

Aktenzeichen: 6 AZR 366/85

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 12. Februar 1987

- 6 AZR 366/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 28. Juni 1984

Bremen

- 8 Ca 8086/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. April 1985

Bremen

- 4 Sa 255/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zuständigkeit für Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung

Gesetz:

BremPersVG §§ 39, 70; BPersVG §§ 83, 106; BetrVG § 37

Abs. 2 und 3; ArbGG § 2 Abs. 1 Ziff. 3 a, § 2 a Abs. 1
und 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](#)

6 AZR 366/85

4 Sa 255/84 Bremen

Verkündet am
12. Februar 1987

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1987 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ziegenhagen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 2. April 1985 - 4 Sa 255/84 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

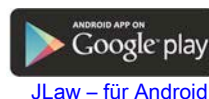
Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung für Personalratstätigkeit hat und ob für diesen Anspruch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten oder der zu den Verwaltungsgerichten gegeben ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Lehrer an der Jugend- und Volksmusikschule, einer Einrichtung der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in seiner jeweiligen Fassung Anwendung. Der Kläger ist Vorsitzender des bei seiner Beschäftigungsdienststelle gebildeten Personalrats. Zwischen diesem und der Dienststelle besteht seit längerem Streit über den Umfang des Unterrichtsausfalles wegen Personalratstätigkeit und über die Vergütung von Personalratsarbeit außerhalb der Arbeitszeit.

Am 22. November 1982 faßte die Einigungsstelle in der Einigungssache "Freistellung des Personalrats der Jugend- und



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



Volksmusikschule" folgenden Beschluß:

- "1. Der Personalrat der JVMS erhält gemäß § 39 VIII BremPersVG 15 Freistellungsstunden, die 22 Arbeitsstunden entsprechen. Die Parteien gehen davon aus, daß diese Regelung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Frage der Wahlberechtigung der nebenamtlichen/ nebenberuflichen Lehrkräfte der JVMS gültig bleibt.
2. Die Parteien halten ihre jeweiligen Rechtsstandpunkte aufrecht."

Mit den jeweils an die Leiterin der Jugend- und Volksmusikschule gerichteten Schreiben vom 23. Januar, 5. Februar, 26. Februar, 3. Mai, 16. Juni und 17. Dezember 1983 forderte der Kläger für die Jahre 1982 und 1983 Freizeitausgleich bzw. Mehrarbeitsvergütung gemäß § 39 Abs. 2 BremPersVG. Mit den Anträgen legte er einen Auszug aus dem Kalender vor, in dem die Aufzeichnungen über die Personalratstätigkeit enthalten waren, oder gewährte Einsicht in seine Aufzeichnungen. Unter Hinweis darauf, daß das von der Einigungsstelle mit Beschluß vom 22. November 1982 festgelegte Freistellungskontingent erschöpft sei, wurden die Anträge des Klägers jedoch abgelehnt.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe über das Freistellungskontingent hinaus 1982-234 Stunden, 1983-266,8 und 1984-85 Stunden Mehrarbeit für seine Personalratstätigkeit aufgewendet. Diese seien mit einem Stundensatz von 20,54 DM zu vergüten. Der Spruch der Einigungsstelle stehe der Geltendmachung von Mehrarbeitsvergütung nicht entgegen. Diese habe keine Obergrenze gesetzt und könne auch nicht im voraus die Dauer der Personalratsarbeit



festlegen. Er habe seine Personalratsarbeit zutreffend berechnet und die sich daraus ergebenden Ansprüche auch jeweils rechtzeitig geltend gemacht.

Der Kläger hat in der ersten Instanz, in der die Parteien auch über die Berechtigung einer Abmahnung und über einen Gehaltsabzug für die Teilnahme an einer Klausurtagung gestritten haben, beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger mit Schreiben vom 26. August 1983 erteilte Abmahnung zurückzunehmen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.273,17 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 2. Mai 1984 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und vorge-tragen, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei unzulässig. Weiter hat die Beklagte sich darauf berufen, der Personalrat habe durch den Beschluß der Einigungsstelle ein pauschaliertes Freistellungskontingent erhalten. Zwischen allen Beteiligten sei Einigung darüber erzielt worden, die gesamte Personalratstätigkeit innerhalb des dadurch festgelegten Zeitraums zu bewältigen. In-soweit unterlaufe der Kläger den Beschluß der Einigungsstelle. Der Kläger habe auch nicht in dem behaupteten Umfang Personal-ratsarbeit geleistet. Die Aufstellung und die Aufzeichnungen seien unrichtig. Mehrarbeit habe der Kläger nicht erbracht, zu-mindest sei die Berufung darauf rechtsmißbräuchlich. Weder treffe die Berechnung, insbesondere der Umrechnungsfaktor zu, noch seien die Ausschlußfristen für die Geltendmachung der Mehrarbeitsver-



