

Aktenzeichen: 5 AZR 129/86

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 19. August 1987

- 5 AZR 129/86 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 2. Mai 1985

Bielefeld

- 3 Ca 3268/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 26. September 1985

Hamm

- 4 Sa 1212/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vertragsänderung einer Teilzeitlehrerin

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, 164, 167, 173, 611, 242 Gleichbehandlung;
ZPO §§ 256, 286, 322, 561 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 129/86

4 Sa 1212/85 Hamm

Verkündet am
19. August 1987

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

der

§ 510

Prinze

pp.

1. Senat

2. Senat

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Stadler und Buschmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. September 1985 - 4 Sa 1212/85 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision 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 Parteien streiten über die Höhe der Vergütung, die das beklagte Land der Klägerin für die Zeit ab 1. Januar 1982 schuldet.

Die am 15. September 1943 geborene Klägerin hat am 23. Februar 1973 die Erste Prüfung für das Lehramt an Realschulen abgelegt. Sie trat am 1. Februar 1978 in die Dienste des beklagten Landes. Eine Übernahme in das Beamtenverhältnis scheiterte, weil die Klägerin die Zweite Staatsprüfung nicht bestanden hat.

Die Klägerin war zunächst an zwei Realschulen tätig. Seit dem 1. August 1980 unterrichtet sie an der Laborschule der Universität Bielefeld im Fach Französisch. Das Land schloß mit der Klägerin insgesamt zehn, jeweils befristete Arbeitsverträge mit wechselnder Zahl von Wochenstunden ab. In dem formularmäßigen Vertrag vom 7. Januar 1982 heißt es unter anderem:

"§ 1

(1) Frau G , I wird entsprechend den mit Erlaß des Ministers für Wissenschaft und Forschung NW vom 18. Dezember 1975 - I B 4 3812 - getroffenen Bestimmungen über die Beschäftigung und Vergütung wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte



an den wissenschaftlichen Hochschulen einschließlich Gesamthochschulen und den Fachhochschulen für die Zeit vom 01.01.1982 bis 31.07.1982 als wissenschaftliche Hilfskraft in der Laborschule weiterbeschäftigt.

(2) Die Hilfskraft wird während der Vertragsdauer mit einer Arbeitszeit von durchschnittlich 19 Stunden in der Woche beschäftigt.

.....

§ 3

(1) Für die Dauer der Beschäftigung wird eine Pauschalvergütung nach den Bestimmungen des in § 1 Abs. 1 genannten Erlasses in der jeweils gültigen Fassung zum Monatsende gezahlt. Die Vergütung beträgt z.Z. 1.433,55 DM monatlich."

Der anschließende Arbeitsvertrag vom 20. September 1982 lautet auszugsweise wie folgt:

"§ 1
Frau G , I wird mit Wirkung vom 30.08.1982 bis 31.01.1983 mit 11 Wochenstunden an der Laborschule als nebenberufliche Lehrkraft eingestellt.

§ 2
Die Vergütung für die Einzelstunde beträgt 22,10 DM. Diese Vergütungsfestsetzung richtet sich nach dem Erlaß des Kultusministers NW vom 25.9.1974 - Z B 1 - 2-24/11-944/74 -. Wenn die Erteilung des Unterrichts für mindestens ein Schuljahr vorgesehen ist, errechnet sich die Vergütung nach Jahreswochenstunden. Sie wird in monatlichen Teilbeträgen nachträglich zur Auszahlung angewiesen. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt nach dem Bundesurlaubsgesetz wird mit der Vergütung abgegolten.

.....

§ 6
Alle Veränderungen, die Einfluß auf die Höhe der auszahlenden Vergütung haben, ... sind unverzüglich der Universitätsverwaltung (Personalabteilung) anzuzeigen.

....."



Diesem Vertrag folgte der Arbeitsvertrag vom 26. Januar 1983, der die Zeit vom 1. Februar bis zum 31. Juli 1983 umfaßte und im übrigen den gleichen Inhalt hatte wie der vorhergehende Vertrag vom 20. September 1982.

In einem früheren Rechtsstreit hat die Klägerin die Feststellung erstrebt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 26. Januar 1983, jedoch unbefristet, fortbestehe. Das Arbeitsgericht Bielefeld hat durch Urteil vom 18. Januar 1984 nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat die Berufung des beklagten Landes durch Urteil vom 21. September 1984 (- 5 Sa 325/84 -) zurückgewiesen.

