

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 611; TVG §§ 1, 4; Tarifverträge für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis der dem Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen e.V. Essen angeschlossenen Unternehmen stehen: Manteltarifvertrag Nr. 2 für Angestellte vom 3. Juli 1962 § 12; Manteltarifvertrag Nr. 3, in Kraft getreten am 1. April 1966, § 13 Abs. 1; Manteltarifvertrag vom 6. August 1971 § 21

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 55/73

Urteil des BAG vom 5. Dezember 1973 LAG Hamm



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



4 AZR 55/73

3 Sa 681/72 Hamm

Verkündet am
5. Dezember 1973

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Feller und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und Dr. Babel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. Dezember 1972 - 3 Sa 681/72 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger legte nach Abschluß einer Kfz-Mechanikerlehre die Gesellenprüfung ab und arbeitete anschließend bei verschiedenen Firmen als Maschinen- und Motorenschlosser. Im Jahre 1962 bestand er die Kraftwerkmeisterprüfung. Am 2. Januar 1964 nahm der Kläger seine Tätigkeit bei der Beklagten auf. Unter dem 1. Juli 1964 übersandte die Beklagte dem Kläger einen Arbeitsvertrag, mit dessen Inhalt sich der Kläger am 18. Dezember 1964 schriftlich einverstanden erklärte. In diesem Arbeitsvertrag wird bestimmt, daß die für das Kraftwerk geltenden Tarifregelungen Bestandteil des Arbeitsvertrages sind. Nachdem er zunächst mit Aufbauarbeiten beschäftigt worden war, wurde der Kläger ab September 1964 als Schichtführer eingesetzt. Am 1. Juni 1964 erlitt der Kläger den ersten, am 25. Januar 1965 den zweiten Betriebsunfall; beide Betriebsunfälle hatten längere Arbeitsunfähigkeit des Klägers zur Folge.

Am 15. Dezember 1965 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sie ihn von der Beschäftigungsgruppe M II in die Beschäftigungsgruppe M III eingestuft habe. Anfang Dezember 1968 verständigte die Beklagte den Kläger dahin, daß er ab 1. Januar 1969 dem ältesten und erfahrensten Meister solange beigegeben werden solle, bis er die ihm noch fehlenden Fachkenntnisse erworben habe. Seitdem ist der Kläger nur noch als stellvertretender Schichtführer tätig. Die Vergütung des Klägers blieb jedoch unverändert.

Am 9. Dezember 1968 richtete der Kläger an die Direktion der Beklagten ein Schreiben des nachfolgenden Inhaltes:

"Betr.: Forderung tarifgerechten Gehalts

Schon im Jahr 1966 Mai/Juni bat ich um tarifgerechte Entlohnung entsprechend meiner Tätigkeit.

Zum zweiten Male ließ ich durch den Betriebsrat Herrn W mit einer Unterlage von Herrn H (ÖTV) darauf hinweisen. Beidesmal hatte ich keinen Erfolg. Da aber Tariflöhne und Tarifzuwendungen Mindestzulagen sind und diese auf alle Fälle erfüllt werden müssen, bitte ich nun um diese mir zustehenden Vergütungen."



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



- 3 -

Am 1. Januar 1969 wandte sich der Kläger erneut mit einem Brief an den Geschäftsführer Dr. F der Beklagten, worin er seine Unzufriedenheit über die Umsetzung zum Ausdruck brachte. Er erhielt darauf von diesem mit Schreiben vom 17. Februar 1969 eine eingehende Antwort.

Am 12. Oktober 1971 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie habe ihn nach den ab 1. Juli 1971 geltenden neuen tariflichen Bestimmungen entsprechend seiner Tätigkeit in die Gruppe 12 (nach zwölf Gruppenjahren) eingestuft. Hierauf Bezug nehmend schrieb der Kläger unter dem 10. November 1971 an die Beklagte:

"Mit der letzten Gehaltsabrechnung teilten Sie mir auch zugleich die neue Vergütungsstufe mit, in die Sie mich, Ihrer Meinung nach richtig, eingestuft haben. Mit dieser Entscheidung kann ich nicht einverstanden sein. Über das ganze große Feld global gesehen sehe ich mein Dasein anders!

