

Aktenzeichen: 7 AZR 281/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. Februar 1985

- 7 AZR 281/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 30. August 1983

Aachen

- 4 Ca 2011/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. April 1984

Köln

- 6/8 Sa 1379/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge - Studenten als Krankenpfleger

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 281/84

6/8 Sa 1379/83 Köln

Verkündet am
13. Februar 1985

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Seiler für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. April 1984 - 6/8 Sa 1379/83 - aufgehoben.

Die Sache 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist Student der Ingenieurwissenschaft. Seit Februar 1972 ist er in den Klinischen Anstalten der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) in verschiedenen pflegerischen Funktionen beschäftigt. Von Januar 1978 bis September 1982 war er überwiegend in der chirurgischen Unfallambulanz tätig. Ab 1. Oktober 1982 wurde er nicht mehr beschäftigt, weil das beklagte Land davon ausging, nunmehr über eine ausreichende Zahl ausgebildeter Pfleger zu verfügen. Eine Kündigung des Klägers erfolgte nicht. Er entnahm einem Rundschreiben des Verwaltungsdirektors der RWTH vom 29. Juli 1982, daß in Zukunft studentische Kräfte nicht mehr beschäftigt würden. Der Kläger begehrt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbestehe, er fordert außerdem Vergütung für die Zeit vom 1. Oktober 1982 bis 31. Juli 1983 im Betrag von 1.200,-- DM brutto je Monat.

Im Arbeitsbereich des Klägers waren Planstellen für Krankenpfleger über Jahre hinweg unbesetzt geblieben. Stattdessen wurden ständig Studenten beschäftigt. Die Nachtwachenpläne, in denen die künftigen Einsätze des Klägers jeweils verzeichnet waren, wurden ein oder zwei Monate im voraus aufgestellt. Darüber hinaus seien, wie der Kläger vorgetragen hat, im letzten halben Jahr seiner Beschäftigung Einzelanforderungen für jeden Arbeitstag angefertigt und am Monatsende der Verwaltung gesammelt zur Lohnabrechnung ausgehändigt worden. Im Januar 1982 arbeitete der Kläger 36 Stunden, im Februar 1982 war er arbeitsunfähig und wurde daher nicht beschäftigt; im März 1982 wurde der Kläger 22 Stunden beschäftigt, im April 1982 70, im Mai 80, im Juni 60, im Juli 72, im August 157 und im September 1982 77 Stunden. Der Kläger hat vorgetragen, sein Arbeitseinsatz sei zwar gewissen Schwankungen unterworfen gewesen, und zwar hauptsächlich je nachdem, ob er während der Semesterferien oder in der Vorlesungszeit eingesetzt worden sei, ob erhöhter Bedarf bestanden habe oder weil der Kläger verhindert gewesen sei. Während des Semesters seien Studenten



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

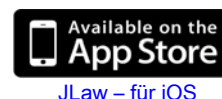
nur mit weniger als 80 Stunden im Monat tätig gewesen, weil das beklagte Land Sozialversicherungsbeiträge habe sparen wollen. Der Kläger hat u.a. beantragt, 1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbesteht; 2. ...; 3. ...; 4. das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger Arbeitsentgelt für die Monate Oktober, November, Dezember und Januar in Höhe von 4.800,-- DM nebst 4 % Zinsen zu zahlen, für das Monatsgehalt Oktober seit dem 31. (richtig:30.) November 1982, für November seit dem 31. Dezember 1982, für Dezember seit dem 31. Januar 1983, für Januar seit dem 28. Februar 1983; 5. ...; 6. das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger für die Monate Februar und März 1983 2.400,-- DM zu zahlen; 7. das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger für den Monat April 1983 Arbeitsentgelt in Höhe von 1.200,-- DM zu zahlen; 8. das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger für die Monate Mai, Juni und Juli 1983 Arbeitsentgelt in Höhe von weiteren 3.600,-- DM zu zahlen; 9. Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es meint, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis liege nicht vor. Der Kläger sei jeweils als Aushilfe zur Beseitigung eines personellen Engpasses eingesetzt worden. Bezüglich der Anzahl der geleisteten Stunden ergäben sich erhebliche Schwankungen, so daß eine Vergleichbarkeit mit einem normalen Arbeitsverhältnis nicht bestehe. Der Kläger habe im übrigen nach Belieben die angeforderte Tätigkeit ablehnen können; auch habe ein Einsatz zu bestimmten Zeiten von ihm nicht verlangt werden können.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbestehe. Es hat das beklagte Land verurteilt, dem Kläger 9.443,75 DM zu zahlen, und im übrigen die Klage abgewiesen. Die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Die Revision hat es zugelassen.

