tarifvertrag des Betriebssitzes, sondern derjenigen Tarifvertrag maßgeblich, der dem Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses entspreche. Sei aber der arbeitsvertraglich in Bezug genommene Tarifvertrag gar nicht derjenige, der im Falle beiderseitiger Tarifgebundenheit Anwendung finde, so scheitere von vornherein eine Auslegung der Vertragsklausel als Gleichstellungsabrede, wie der Senat im Urteil vom 25. Oktober 2000 (- 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177) entschieden habe. Hierfür sei ohne Belang, ob es sich um einen "fachfremden" oder, wie hier, um einen "ortsfremden" Tarifvertrag handele. Gegenstand der vereinbarten Bezugnahme sei gleichermaßen nicht "das, was tariflich ohnehin im Falle der Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers gelten würde".

Dem folgt der Senat jedenfalls für den vorliegenden Fall nicht.

Es ist zwar richtig, daß die Gehaltsabkommen für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden räumlich nur für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg nach dem Stand vom 31. Dezember 1996 gelten. Es kann daher nicht darauf ankommen, ob die wenigen außerhalb des Geltungsbereichs der jeweiligen Gehaltsabkommen in der IG Metall



organisierten Arbeitnehmer der Firma K AG an diese Gehaltsabkommen gebunden waren. Der Firma K AG ging es darum, für alle Arbeitnehmer einheitliche Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Sie hatte ihren Sitz in Nordwürttemberg/Nordbaden. Deshalb macht es Sinn, daß als einheitliche Arbeitsbedingungen die am Firmensitz geltenden Tarifverträge maßgebend sein sollten, also die gleichen Arbeitsbedingungen für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Arbeitnehmer gelten sollten. Dabei sollte nicht danach unterschieden werden, ob der Arbeitnehmer im Geltungsbereich der Gehaltsabkommen tätig ist oder außerhalb deren Geltungsbereich und ob er gewerkschaftlich organisiert ist oder nicht. Ein Arbeitgeber, der bundesweit Arbeitnehmer beschäftigt, muß für diese unabhängig von deren Tarifgebundenheit und von örtlichen Tarifverträgen einheitliche Arbeitsbedingungen bewirken können. Dies wäre ihm auch dann nicht möglich, wenn er in die Arbeitgeberverbände eingetreten wäre, die für den räumlichen Bereich zuständig gewesen wären, in denen er Arbeitnehmer beschäftigt. Damit hätte er einheitliche Arbeitsbedingungen eben gerade nicht bewirken können. Die Inbezugnahme der Tarifverträge für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden hat daher nicht nur die Funktion, die organisierten und die nicht organisierten Arbeitnehmer gleich zu behandeln. Vielmehr geht es auch um die Gleichstellung der Arbeitnehmer, die vom räumlichen Geltungsbereich der genannten Tarifverträge erfaßt sind, mit den Arbeitnehmern, die vom räumlichen Geltungsbereich der Tarifverträge nicht erfaßt sind. Da die räumliche Zuordnung zum Geltungsbereich eines Tarifvertrages auch Merkmal der Tarifgebundenheit ist, dient § 16 des Formulararbeitsvertrags im Ergebnis ausschließlich der Gleichstellung der tarifgebundenen mit den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern der Firma K AG. Daß auch ein nicht im räumlichen Geltungsbereich der vertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge beschäftigter Arbeitnehmer unter Umständen durchaus in deren Geltungsbereich überwechseln muß, zeigt die Versetzungsklausel des § 2 Abs. 3 des Anstellungsvertrages. Die Firma K AG kann zB dem Mitarbeiter ein räumlich geändertes Gebiet zuweisen, also auch ein solches, das im räumlichen Geltungsbereich der in Bezug genommenen Tarifverträge liegt. Die Anknüpfung an die Tarifverträge, an die die Arbeitgeberin kraft ihrer Verbandszugehörigkeit gebunden ist, ist sachlich gerechtfertigt. Die Entscheidung des Senats vom 25. Oktober 2000 (- 4 AZR 506/99 - aaO) steht nicht entgegen. Der entscheidende Gesichtspunkt war, daß die Rechtsvorgängerinnen jener Beklagten zu keinem Zeitpunkt unter den fachlichen Geltungsbereich des in Bezug genommenen Tarifwerkes gefallen waren. Im vorliegenden Fall fiel die Rechtsvorgängerin der Beklagten unter den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Metallindustrie. Das reicht aus. Daß sie



diesen nicht bundesweit unterfiel, ändert daran nichts. "Fachfremdes" Tarifwerk steht "ortsfremdem" Tarifwerk nicht gleich.

II. Der Kläger hat gemäß § 91 ZPO die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Schliemann

Bott

Friedrich

Seifner

Wolf



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](#)