Von allem Anfang an war ich vier Jahre als Schichtführer tätig. Nach wie vor weise ich auf mein Schreiben vom 9. 12. 1968 hin!

Und wiederum bitte ich Sie um eine gerechte und korrekte Entscheidung. Informieren Sie mich bitte und teilen Sie mir ihre weitere Meinung in den nächsten 8 Tagen mit."

Hierauf erteilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 18. November 1971 Antwort. Ab 1. Juli 1972 erhöhte sich die monatliche Vergütung des Klägers auf 2.029,-- DM.

Mit seiner am 24. März 1972 erhobenen Klage hat der Kläger die Beklagte für den Zeitraum von September 1964 bis einschließlich Juni 1971 auf Zahlung von Tarifgehalt in Höhe von 10.240,-- DM nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 14. Juni 1972 in Anspruch genommen. Außerdem hat er die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Juli 1971 Vergütung nach der Tarifgruppe M 13 zu zahlen. Der Kläger hat vorgetragen, obwohl er sich ständig darum bemüht habe, den an ihn gestellten dienstlichen Anforderungen zu genügen habe die Beklagte ihn schlecht behandelt und ihm Ungerechtigkeiten widerfahren lassen. Von September 1964 an hätte er nach der damaligen Beschäftigungsgruppe M IV vergütet werden müssen. Diesen Anspruch habe er auch in tarifgerechter Weise in seinem Schreiben vom 9. Dezember 1968 geltend ge-



- 4 -

macht. Schon vorher habe er wiederholt mündlich gefordert, tarifgerecht vergütet zu werden. Die Antwort der Beklagten auf seine dementsprechenden Bemühungen sei seine Versetzung in eine andere Stellung gewesen. Für diese Versetzung habe kein sachlicher Grund bestanden.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger sei stets vertrags- und tarifgerecht von ihr vergütet worden. Die Voraussetzungen der früheren Beschäftigungsgruppe M IV habe der Kläger niemals erfüllt. Einen Meister dieser Gruppe habe sie zu keiner Zeit beschäftigt. Der Kläger habe auch keine Tätigkeiten der jetzigen Tarifgruppe M 13 auszuführen. Leider habe der Kläger trotz aller Versuche nicht den Wissensstand erreicht, der erforderlich sei, um ihm die ständige Führung einer Schicht als Schichtführer I anzuvertrauen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 15.472,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageansprüche weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet, denn die eingeklagten Ansprüche stehen dem Kläger nicht zu.

I.

Nach dem unstreitigen Sachverhalt und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die den Senat binden, gelten nach ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag für die Parteien die tariflichen Bestimmungen für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem dem Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen e.V. Essen angeschlossenen Unternehmen stehen. Davon ist auszugehen.



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



- 5 -

II.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Leistungsanspruch des Klägers sei schon deswegen unbegründet, weil etwaige Ansprüche auf höheren Tarifgehalt durch Ablauf der in Betracht kommenden tariflichen Ausschußfristen untergegangen seien. Der Kläger habe seine vermeintlichen Forderungen jedenfalls nicht rechtzeitig in tarifgerechter Weise geltend gemacht. Dazu gehöre, daß die Ansprüche annähernd auch der Höhe nach anzugeben seien. Diesen Anforderungen genügten die beiden Schreiben des Klägers an die Beklagte vom 9. Dezember 1968 und 1. Januar 1969 nicht. Es fehle darin an Anhaltspunkten dafür, für welchen Zeitraum welche konkreten Ansprüche erhoben würden. Auch der weitere Klageanspruch sei unbegründet, denn der Kläger erfülle die Voraussetzungen der Tarifgruppe M 13 nicht. Möglicherweise habe die Beklagte ihr Direktionsrecht überschritten, als sie den Kläger ab Anfang des Jahres 1969 mit den Aufgaben eines stellvertretenden Schichtführers beauftragt habe. Daraus könne der Kläger jedoch nach Ablauf von mehr als drei Jahren keine Rechte mehr herleiten, denn er habe sich mit der anderweitigen Beschäftigung jedenfalls inzwischen einverstanden erklärt.

III.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Ergebnis, aber ganz überwiegend auch in der Begründung zutreffend.

1. Wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, galt aufgrund der entsprechenden vertraglichen Vereinbarung der Parteien zwischen ihnen mit vertragsrechtlicher Wirkung bis zum 31. März 1966 der sogenannte "Manteltarifvertrag Nr. 2" für Angestellte vom 3. Juli 1962, der in zulässiger Weise auch die verschiedenen Meister arbeitsrechtlich als Angestellte behandelt. Dieser Tarifvertrag bestimmt in § 12:

- 6 -



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



- 6 -

"Alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag und dem jeweiligen Gehaltstarifvertrag sind innerhalb einer Ausschußfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen."

2. Für die Folgezeit galt, wie das Landesarbeitsgericht gleichfalls zutreffend ausführt, der am 1. April 1966 in Kraft getretene sogenannte "Manteltarifvertrag Nr. 3", dessen § 13 Abs. 1 wörtlich genau dem § 12 des zuvor bezeichneten "Manteltarifvertrages Nr. 2" vom 3. Juli 1962 entspricht.

3. Der nächste einschlägige Manteltarifvertrag vom 6. August 1971 kommt für den Leistungsanspruch des Klägers nicht mehr in Betracht, da dieser Anspruch nur bis zum 30. Juni 1970 verfolgt wird und der neue MTV erst am 1. Juli 1971 in Kraft getreten ist (s. dort § 22 Abs. 1 Satz 1).

4. Unstreitig hat sich der Kläger erstmals wegen seiner vermeintlichen Vergütungsansprüche schriftlich und damit dem zwingenden Formerfordernis der beiden eingangs aufgeführten Manteltarifverträge entsprechend unter dem 9. Dezember 1968 an die Beklagte gewandt.

Zutreffend führt dazu das Landesarbeitsgericht aus, daß in diesem Schreiben des Klägers die mit dem Leistungsantrag verfolgte Klageforderung nicht rechtswirksam im tarifrechtlichen Sinne geltend gemacht worden ist. Aus diesem Schreiben des Klägers ist nämlich weder unmittelbar noch aus dem Gesamtzusammenhang oder den Begleitumständen irgendwie erkennbar, welche Ansprüche der Beklagten gegenüber erhoben werden. Insbesondere kann daraus nicht entnommen werden, daß damit die jetzt eingeklagte Vergütung für Meister der Beschäftigungsgruppe M IV verlangt wird.

So sehr auch die jeweiligen Anforderungen, die an eine tarifgerechte Geltendmachung zu stellen sind, einmal von der im Einzelfall anzuwendenden Tarifnorm und zum anderen von den besonderen Umständen des Falles abhängen, ist doch grundsätzlich im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit daran festzuhalten, daß dazu einmal der Anspruch



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



seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet wird, ur im übrigen auch die Höhe des Anspruches bzw. der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich sein müssen (vgl. BAG 9, 296 / 299_7 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG Ausschußfristen sowie BAG 14 156 / 161_7 = AP Nr. 23 zu § 615 BGB; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 636; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Anm. 140). Einschränkungen von diesen Grundsätzen können allenfalls etwa dann in Betracht kommen, wenn im Einzelfall dem Schuldner bereits bekannt ist oder bekannt sein müßte, welche Ansprüche von dem Gläubiger verfolgt werden (vgl. BAG AP Nr. 48 zu § 4 TVG Ausschußfristen).

Den aufgezeigten Mindestanforderungen entspricht der Inhalt des Schreibens des Klägers vom 8. Dezember 1968 jedenfalls nicht. Darin fehlen, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, jegliche Andeutungen sowohl zum Anspruchsgrund als auch dazu, für welchen Zeitraum Ansprüche erhoben werden. Es ist auch kein Umstand ersichtlich, der darauf schließen läßt, daß die Beklagte unabhängig von dem Inhalt des Schreibens wußte oder hätte wissen können bzw. wissen müssen, daß damit Ansprüche auf Vergütung nach der damaligen Beschäftigungsgruppe M IV haben erhoben werden sollen.

5. Dasselbe gilt auch für das Schreiben des Klägers an den Geschäftsführer Dr. F der Beklagten vom 1. Januar 1969 (Bl. 93 ff. der Vorakten). Darin unterbreitet der Kläger dem Geschäftsführer zwar in aller Breite zahlreiche Sorgen und Nöte. Es fehlt aber auch darin, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt, an jeglichem Hinweis auf die jetzt mit dem Leistungsantrag im Klagewege verfolgte Forderung.

