

Aktenzeichen: 7 AZR 545/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 4. Dezember 2002
- 7 AZR 545/01 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 22. März 2000
- 13 Ca 443/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 30. August 2001
- 7 Sa 53/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BeschFG 1996 § 1; HmbPersVG
§ 87 Abs. 1 Nr. 7

Leitsätze:

1. Arbeitsvertragsparteien können vereinbaren, daß eine Befristung nicht auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 gestützt wird.
2. Eine derartige Abbedingungsvereinbarung liegt nicht bereits dann vor, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund genannt wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 545/01
7 Sa 53/00
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Dezember 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2002 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

richt Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann und Coulin für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. August 2001 - 7 Sa 53/00 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 22. März 2000 - 13 Ca 443/99 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer Befristung am 22. Oktober 1999 geendet hat.

Die Klägerin war vom 12. Juni 1995 bis zum 22. Oktober 1999 auf Grund von insgesamt vier befristeten Arbeitsverträgen als Stationsfrau im Universitätskrankenhaus H der Beklagten beschäftigt. Die Befristung des ersten Arbeitsvertrags erfolgte zum Zwecke der Vertretung für eine im Erziehungsurlaub befindliche Arbeitnehmerin, längstens bis zum 22. April 1998. Durch Änderungsvertrag vom 22. April 1998 vereinbarten die Parteien die befristete Beschäftigung der Klägerin vom 23. April 1998 "bis zur Rückkehr oder bis zum Ausscheiden der erkrankten Stelleninhaberin Frau R , längstens jedoch bis zum 22. Oktober 1998". Unter Angabe dieses Sachgrundes wurde das Arbeitsverhältnis durch Änderungsvertrag vom 2. Oktober 1998 nochmals bis zum 22. April 1999 und durch weiteren Vertrag vom 8. März 1999 bis zum 22. Oktober 1999 verlängert. Der Personalrat stimmte der befristeten Weiterbeschäftigung am 18. März 1999 zu.

Die Klägerin hat sich mit der am 19. Oktober 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 22. Oktober 1999 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die in den letzten drei Verträgen ver-



einbarten Befristungen seien unwirksam. Der Sachgrund der Vertretung liege nicht vor, weil die Beklagte bei Vertragsschluß keine ordnungsgemäße Prognose darüber erstellt habe, ob die langjährig erkrankte Arbeitnehmerin R überhaupt an ihren Arbeitsplatz zurückkehren würde. Auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 könne die Beklagte die Befristung nicht stützen, da eine Befristung mit Sachgrund vereinbart worden sei. Schließlich sei der Personalrat über den Befristungsgrund nicht hinreichend informiert worden.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin über den 22. Oktober 1999 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Stationsfrau zu ansonsten unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die im Arbeitsvertrag vom 8. März 1999 vereinbarte Befristung sei sowohl durch den Sachgrund der Vertretung als auch nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, zur Abänderung des erstinstanzlichen Urteils und zur Klageabweisung. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der vereinbarten Befristung am 22. Oktober 1999 geendet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die im Arbeitsvertrag vom 8. März 1999 vereinbarte Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG in der hier maßgeblichen, bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (BeschFG 1996) wirksam. Dem stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen. Der mit dem Klageantrag zu 2) geltend gemachte Weiterbeschäftigungsantrag ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.



I. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin mit diesem Antrag keine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO erhoben. Die gebotene Auslegung des Antrags ergibt vielmehr, daß sie die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG 1996 vorgesehene gerichtliche Feststellung begehrt, das Arbeitsverhältnis habe nicht auf Grund der vereinbarten Befristung am 22. Oktober 1999 geendet. Andere Beendigungstatbestände oder Beendigungszeitpunkte, die das für eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse begründen könnten, sind zwischen den Parteien nicht im Streit.