Seit dem 27. September 1984 wird die Klägerin weiterbeschäftigt. Am 1. Oktober 1984 setzte das beklagte Land die Arbeitsvergütung der Klägerin nach dem Arbeitsvertrag vom 26. Januar 1983 fest. Dabei ist es von 42 jährlichen Unterrichtswochen, elf Wochenstunden und einem Stundensatz von 22,10 DM ausgegangen. Bei einem Jahresverdienst von 10.210,20 DM ergibt sich danach eine Monatsvergütung von 850,85 DM. Mit Schreiben vom 5. Dezember 1984 teilte die Universität Bielefeld der Klägerin folgendes mit:

"Nach dem Urteil vom 21. September 1984 werden Sie zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 26. Januar 1983, jedoch unbefristet, weiterbeschäftigt, und zwar als nebenberufliche Lehrkraft mit 11 Stunden a 45 Minuten. Ein darüber hinausgehender Einsatz war zu keinem Zeitpunkt beabsichtigt."



Ein Schreiben ähnlichen Inhalts richtete die Universität Bielefeld unter dem 11. Dezember 1984 an den Prozeßbevollmächtigten der Klägerin.

Mit ihrer am 31. Dezember 1984 eingegangenen Klage verlangt die Klägerin die Hälfte der Bezüge nach der Vergütungsgruppe III BAT für die Zeit ab 1. Januar 1982 und die Hälfte der Bezüge nach der Vergütungsgruppe II a BAT für die Zeit ab 12. September 1984.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe während der ganzen Tätigkeit an der Laborschule mit Wissen und Willen der Schulleitung wöchentlich neun Zeitstunden (Stunden zu 60 Minuten) - und damit genau die Hälfte des vollen Deputats - unterrichtet. Am 27. September 1984 - bei Wiederaufnahme des Dienstes - sei ihr zunächst ein Stundenplan übergeben worden, wonach sie neun Zeitstunden habe unterrichten sollen. Nachdem die erste Unterrichtsstunde begonnen habe, habe der Schulleiter ihr jedoch mitgeteilt, daß von den neun Zeitstunden vier näher bezeichnete Stunden um jeweils eine Viertelstunde verkürzt würden. Das sei nicht rechtens. Sie müsse als einzige an einer Schule, die nach Vollzeitstunden organisiert sei, Unterrichtsstunden mit 45 Minuten halten. Das bedinge Aufsichts- und Disziplinprobleme, die für sie unzumutbar seien. Für sie gelte der Runderlaß des Kultusministers des beklagten Landes vom 20. November 1981 über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrer an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenver-



hältnis nicht erfüllen. Die Laborschule werde wie eine integrierte Gesamtschule behandelt. Das Land verfare bei der Vergütung von Lehrern im Angestelltenverhältnis stets nach seinen Erlassen. Danach stehe ihr, der Klägerin, die verlangte Vergütung zu.

Die Klägerin hat daher beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land an sie seit dem 1. Januar 1982 Vergütung zu zahlen habe in Höhe des halben Betrages gemäß Vergütungsgruppe III und seit dem 12. September 1984 in Höhe des halben Betrages von Vergütungsgruppe II a der Vergütungsordnung zum BAT in der für den Bund und die Tariftgemeinschaft der Länder geltenden Fassung.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat bestritten, daß die Klägerin tatsächlich neun Zeitstunden unterrichtet habe. Es hat auf den Arbeitsvertrag vom 26. Januar 1983 verwiesen und geltend gemacht, das Deputat von elf Unterrichtsstunden zu 45 Minuten sei nie auf zwölf Stunden aufgestockt worden. Die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen mit der Klägerin seien weder ausdrücklich noch konkludent geändert worden. Der Schulleiter sei zu einer Vertragsänderung nicht berechtigt gewesen. Das habe die Klägerin gewußt. Im übrigen stehe die Rechtskraft der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. September 1984 im Verfahren - 5 Sa 325/84 - dem Klagebegehren, das auf andere arbeitsvertragliche Bedingungen ziele, entgegen. Die Klägerin habe in dem damaligen Verfahren nicht vorgetragen, daß das Arbeitsverhältnis tatsächlich abweichend von dem Vertrag vom 26. Januar 1983 ausgestaltet worden sei. Sie habe auch keine entsprechende Feststellung verlangt. Erst am Tage



ihres Dienstantritts am 27. September 1984 habe die Klägerin aus dem Stundenplan die Auffassung hergeleitet, sie müsse ein halbes Deputat leisten und dafür auch bezahlt werden. Das sei aber unzutreffend. Die Klägerin werde richtig vergütet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision, mit der die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erstrebt.