Mit der Revision beantragt das beklagte Land, das Urteil des Landesarbeitsgericht aufzuheben und unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage insgesamt abzuweisen. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes ist begründet.
Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landes-
arbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, zwischen den Parteien sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, das mangels Kündigung über den letzten Einsatz des Klägers im September 1982 hinaus fortbestehe. Dabei hat es offengelassen, ob die Parteien jeweils auf die einzelnen Einsätze des Klägers befristete Verträge vereinbart haben, insbesondere ob das beklagte Land einen derartigen Willen mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht hat. Jedenfalls seien - so hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt - derartige Befristungen rechtswirksam, weil sie eines sachlichen Grundes entbehrten. Als sachlicher Grund für solche Befristungen komme nur ein zusätzlicher Bedarf einer Pflegekraft für den jeweiligen Einsatztag in Betracht. Dem beklagten Land sei es jedoch nicht darum gegangen, einen vorübergehenden Ausfall einer anderen Pflegekraft oder einen vorübergehenden stärkeren Arbeitsanfall zu überbrücken. Vielmehr habe der Kläger für die Zeit, in der Pflegepersonal nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung gestanden habe oder Planstellen für Pflegekräfte gefehlt hätten, den normalen, regulären Arbeitskräftebedarf mit abdecken sollen. Auch die Interessen des Klägers rechtfertigten derartige Befristungen nicht. Dem Kläger habe schon aus finanziellen Gründen an einer regelmäßigen, kontinuierlichen Beschäftigung gelegen sein müssen. Zwar sei eine zeitliche Abstimmung seiner Beschäftigung auf die Gegebenheiten seines Studiums erforderlich gewesen. Dieser Umstand mache indessen lediglich eine sorgfältige Vorausplanung seiner Mitarbeit, nicht aber ein auf den einzelnen Arbeitstag befristetes Arbeitsverhältnis notwendig.

Aus der kontinuierlichen Heranziehung des Klägers habe sich eine auf unbestimmte Zeit gerichtete arbeitsvertragliche Bindung zwischen den Parteien ergeben. Der Kläger



- 5 -

habe seine Dienste in persönlicher Abhängigkeit und damit als Arbeitnehmer geleistet. Das beklagte Land habe vorausschauend den Einsatz des Klägers in den Betriebsablauf eingeplant und wie ein Arbeitgeber über seine Arbeitskraft verfügt. Eine solche vorausschauende Einsatzplanung sei ebenso wie die weisungsgebundene Tätigkeit und die damit verbundene Einordnung des Klägers in den Arbeitsablauf der Station typisch für ein Arbeitsverhältnis.

Das Zustandekommen eines auf unbestimmte Dauer gerichteten Arbeitsverhältnisses sei auch nicht etwa deswegen auszuschließen, weil - wie das beklagte Land meine - der zeitliche Umfang der Arbeitspflicht des Klägers und der jeweilige Zeitpunkt seines Einsatzes unbestimmbar gewesen seien. Der zeitliche Umfang der Arbeits- und Beschäftigungspflicht lasse sich aus der bisherigen Heranziehung des Klägers ermitteln, während das beklagte Land den Zeitpunkt des Einsatzes in entsprechender Anwendung des § 315 BGB unter Berücksichtigung der Studiensituation des Klägers habe bestimmen können.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Daß der Kläger seine Dienste in persönlicher Abhängigkeit und damit als Arbeitnehmer leistete, kann nicht zweifelhaft sein. Schon die Art des Dienstes bedingt die Eingliederung in die Krankenhausorganisation und die umfassende Bindung des Klägers an die Weisungen seiner ärztlichen und pflegerischen Vorgesetzten. Die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers ist zwischen den Parteien auch nicht umstritten. Sie ist aber für die Beantwortung der Frage, ob die Parteien befristete Arbeitsverträge geschlossen haben und ob für die Befristungen ein sachlicher Grund bestand, ohne Bedeutung.