6. Die hiergegen erhobenen Einwendungen der Revision sind nicht begründet. Gerade die Revisionsbegründung des Klägers bestätigt erneut, daß er in tarifgerechter Weise den eingeklagten Anspruch vor dem 8. Dezember 1964 niemals geltend gemacht hat. Mündliche Geltendmachung, von der in

- 8 -

der Revision die Rede ist, reicht nach den eindeutigen tariflichen Bestimmungen hier jedenfalls und grundsätzlich nicht aus. Dabei ist gleichgültig, ob die angebliche mündliche Geltendmachung durch den Betriebsrat oder einen Vertreter der Gewerkschaft erfolgte. Es ist entgegen den Ausführungen in der Revision auch aus dem beiderseitigen Parteivortrag kein Anhaltspunkt dafür zu gewinnen, daß der Kläger die jetzt mit der Klage verfolgte Forderung auf Vergütung nach der damaligen Beschäftigungsgruppe M IV zuvor irgendwann einmal mündlich geltend gemacht hat, was möglicherweise zu einer Erleichterung der Anforderungen für die schriftliche Geltendmachung nach den aufgezeigten Grundsätzen hätte führen können. Dagegen spricht schon, daß der Kläger sowohl am 9. Dezember 1968 als auch bei anderen Gelegenheiten jeweils Anliegen der verschiedensten Art seinem Arbeitgeber unterbreitet hat bzw. hat unterbreiten lassen. Dabei ist auch von rechtlicher Erheblichkeit, daß sich die Beklagte dieser Anliegen des Klägers ausweislich des Akteninhalts immer angenommen und ihm ausführlich geantwortet hat.

Da die Beklagte nach dem Akteninhalt weder wußte noch wissen konnte, daß der Kläger mit seinen Schreiben vom 8. Dezember 1968 und 1. Januar 1969 die mit seinem jetzigen Leistungsantrag verfolgte Gehaltsforderung hat geltend machen wollen und dies auch für die Vorinstanzen nicht ersichtlich war, ist auch die auf § 139 ZPO gestützte entsprechende prozessuale Rüge der Beklagten nicht begründet.

Abgesehen davon hat schon das Arbeitsgericht in einer eingehenden Begründung ausgeführt, daß der Leistungsantrag des Klägers nach seinem eigenen Prozeßvorbringen - weil unschlüssig - auch sachlich nicht begründet erscheint.

IV.

Auch bezüglich des Feststellungsantrages des Klägers fehlt es für den Zeitraum bis einschließlich Februar 1972



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



- 9 -

wiederum an tarifgerechter Geltendmachung im zuvor dargelegten Rechtssinne.

Insoweit ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, der neue Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen e.V. vom 6. August 1971 anzuwenden, der am 1. Juli 1971 in Kraft getreten ist und in § 21 bestimmt:

"Alle Ansprüche aus diesem Manteltarifvertrag, dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag und dem Arbeitsverhältnis sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit...schriftlich geltend zu machen."

Aus dem Schreiben des Klägers an die Beklagte vom 10. November 1971 ist aus den im einzelnen dargelegten Rechtsgründen jedoch eine tarifgerechte Geltendmachung der zweiten Klageforderung nicht zu entnehmen. Daß vom Kläger Vergütung nach der Tarifgruppe M 13 beansprucht wird, ist daraus unmittelbar nicht ersichtlich; es kann aber auch nicht aus anderen Umständen hergeleitet werden. Auch die Klageschrift, die nach den zutreffenden Hinweisen des Arbeitsgerichts an den Kläger nicht den gesetzlichen Voraussetzungen des § 253 ZPO entsprach, enthält noch keine tarifgerechte Geltendmachung des Anspruches auf Vergütung nach der Tarifgruppe M 13. Da deswegen die entsprechende tarifgerechte Geltendmachung erstmals mit dem Schriftsatz des Klägers vom 9. Juni 1972, der der Beklagten am 14. Juni 1972 zugestellt worden ist, erfolgte, sind entsprechende Ansprüche des Klägers jedenfalls für die Zeit bis einschließlich Februar 1972 wegen Ablaufes der tariflichen Ausschlussfrist ebenfalls untergegangen.