gütung gewahrt worden. Auch seien die Aufzeichnungen und der Sachvortrag des Klägers unspezifiziert.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Die Beklagte hat die von ihr zunächst unbeschränkt gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegte Berufung hinsichtlich der Abmahnung und des Gehaltsabzugs zurückgenommen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit es nicht rechtskräftig geworden ist, aufgehoben, sich für unzuständig erklärt und auf den Hilfsantrag des Klägers den Rechtsstreit an das Verwaltungsgericht verwiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die zulässige Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und Zurückverweisung des Rechtsstreits zur erneuten Verhandlung und Entscheidung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, gemäß § 70 BremPersVG sei der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten gegeben. § 70 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG stelle nämlich, wie sich aus der Formulierung "Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen" ergebe, eine beschränkte Generalklausel hinsichtlich des Rechtsweges dar, da dadurch der gesamte Tätigkeitsbereich des Personalrats erfaßt werde. Deshalb seien alle



mit der Rechtsstellung der Personalvertretung und ihrer Mitglieder zusammenhängenden Angelegenheiten – wozu auch die Streitigkeiten über Mehrarbeit zählten – in die Zuständigkeitsregelung des § 70 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG einzubeziehen, auch wenn die Vorschrift dies nicht besonders betone. Dies sei den Ländern auch durch § 106 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) rahmenrechtlich vorgegeben.

§ 70 Abs. 2 BremPersVG stehe dem nicht entgegen. Das Beschlußverfahren sei entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 37 Abs. 3 BetrVG die richtige Verfahrensart. Der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung setze die Leistung von Betriebsratstätigkeit voraus und ergebe sich nur aufgrund der betriebsverfassungsrechtlichen Position des betreffenden Arbeitnehmers. Er folge anders als der Anspruch auf Arbeitsentgelt für innerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratstätigkeit nicht aus dem Arbeitsvertrag gemäß § 611 Abs. 1 BGB, sondern allein aus dem Betriebsverfassungsgesetz oder dem BremPersVG. Ohne die Anspruchsnormen im BetrVG (§ 37 Abs. 3) oder im BremPersVG (§ 39) sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Betriebsratstätigkeit des Arbeitnehmers während seiner Freizeit zu entlohnen.

II. Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Streitigkeiten über Freizeitausgleich oder Mehrarbeitsvergütung eines Personalratsmitgliedes nach § 39 Abs. 2 Satz 2 und 3 BremPersVG sind im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren aus-



zutragen. Es handelt sich insoweit um bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis gem. § 2 Abs. 1 Ziff. 3 a ArbGG.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, das Urteilsverfahren sei die richtige Verfahrensart zur Durchsetzung der Entgeltansprüche eines Betriebsratsmitgliedes für die innerhalb des betrieblichen Arbeitszeitrahmens durchgeführte erforderliche Betriebsratstätigkeit gem. § 37 Abs. 2 BetrVG (vgl. BAGE 25, 23, 25 = AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972; Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972; Urteil vom 21. November 1978 - 6 AZR 247/76 - AP Nr. 34 zu § 37 BetrVG 1972; Urteil vom 19. Juni 1979 - 6 AZR 638/77 - AP Nr. 36 zu § 37 BetrVG 1972). Der Anspruch eines Betriebsratsmitgliedes auf Fortzahlung seines Lohns oder Gehalts für die während seiner Tätigkeit versäumte Arbeitszeit habe seine ursprüngliche Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag in Verb. m. § 611 Abs. 1 BGB, auch wenn das Verbot der Entgeltminderung aus § 37 Abs. 2 BetrVG folge. Ein Anspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG weise zwar auch eine betriebsverfassungsrechtliche Seite auf, er sei aber kein eigenständiger, von den bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen losgelöster, allein aus dem Betriebsverfassungsrecht herzuleitender Rechtsanspruch, sondern beruhe nach Grund und Höhe auf dem Arbeitsverhältnis. In Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung im Schrifttum sei daher der Anspruch eines Betriebsratsmitgliedes aus § 37 Abs. 3 BetrVG auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und auf Mehrarbeitsvergütung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren zu