Ob die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder eine Folge von befristeten Arbeitsverträgen abgeschlossen haben, richtet sich allein nach dem Parteiwillen. Dieser kann sich aus den ausdrücklichen Erklärungen beider Vertrags-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

parteien, aber auch aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen ergeben, soweit sie Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien zuläßt (BAG 41, 247, 252 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 a der Gründe). Da es im vorliegenden Falle an entsprechenden ausdrücklichen Parteierklärungen fehlt, kann Aufschluß über den Vertragsinhalt nur die tatsächliche Handhabung der Vertragsbeziehungen geben.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts läßt die kontinuierliche Heranziehung des Klägers zu den Krankenpflegediensten für sich allein nicht darauf schließen, die Parteien hätten von vornherein ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründen wollen. Eine fortlaufende Beschäftigung kann auch dadurch zustande kommen, daß sich ein Arbeitsverhältnis an das andere anschließt (vgl. BAG 41, 265, 270 = AP Nr. 43 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I 1 b der Gründe). Auch die Art der Beschäftigung des Klägers als Krankenpfleger weist weder auf ein unbefristetes noch auf sich aneinander anschließende befristete Arbeitsverhältnisse hin.

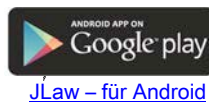
Gegen die Annahme, die Parteien hätten von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit schließen wollen, spricht jedoch entscheidend, daß die Parteien zu Beginn ihrer Rechtsbeziehungen den Umfang der Arbeitsleistung des Klägers nicht auf Dauer vertraglich festgelegt haben. Hierauf weist die Revision mit Recht hin. Soweit das Landesarbeitsgericht meint, aus dem Umfang der bisherigen Heranziehung des Klägers lasse sich der zeitliche Umfang der Arbeits- und Beschäftigungspflicht ermitteln, kann ihm nicht gefolgt werden. Nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils schwankte der zeitliche Umfang, in dem der Kläger eingesetzt wurde, von Monat zu Monat ganz erheblich. Im Januar 1982 arbeitete der Kläger 36 Stunden, im Februar 1982 war er arbeitsunfähig und wurde daher nicht beschäftigt; im März 1982 wurde der Kläger 22 Stunden beschäftigt, im April 1982 70, im Mai 80, im Juni 60, im Juli 72, im August 157 und im September 1982

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

77 Stunden. Angesichts dieser beträchtlichen Schwankungen im Umfang der Pflegedienste des Klägers erlaubt die praktische Durchführung der Vertragsbeziehung keinen Rückschluß auf einen von vornherein vorhanden gewesenen rechtsgeschäftlichen Willen der Parteien über einen bestimmten zeitlichen Umfang der vom Kläger auf Dauer zu erbringenden Dienstleistungen, also darüber, innerhalb welcher Zeiträume (Woche, Monat, Vierteljahr?) der Kläger in welchem zeitlichen Ausmaß (wie viele Arbeitsstunden) zu Pflegediensten verpflichtet sein sollte.

Vor der Aufnahme der Tätigkeit des Klägers als Pflegekraft wurden zwischen den Parteien lediglich Rahmenbedingungen für ihre künftige Zusammenarbeit vereinbart. Festgelegt war die Art der Tätigkeit, die Vergütung je Arbeitsstunde und eine Begrenzung der möglichen Arbeitszeit des Klägers auf höchstens 80 Stunden monatlich während der Vorlesungszeit. Es fehlte aber die für einen Arbeitsvertrag wesentliche Vereinbarung über den zeitlichen Umfang der Dienstleistungspflicht des Klägers. Ohne die Festlegung dieser eigentlichen arbeitsvertraglichen Hauptpflicht ist ein Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen.