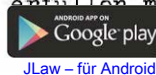
V.

Aber auch für den noch verbleibenden Zeitraum ab März 1972 ist das Feststellungsbegehren des Klägers unbegründet.

1. Vergütung nach der vom Kläger beanspruchten Tarifgruppe M 13 steht "Schichtführern I" zu, die die folgenden tariflichen Erfordernisse erfüllen müssen:



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



10 -

"Beschreibung der Tätigkeit (Aufgabenstellung):

Führen und Anweisen der unterstellten
Schichtführer und/oder Blockführer,

Überwachen der In- bzw. Außerbetrieb-
nahme der Hauptanlagenteile im Kraft-
werksbetrieb,

Überwachen und Koordinieren des lau-
fenden Betriebes im gesamten Kraftwerks-
bereich hinsichtlich der Wirtschaftlich-
keit und Funktionssicherheit,

Entscheiden über Sofortmaßnahmen bei
größeren Betriebsstörungen,

selbständiges Durchführen oder Beauf-
sichtigen von umfangreichen Funktions-
prüfungen an Haupt- und Hilfsaggregaten,

sachliches, personelles und wirtschaft-
liches Koordinieren der Blockbetriebe,
der Außenanlagen, des E-Betriebes, der
Wasseraufbereitung und des Sicherheits-
dienstes bei Abwesenheit des zuständi-
gen Leiters.

Verantwortung:

Personalführung und -aufsicht, verant-
wortlich für einwandfreien Kraftwerks-
betrieb,

verantwortlich für die Einhaltung der
einschlägigen Vorschriften.

Voraussetzungen:

Kraftwerksmeisterprüfung,
umfassende Kenntnisse im Kraftwerks-
betrieb,
gründliche Erfahrungen als Schicht-
führer II."

2. Wie in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht das
Landesarbeitsgericht mit für den Senat bindender Wirkung
festgestellt hat, hatte der Kläger den aufgezeigten Merk-
malen entsprechende Tätigkeiten bei der Beklagten weder
auszuüben noch ausgeübt. Das hat der Kläger zudem selbst
auf Befragen dem Arbeitsgericht ausdrücklich bestätigt.
Offensichtlich fehlt es nach dem Akteninhalt dem Kläger
aber auch an den tariflich geforderten Kenntnissen und
Erfahrungen. Damit ist der Feststellungsantrag des Klä-
gers unbegründet, wie zutreffend das Landesarbeitsgericht
folgert.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

3. Auch was demgegenüber die Revision einwendet, ist nicht begründet. Zwar ist dem Kläger zu Beginn des Jahres 1969 eine andere Tätigkeit übertragen worden. Der Kläger verkennt jedoch bei seinem jetzigen Klagebegehren, das sich ausschließlich auf seine Vergütung und nicht auf die Art seiner Beschäftigung bezieht, daß sich bei der damaligen Änderung seiner Tätigkeit unstreitig seine jetzt allein im Streit stehende Vergütung nicht verändert hat. Abgesehen davon hat der Kläger zu der Änderung seiner Tätigkeit ausweislich seines bei den Akten befindlichen Schreibens vom 1. Januar 1969 unter der Voraussetzung, daß die Veränderung seiner Tätigkeit den Wünschen des Vorstandes der Beklagten entsprach, was offensichtlich der Fall war, sogar seine Zustimmung erteilt. Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht auch noch darauf hin, daß der Kläger jedenfalls mehrere Jahre ohne jeden erkennbaren Widerspruch die neue Tätigkeit ausgeübt hat, was ein weiterer Anhaltspunkt dafür ist, daß er letztlich mit der Änderung seiner Tätigkeit einverstanden war. Auch die beiden Betriebsunfälle des Klägers vermögen keine andere rechtliche Beurteilung zu rechtfertigen, zumal sich der letzte Betriebsunfall des Klägers mehr als sieben Jahre vor Klageerhebung ereignet hat.

VI.

Die Kosten seiner unbegründeten Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Willems

Dr. Dieterich

Dr. Feller

Dr. Babel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)