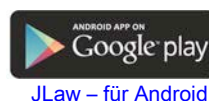


verfolgen, weil er als individualrechtlicher Anspruch des Arbeitnehmers angesehen werden müsse (vgl. BAGE 26, 156, 160 = AP Nr. 12 zu § 37 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 21. Mai 1974 - 1 AZR 477/73 - AP Nr. 14 zu § 37 BetrVG 1972; BAGE 29, 242, 244 = AP Nr. 29 zu § 37 BetrVG 1972; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 37 Rz 154; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 37 Rz 118; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 37 Rz 97; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 37 Rz 119; Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl. 1987, § 37 Rz 190 ff.; Etzel in RdA 1974, 215, 221). Der Freizeitanspruch des Betriebsratsmitgliedes werde zwar wegen dessen Betriebsratstätigkeit gewährt, aber gleichwohl nur, weil das Betriebsratsmitglied durch und wegen dieser Tätigkeit nicht schlechter als andere Arbeitnehmer des Betriebes gestellt werden dürfe. Diese Zweckbestimmung des Freizeitanspruchs wurzele in erster Linie in dem Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Die Betriebsratstätigkeit bilde zwar den Anlaß für den Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG, Grundlage sei aber allein die Stellung des Anspruchstellers als Arbeitnehmer. Der Freizeitenausgleich werde gewährt, damit der dem Betriebsrat angehörige Arbeitnehmer nicht wegen seiner zusätzlichen Betriebsratsarbeit gegenüber den anderen Arbeitnehmern einen Nachteil erleide, da diese nach ihrer betrieblichen Arbeitszeit Freizeit hätten. Dieser Anspruch auf Nachteilsausgleich sei aber seinem Wesen nach ein individualrechtlicher Anspruch (vgl. BAGE 26, 156, 159 f. = AP, aaO).

b) Demgegenüber wird von Bohn (SAE 1973, 238, 239), Bulla (RdA 1978, 209, 214), Däubler (Schulung und Fortbildung von Betriebs-



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



ratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, 3. Aufl., S. 129 ff.) und Halbach (SAE 1975, 50) die Ansicht vertreten, im Falle des § 37 Abs. 3 BetrVG komme nur das Beschlußverfahren in Betracht, da der Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts bzw. der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung sich nicht aus dem Arbeitsvertrag gem. § 611 Abs. 1 BGB ergebe, sondern nur aus § 37 Abs. 3 BetrVG. Insofern handele es sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 a Abs. 1 Ziff. 1 ArbGG.

c) Dieser vorgenannten Auffassung, der sich auch das Landesarbeitsgericht angeschlossen hat, vermag der Senat nicht zu folgen. Entscheidend ist nicht, ob Anspruchsgrundlage eine Norm des Betriebsverfassungsgesetzes ist, sondern allein, ob über individualrechtliche Ansprüche des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber Streit besteht oder ob die kollektivrechtliche Stellung eines Betriebsverfassungsorgans betroffen ist. Dies folgt schon aus den §§ 81 bis 83 BetrVG, die Individualrechtsansprüche des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber beinhalten und deshalb nach ganz herrschender Meinung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren durchzusetzen sind (vgl. u.a. Dietz/Richardi, aaO, § 81 Rz 14, § 82 Rz 15, § 83 Rz 37 sowie Hess in Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., vor §§ 81 bis 86 Rz 2, 3 und 13). Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeitsvergütung hat seine Grundlage im Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Durch ihn soll der Arbeitnehmer für sein betriebsbedingtes Freizeitopfer entschädigt werden (BAGE 29, 242, 245 = AP, aaO; sowie die amtliche Begründung in BR-Drucks.



715/70 S. 41)). Dagegen erhält der Arbeitnehmer ebenso wie im Fall des § 37 Abs. 2 BetrVG kein Entgelt für die Durchführung von Betriebsratsaufgaben während seiner Freizeit, da dies im Widerspruch zu § 37 Abs. 1 BetrVG stehen würde, wonach die Betriebsratsmitglieder ihr Amt unentgeltlich ausführen. Dasselbe gilt für die statt des Freizeitausgleichs begehrte Mehrarbeitsvergütung. Auch insoweit handelt es sich um einen individualrechtlichen Anspruch. Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des betreffenden Arbeitnehmers bleibt unberührt.

2. Die gleichen Überlegungen gelten für den vom Kläger nach § 39 BremPersVG geltend gemachten Anspruch.

a) § 39 Abs. 2 Satz 2 und 3 BremPersVG entspricht § 37 Abs. 3 BetrVG. Beide Vorschriften sind schon vom Wortlaut her fast, in den wesentlichen Passagen sogar völlig gleich. Auch die auf § 39 BremPersVG beruhenden Ansprüche sind individualrechtliche Ansprüche des Arbeitnehmers; die kollektivrechtliche Stellung des Personalrats wird insoweit nicht betroffen. Der Auffassung von Großmann/Mönch/Rohr (Kommentar zum BremPersVG, § 39 Rz 92), sämtliche Streitigkeiten im Zusammenhang mit den Regelungen des § 39 BremPersVG seien vor den Verwaltungsgerichten gem. § 70 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG im Beschlußverfahren auszutragen, kann deshalb nicht gefolgt werden. Insbesondere ergibt sich nicht aus § 70 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG, der vorliegende Rechtsstreit sei im Beschlußverfahren vor den Verwaltungsgerichten zu führen. Gemäß dieser Vorschrift entscheiden die Verwaltungsgerichte u.a. über "Zuständigkeit und Geschäftsführung der Perso-