Es besteht auch kein Anhaltspunkt dafür, daß die Parteien dem beklagten Land hätten das Recht einräumen wollen, den Umfang der Dienstleistungspflicht des Klägers jeweils von Fall zu Fall nach billigem Ermessen einseitig für den Kläger verbindlich festzulegen (§ 315 BGB). Weder haben die Parteien etwas derartiges erklärt noch läßt sich aus der praktischen Handhabung auf einen entsprechenden rechtsgeschäftlichen Willen der Parteien rückschließen. Es ist nicht vorgetragen worden, daß das beklagte Land jemals einseitig den Umfang der Arbeitspflicht des Klägers festgelegt und dieser ein solches Verfahren gebilligt hätte. Soweit das Landesarbeitsgericht dem beklagten Land ein Bestimmungsrecht in entsprechender Anwendung des § 315 BGB unter Berücksichtigung der Studiensituation des Klägers zu-

- 8 -



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



spricht, bezieht sich dies ersichtlich nur auf die Bestimmung des Leistungszeitpunktes, also der Lage der Arbeitszeit, nicht aber auf die Festlegung des für die Höhe der Vergütung maßgeblichen zeitlichen Umfangs der Arbeitspflicht. Es bedarf deshalb auch keiner Erörterung der Frage, ob eine Vereinbarung, die dem beklagten Land das Recht einräumen würde, den Umfang der Arbeitszeit einseitig zu bestimmen und diese Bestimmung später auch wieder zu ändern, überhaupt zulässig wäre (vgl. hierzu das auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehene Senatsurteil vom 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - EzA § 315 BGB Nr. 29).

Eine Festlegung des zeitlichen Umfangs der vom Kläger und den übrigen studentischen Krankenpflegern zu leistenden Dienste erfolgte erst durch die Aufstellung der Dienstpläne für die entsprechende Krankenhausabteilung, die jeweils ein oder zwei Monate im voraus aufgestellt wurden. Die darin vorgesehenen Einsätze des Klägers und der übrigen studentischen Krankenpfleger waren mit ihnen abgestimmt worden; sie hatten dem Krankenhaus vorher mitgeteilt, an welchen Tagen zu welchen Zeiten sie Dienste leisten wollten. Erst diese einvernehmliche Festlegung in den Dienstplänen bestimmte für die Parteien verbindlich den zeitlichen Umfang der vom Kläger zu leistenden Arbeit und begründete für diesen eine entsprechende arbeitsvertragliche Verpflichtung.

Hieraus ergibt sich, daß die Parteien keinen unbefristeten Arbeitsvertrag, sondern jeweils für die Laufzeit der Dienstpläne, also auf ein oder zwei Monate befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

2. Gegen diese Befristung der Arbeitsverträge der Parteien bestehen keine rechtlichen Bedenken.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 39, 38; 41, 110, 113 ff.



= AP Nr. 68 und 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Nachweisen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben; die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei müssen für die Befristung des Vertrages sprechen. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses ohne verständigen sachlich gerechtfertigten Grund entzogen wird.

Im Streitfalle kann es dahinstehen, ob etwa ein stets wechselnder Bedarf des Krankenhauses an studentischen Krankenpflegern einen sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverträge hätte abgeben können oder ob der Kläger und die übrigen studentischen Krankenpfleger einen Dauerbedarf des Krankenhauses an zusätzlichen Pflegekräften abgedeckt haben. Die Befristung der Arbeitsverträge auf die Laufzeit der Dienstpläne erscheint jedenfalls dadurch sachlich gerechtfertigt, daß der Kläger ebenso wie die übrigen studentischen Krankenpfleger die Leistung von Pflegediensten jeweils mit den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums in Einklang bringen mußten und sich deshalb nicht auf Dauer, sondern nur für überschaubare Zeitabschnitte an feste Arbeitszeiten binden konnten. Daß unter solchen Umständen der Abschluß aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge sachlich gerechtfertigt ist, hat der Senat bereits in seinem - nicht veröffentlichten - Urteil vom 18. August 1982 - 7 AZR 353/80 -, das die jeweils befristete Beschäftigung von Studenten als Nachtwachen in einem Krankenhaus betraf, anerkannt.