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

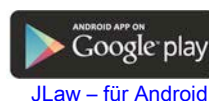
Die Revision ist nicht begründet.

I. Soweit die Klägerin für die Zeit ab 12. September 1984 anteilige Vergütung nach der Vergütungsgruppe II a BAT verlangt, steht dem die Rechtskraft der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. September 1984 (5 Sa 325/84) entgegen.

1. Das genannte Urteil hat die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 18. Januar 1984 zurückgewiesen. Das Arbeitsgericht hatte, entsprechend dem Antrag der Klägerin, "festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 26. Januar 1983, jedoch unbefristet, fortbesteht." Im angefochtenen Urteil hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, an der offensichtlich unüberlegten Formulierung des Klageantrages in dem früheren Rechtsstreit könne das Klagebegehren der Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit nicht scheitern. Gegenstand des da-



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



maligen Rechtsstreits sei die Befristung gewesen, wie sich aus der Begründung ergebe. Nur darüber sei entschieden worden, nicht aber über die Arbeitszeit. Die Gerichte hätten keine Veranlassung gehabt zu untersuchen, ob die in dem Vertrag vom 26. Januar 1983 festgelegten Wochenstunden durch den tatsächlichen Einsatz der Klägerin aufgestockt worden seien, insbesondere ob durch die Zuweisung von Stunden über den Rahmen des Arbeitsvertrages hinaus die vertraglichen Vereinbarungen geändert worden seien. In dem Vorverfahren sei daher nur über die Rechtmäßigkeit der Befristung des Arbeitsvertrages gestritten worden. Dem kann nicht gefolgt werden.

2. Die Klägerin ist vom 1. August 1980 ab an der Laborschule der Universität Bielefeld beschäftigt. Grundlage ihrer Beschäftigung waren insgesamt sechs befristet geschlossene Arbeitsverträge. Der erste Vertrag, wonach die Klägerin als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt wurde, wies eine Arbeitszeit von zehn Stunden in der Woche aus. Der zweite, dritte und vierte Vertrag bezeichnen die Klägerin ebenfalls als wissenschaftliche Hilfskraft und legen eine durchschnittliche Arbeitszeit von 19 Stunden in der Woche fest. Das vereinbarte Arbeitsentgelt betrug 1.374,65 DM bzw. -zuletzt- 1.433,55 DM monatlich. Ganz anders gestaltet sind der fünfte und mit ihm der sechste Vertrag: hier wird die Klägerin als "nebenberufliche Lehrkraft" eingestellt und die Unterrichtszeit mit elf Wochenstunden festgesetzt. Das alles ergibt sich aus dem Tatbestand des Urteils des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. September 1984. Dieses Urteil, das dem Feststellungsbegehren der Klägerin entsprach, enthält zwei



Elemente: zunächst spricht es aus, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 26. Januar 1983 (und nicht etwa zu den Bedingungen der früheren Verträge) fortbesteht; sodann stellt es fest, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien unbefristet ist. Aus dem Urteil ist folglich nicht nur zu entnehmen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht, sondern weiter auch der genaue Umfang der beiderseitigen Leistungspflicht, der für dieses Arbeitsverhältnis maßgeblich ist. Daß der Umfang der Beschäftigungspflicht von Anfang an eine Rolle spielte, ergibt sich insbesondere aus dem anfänglichen Klageantrag, mit dem die Klägerin eine Wochenarbeitszeit von "mindestens 11 Stunden" verlangte.