nalvertretungen". Diese Vorschrift ist danach zwar eine "beschränkte Generalklausel" (Großmann/Mönch/Rohr, aaO, § 70 Rz 7 und 22), sie ist jedoch vom Wortlaut her nicht so allumfassend wie § 83 Abs. 1 Ziff. 3 BPersVG und wie § 2 a Abs. 1 Ziff. 1 ArbGG. Gemäß § 83 Abs. 1 Ziff. 3 BPersVG entscheiden die Verwaltungsgerichte vielmehr über "Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen". Die Ergänzung "und Rechtsstellung" war in dem BPersVG 1955 und in dem Regierungsentwurf zum BPersVG 1974 noch nicht enthalten, sondern ist erst im Verlaufe des Gesetzgebungsverfahrens eingefügt worden. Die Stellungnahme des Bundesrates zum Entwurf des BPersVG 1974 enthält die Ergänzung (entsprechend der Empfehlung des Ausschusses für innere Angelegenheiten BR-Drucks. 306/1/72) mit der Begründung "die gerichtliche Überprüfung muß sich auch auf ... die Rechtsstellung der Personalvertretungen beziehen können". Daraus ergibt sich, daß durch Ergänzung die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte gegenüber dem bis dahin bestehenden Zustand erweitert werden sollte.

b) Gemäß § 2 a Abs. 1 Ziff. 1 in Verb. mit Abs. 2 ArbGG ist das Beschlußverfahren die richtige Verfahrensart in "Angelegenheiten aus dem BetrVG". Diese Formulierung ist umfassender als § 70 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG, was Großmann/Mönch/Rohr nicht verkennen, wenn sie an anderer Stelle des Kommentars (§ 70 Rz 4) ausführen, § 70 Abs. 1 BremPersVG lege die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts für personalvertretungsrechtliche Streitigkeiten enumerativ fest und enthalte keine Generalklausel wie § 2 a ArbGG. Daraus folgt, daß § 70 Abs. 1 Buchst. c BremPersVG



nicht die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte für individualrechtliche Ansprüche eines Mitglieds des Personalrats begründet.

c) Auch § 106 BPersVG begründet für den vorliegenden Fall keine Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte. Diese Vorschrift soll zwar verhindern, daß die Länder die Kompetenzen zur Entscheidung in Rechtsstreitigkeiten aus dem Bereich des Landespersonalvertretungsrechts den Arbeitsgerichten übertragen (vgl. Altvater/Bacher/Sabottig/Schneider/Thiel, BPersVG, 2. Aufl., § 106 Rz 1; Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 106 Rz 1; Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, 4. Aufl., § 106 Rz 4). Sie kann aber keine bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 3 a ArbGG den Verwaltungsgerichten zuweisen. Insoweit muß es auch, wenn es um Normen des BremPersVG geht, bei den vorgenannten Abgrenzungskriterien verbleiben.

3. Da das Landesarbeitsgericht den Rechtsstreit somit zu Unrecht an das Verwaltungsgericht verwiesen hat, ist der Rechtsstreit gem. § 565 Abs. 1 ZPO an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen. Das Revisionsgericht kann vorliegend nicht in der Sache selbst entscheiden (§ 565 Abs. 3 ZPO). Das Revisionsgericht kann im Falle der Abweisung der Klage durch das Berufungsgericht als unzulässig nur dann in der Sache selbst entscheiden, wenn es keiner weiteren tatsächlichen Feststellungen mehr bedarf oder hinreichende Feststellungen vom Berufungsgericht bereits getroffen worden sind (BAGE 18, 29, 39 ff. = AP Nr. 11 zu § 565 ZPO; BGHZ 46, 281,



284). Diese Voraussetzungen sind vorliegend jedoch nicht gegeben. Das Landesarbeitsgericht hat keine Ausführungen zur Begründetheit der Klage gemacht und insoweit keine tatsächlichen und rechtlichen Feststellungen getroffen. Die Klage ist auch nicht ohne weiteres unschlüssig. Es ist auch nicht ersichtlich, daß das Berufungsgericht den Sachverhalt erschöpfend aufgeklärt hat, wozu aufgrund seiner Rechtsauffassung auch kein Anlaß bestand. Schließlich erscheint auch die Möglichkeit eines beachtlichen neuen Sachvortrags des Revisionsklägers in dem Falle der Zurückverweisung an das Tatsachengericht nicht ausgeschlossen (vgl. BGH aaO).

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.

Dr. Röhsler

Dörner

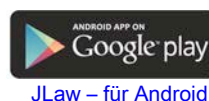
Schneider

Hohnheit

Ziegenhagen



[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](#)