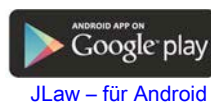
Daß der Kläger - wie das Landesarbeitsgericht hervorhebt - schon aus finanziellen Gründen an einer regelmäßigen kontinuierlichen Beschäftigung interessiert sein mußte, vermag der Befristung nicht ihre sachliche Rechtfertigung zu



nehmen. Entscheidend ist der auch vom Landesarbeitsgericht angeführte Umstand, daß die Beschäftigung des Klägers zeitlich auf die wechselnden Gegebenheiten seines Studiums abgestimmt werden mußte. Aus diesem Grunde konnte sich der Kläger hinsichtlich des zeitlichen Umfangs seiner Arbeitsverpflichtung nicht auf Dauer, sondern nur für einen überschaubaren, vorausplanbaren Zeitraum vertraglich festlegen. Dem entspricht die Befristung der Arbeitsverträge auf die Laufzeit der jeweils für ein oder zwei Monate aufgestellten Dienstpläne. Hierbei handelt es sich um einen überschaubaren Zeitraum, für den die Studenten ihre zeitliche Beanspruchung durch ihr Studium und sonstige Interessen abschätzen und sich entscheiden konnten, ob und in welchem Umfang sie sich für Pflegedienste zur Verfügung stellen wollten. Damit steht die hier gewählte Befristungsdauer mit dem Sachgrund für die Befristung im Einklang, so daß auch gegen die Dauer der Befristungen nichts einzuwenden ist.

Da die Parteien hiernach rechtswirksam befristete Arbeitsverträge für die Dauer des jeweiligen Dienstplanes abgeschlossen haben, ist ihr Arbeitsverhältnis mit dem Auslaufen des letzten Dienstplanes, der Pflegedienste des Klägers vorsah, beendet worden.

3. Ob sich etwa aus dem Umstand, daß die Parteien über einen längeren Zeitraum hin fortlaufend befristete Arbeitsverträge geschlossen haben, eine diese einzelnen Arbeitsverträge übergreifende schuldrechtliche Bindung der Parteien dergestalt ergibt, daß der Kläger verlangen könnte, bei der weiteren Vergabe von Diensten nicht ohne triftigen Grund übergangen zu werden (vgl. hierzu BAG Urteil vom 28. September 1961 - 2 AZR 97/61 - AP Nr. 21 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), brauchte der Senat nicht zu entscheiden. Der Kläger ist nicht bei der Zuteilung der Dienste übergangen worden. Vielmehr hat das beklagte Land die bisherige Praxis eingestellt und ab Oktober 1982 bis auf einige Ausnahmen überhaupt keine Studenten mehr in befristeten Arbeitsverhältnissen als Krankenpfleger beschäftigt.



- 11 -

4. Der Senat kann in der Sache keine abschließende Entscheidung treffen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers konnte erst mit dem Ablauf des letzten ihn berücksichtigenden Dienstplanes enden. Es bedarf daher noch tatsächlicher Feststellungen darüber, ob der letzte derartige Dienstplan mit dem 30. September 1982 oder erst später auslief. Im letzteren Falle hätte das Arbeitsverhältnis des Klägers noch über den 30. September 1982 hinaus fortbestanden, und das beklagte Land hätte ihn wie im Dienstplan vorgesehen noch weiter beschäftigen müssen. Der Rechtsstreit war daher zur Nachholung entsprechender Feststellungen an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Gossen

Seiler



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](#)