3. Die Wirkung der materiellen Rechtskraft besteht darin, daß im Falle eines späteren Prozesses Gericht und Parteien an die rechtskräftige Entscheidung gebunden sind. Diese Bindung bedeutet, daß jede neue Verhandlung und Entscheidung über die rechtskräftig festgestellte Rechtsfolge ausgeschlossen ist (vgl. BAGE 1, 196, 203 = AP Nr. 7 zu § 11 ArbGG 1953; BGHZ 34, 337; 36, 365, 367; Thomas/Putzo, ZPO, 14. Aufl., § 322 Anm. 3). Das gilt solange, als sich nicht der Sachverhalt wesentlich geändert hat (vgl. BAGE 41, 316, 323 f. = AP Nr. 14 zu § 322 ZPO, zu B II 1, 2, 3 vor a. d. Gründe).

Die Klägerin hätte in den Klageantrag des Vorprozesses den nach ihrer Darstellung erweiterten Leistungsumfang ohne weiteres einbeziehen und auch die Bedingungen des Arbeitsvertrages vom



26. Januar 1983 in einen Hilfsantrag aufnehmen können, um eine umfassende gerichtliche Entscheidung zu erreichen. Das ist jedoch nicht geschehen. Die Klägerin kann sich daher nicht darauf berufen, es sei nur über die Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten worden und ihr Klageantrag sei unüberlegt gewesen.

Neue Tatsachen sind seit Rechtskraft des Urteils vom 21. September 1984 nicht eingetreten. Die Klägerin hat selbst vorgetragen, daß der Schulleiter am 27. September 1984 gleich zu Beginn des Unterrichts mitgeteilt habe, vier näher bezeichnete Stunden von den im Stundenplan zugewiesenen neun Zeitstunden sollten um jeweils eine Viertelstunde verkürzt werden. Außerdem hat das Land am 1. Oktober 1984 die Arbeitsvergütung der Klägerin nach dem Vertrag vom 26. Januar 1983 unter Zugrundelegung von elf Wochenstunden festgesetzt und der Klägerin und ihrem Prozeßbevollmächtigten mitgeteilt, daß eine Beschäftigung über diesen Stundensatz hinaus nicht beabsichtigt sei.

II. Von den Überlegungen zur Rechtskraft abgesehen, ist mit dem angefochtenen Urteil anzunehmen, daß der in den Arbeitsverträgen vom 20. September 1982 und 26. Januar 1983 festgelegte zeitliche Leistungsumfang vertraglich nicht geändert worden ist und der Klägerin daher die verlangte höhere Vergütung nicht zusteht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat keine abschließende Feststellung darüber getroffen, in welchem genauen zeitlichen Umfang die Klägerin in der streitbefangenen Zeit tätig geworden ist. Es hat lediglich als möglich unterstellt, daß sie in der Zeit vom



30. August 1982 bis zum 31. Juli 1983 jeweils neun Zeitstunden (nicht Unterrichtsstunden) in der Woche abgeleistet hat. Das Landesarbeitsgericht hat weiter angenommen, dadurch, daß der Schulleiter die Klägerin jeweils mit neun vollen Zeitstunden eingesetzt habe, habe das beklagte Land nicht konkludent angeboten, die vertragliche Abrede über elf Wochenstunden (Unterrichtsstunden) entsprechend zu ändern. Zwar könne ein Vertragsangebot auch durch schlüssiges Handeln unterbreitet werden, das Verhalten des Anbietenden müsse aber dann den Schluß zulassen, daß ein Angebot gemacht werden solle. Der andere Teil müsse das Erklärungsverhalten als auf sich bezogen, als ein an ihn gerichtetes Angebot verstehen dürfen. Die Klägerin habe ein solches Angebot aus den Anweisungen des Schulleiters aber nicht entnehmen können. Die Laborschule und deren Leiter seien der Klägerin gegenüber nie als Vertragspartner aufgetreten. Für das beklagte Land habe entweder der Regierungspräsident in Detmold oder der Kanzler der Universität Bielefeld die verschiedenen Arbeitsverträge mit der Klägerin abgeschlossen. Der Klägerin habe also klar sein müssen, daß die Anweisungen des Schulleiters, eine bestimmte Zahl von Unterrichtsstunden zu erteilen, nicht bestimmt und geeignet gewesen seien, den schriftlichen Arbeitsvertrag vom 26. Januar 1983 zu verändern.

Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind von der Revision nicht angegriffen und für den Senat daher nach § 561 Abs. 2 ZPO bindend. Die Schlußfolgerung, der Klägerin habe klar sein müssen, daß die Anweisungen des Schulleiters kein Angebot auf Vertragsänderung darstellen könnten, liegt im Bereich



tatsächlicher Würdigung und bindet den Senat ebenfalls (§ 286 ZPO).

Liegt danach kein Verhalten des beklagten Landes vor, daß als schlüssiges Angebot auf Vertragsänderung verstanden werden konnte, so ist es auch nicht zu einer Vertragsänderung gekommen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat eine Vertragsänderung aus dem rechtlichen Gesichtspunkt der Duldungsvollmacht abgelehnt. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Eine Duldungsvollmacht ist gegeben, wenn der Vertretene es wissentlich geschehen läßt, daß ein anderer für ihn wie ein Vertreter auftritt und der Geschäftsgegner dieses Dulden nach Treu und Glauben dahin verstehen darf, daß der als Vertreter Handelnde bevollmächtigt ist (BGH Urteile vom 10. März 1953 - I ZR 76/52 - und vom 5. November 1962 - VII ZR 75/61 - LM Nr. 4, 13 zu § 167 BGB; BGH Urteil vom 10. November 1970 - VI ZR 83/69 - VersR 1971, 227). Den Rechtsbegriff der Duldungsvollmacht hat das Landesarbeitsgericht nicht verkannt. Es hat festgestellt, das beklagte Land habe für den Leiter der Laborschule nicht wissentlich einen Scheintatbestand mit der Rechtsfolge einer Bindung an diesen Schein geschaffen. Es gebe keinen Rechtsschein einer Vollmacht für ihn dahin, daß er berechtigt gewesen sei, mit Wirkung für das beklagte Land Arbeitsverträge zu ändern. An diese tatsächlichen und von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen ist der Senat ebenfalls gebunden.

3. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend eine Anscheins-



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



vollmacht des Schulleiters zur Vertragsänderung abgelehnt. Eine Anscheinsvollmacht liegt vor, wenn der Vertretene das Handeln seines angeblichen Vertreters nicht kennt, es aber bei pflichtgemäßer Sorgfalt hätte erkennen und verhindern können, und wenn ferner der Geschäftsgegner nach Treu und Glauben annehmen durfte, der Vertretene dulde und billige das Handeln seines Vertreters (BGH Urteil vom 12. März 1981 - III ZR 60/80 - NJW 1981, 1727; BAGE 15, 300, 305 = AP Nr. 34 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II 2 c der Gründe). Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe gewußt, wer für Vertragsabschlüsse mit dem beklagten Land zuständig sei. Zehn Verträge hätten ihr vor Augen geführt, daß der Schulleiter nicht zum Abschluß von Verträgen der fraglichen Art bevollmächtigt sei. Nach Lage des Falles scheide daher eine Anscheinsvollmacht des Leiters der Laborschule aus. Auch diese Überlegungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

III. Für die Zeit vom 1. Januar 1982 bis zum 31. Juli 1982 kann die Klägerin anteilige Vergütung nach der Vergütungsgruppe III BAT nicht verlangen.

Die Klägerin begehrt die -anteilige- vergütungsrechtliche Gleichbehandlung mit Lehrkräften, die im Angestelltenverhältnis unter Bezugnahme auf die Vergütungsordnung des Bundes-Angestelltentarifvertrages im Schuldienst des beklagten Landes als Vollzeitkräfte beschäftigt sind. Ein solcher Anspruch steht ihr jedoch nicht zu. Für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Juli 1982 war die Klägerin - wie ihr Arbeitsvertrag vom 7. Januar 1982



ausdrücklich ausweist - als wissenschaftliche Hilfskraft an der Laborschule tätig. Diese Tätigkeit beruhte auf den durch ministeriellen Erlaß getroffenen Bestimmungen "über die Beschäftigung und Vergütung wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte" (§ 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrages) und hatte damit eine völlig andere Rechtsgrundlage als die Beschäftigung von Lehrern, die bei voller Stundenzahl unterrichten, ohne die Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis zu erfüllen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, geht die ausführliche einzelvertragliche Abrede anderen denkbaren Rechtsgrundlagen der Vergütung vor.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Stadler

Buschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)