II. Der Feststellungsantrag ist nicht begründet. Die im Arbeitsvertrag vom 8. März 1999 vereinbarte Befristung ist nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 wirksam. Die Benennung eines Sachgrunds im Arbeitsvertrag hindert die Beklagte nicht, die Befristung auch auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 zu stützen. Somit kann dahingestellt bleiben, ob die Befristung durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt ist oder nicht. Die Befristung verstößt auch nicht gegen personalvertretungsrechtliche Bestimmungen.

1. Die Befristung ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 wirksam. Die Voraussetzungen dieser Bestimmung sind gegeben. Der Vertrag vom 8. März 1999 verletzt weder das Anschlußverbot in § 1 Abs. 3 BeschFG 1996, noch haben die Parteien die Befristungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vertraglich abbedungen.

a) Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 setzt keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf das Beschäftigungsförderungsgesetz zu stützen. Ausreichend ist vielmehr, daß die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 objektiv bei Vertragsschluß vorliegen und die in § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 normierten Ausnahmen nicht eingreifen (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 der Gründe*).

aa) Das Beschäftigungsförderungsgesetz enthält - anders als zB § 57 b Abs. 3 HRG (in der seit dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung; zuvor § 57 b Abs. 5 HRG) oder § 11 Abs. 4 Nr. 4 AÜG - kein Zitiergebot. Bestehen, wie im vorliegenden Fall, auch keine tariflichen Vorschriften, die die Angabe des Rechtfertigungsgrundes erfordern, hängt die Wirksamkeit der Befristung nicht davon ab, daß der Rechtfertigungsgrund vertraglich vereinbart oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß mitgeteilt wurde. Vielmehr ist ausreichend, daß der Rechtfertigungsgrund bei Vertragsschluß objek-



tiv vorlag (vgl. BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 656/96 - BAGE 87, 358 = AP HRG § 48 Nr. 1, zu 4 der Gründe mwN). Daher kann ein Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung grundsätzlich auch einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund anführen oder sich hilfsweise auf einen Sachgrund berufen, wenn im Arbeitsvertrag die Bestimmungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes als Befristungsgrund genannt sind (BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4, zu IV 1 der Gründe). Für die Rechtfertigung der Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz gilt nichts anderes. Auch wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund genannt ist, kann die Befristung als sachgrundlose Befristung gerechtfertigt sein, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung bei Vertragsschluß vorlagen (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 a der Gründe; 26. Juni 2002 - 7 AZR 64/01 - nv., zu B I 1 der Gründe; 26. Juni 2002 - 7 AZR 92/01 - nv.; 26. Juni 2002 - 7 AZR 410/01 - nv.).

Etwas anderes folgt nicht aus der Rechtsprechung des Senats zu der sich bei der 2. Alternative des Anschlußverbots nach § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 stellenden Frage, ob es sich bei dem vorangegangenen Vertrag um einen "befristeten Arbeitsvertrag nach Abs. 1" gehandelt hat. Bei der Prüfung dieses Tatbestandsmerkmals kommt es allerdings maßgeblich auf den Parteiwillen an, nicht auf das objektive Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 (vgl. etwa BAG 25. Oktober 2000 - 7 AZR 537/99 - BAGE 96, 155 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7, zu B IV 2 a der Gründe mwN). Eine bei diesem Tatbestandsmerkmal allein auf das objektive Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abstellende Betrachtungsweise wäre mit dem Sinn und Zweck des Gesetzes nicht vereinbar. Sie würde dazu führen, daß § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 als Rechtfertigungsgrund für die Befristung eines Folgevertrages regelmäßig bereits dann ausschiede, wenn nur bei dem vorhergehenden Vertrag die Zeitgrenzen des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 eingehalten waren. Dies widerspräche dem Willen des Gesetzgebers, im Anschluß an Sachgrundbefristungen sachgrundlose Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zu ermöglichen. Im Rahmen der 2. Alternative des Anschlußverbots des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996 ist daher auf den Parteiwillen abzustellen. Davon zu unterscheiden ist jedoch die Frage der Wirksamkeit der im Folgevertrag vereinbarten Befristung. Für diese ist nach den vom Senat entwickelten Grundsätzen der Befristungskontrolle das objektive Vorliegen des Rechtfertigungsgrunds bei Vertragsschluß maßgeblich. Für die Rechtfertigung einer Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 genügt es daher, wenn dessen zeitli-



che Grenzen eingehalten sind und ein Ausnahmetatbestand nach § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 nicht vorliegt (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - aaO, zu II 1 a der Gründe; 26. Juni 2002 - 7 AZR 64/01 - nv., zu B I 1 der Gründe; 26. Juni 2002 - 7 AZR 92/01 - nv.; 26. Juni 2002 - 7 AZR 410/01 - nv.*).

bb) Allerdings kann die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vertraglich ausgeschlossen werden. § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 ermöglicht als einseitig zwingende gesetzliche Vorschrift die Vereinbarung einer für den Arbeitnehmer günstigeren Regelung (*BAG 15. August 2001 - 7 AZR 274/00 - nv., zu III der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - aaO; 26. Juni 2002 - 7 AZR 64/01 - aaO, zu B I 2 der Gründe; 26. Juni 2002 - 7 AZR 92/01 - nv.; 26. Juni 2002 - 7 AZR 410/01 - nv.*). Eine solche Abbedingung kann sowohl ausdrücklich als auch konkludent erfolgen. An einen konkludenten Ausschluß der Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 ist vor allem dann zu denken, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers dahin verstehen darf, daß die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und von dessen Bestehen abhängig sein soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalles entscheidend. Die Benennung eines Sachgrunds kann hierbei ein wesentliches Indiz darstellen. Sie allein reicht allerdings noch nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten. Ob die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vertraglich abbedungen wurde, ist im Einzelfall durch Auslegung der vertraglichen Vereinbarung zu ermitteln (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - aaO; 26. Juni 2002 - 7 AZR 64/01 - nv., zu B I 2 der Gründe; 26. Juni 2002 - 7 AZR 92/01 - nv.; - 7 AZR 410/01 - nv.*).

b) Nach diesen Grundsätzen erweist sich die im Arbeitsvertrag vom 8. März 1999 vereinbarte Befristung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 als wirksam.

aa) Der am 8. März 1999 geschlossene Arbeitsvertrag konnte nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 wirksam befristet werden. Dessen Voraussetzungen waren bei Vertragsschluß objektiv gegeben. Die Vertragslaufzeit beträgt weniger als zwei Jahre. Die vorangegangenen Verträge sind bei der Berechnung der Höchstbefristungsdauer nicht zu berücksichtigen, weil sie nicht nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996, sondern mit Sachgrund befristet waren. Der Vertrag verstößt auch nicht gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996. Nach dieser Bestimmung ist die Befristung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefrist-



steten Arbeitsvertrag oder zu einem vorhergehenden nach Abs. 1 befristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Der vorhergehende Vertrag vom 22. Oktober 1998 war kein unbefristeter Vertrag, weil er seinerseits unwirksam befristet gewesen wäre. Er gilt vielmehr nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG 1996 iVm. § 7 KSchG als wirksam befristet, da die Klägerin die zum 22. April 1999 vereinbarte Befristung nicht innerhalb der Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG 1996 angegriffen hat (*st. Rspr. des Senats, vgl. 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - BAGE 97, 78 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9, zu II 2 a der Gründe mwN*).

Der vorangegangene Arbeitsvertrag war auch nicht nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet. Die Parteien haben diesen Vertrag nicht auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 stützen wollen. Sie haben die Befristung nach ihrem im Vertrag erklärten Willen vielmehr auf den Sachgrund der Vertretung gestützt. Eine Sachgrundbefristung fällt nicht unter das Anschlußverbot in § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 (*BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - BAGE 94, 118 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 1, zu B II 1 a der Gründe*). Dabei spielt es keine Rolle, daß der Beklagte geltend gemacht hat, die in den letzten drei Verträgen vereinbarten Befristungen könnten auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 gestützt werden, und daß die Klägerin sich dieses Vorbringen hilfsweise zu eigen gemacht hat. Daraus ergibt sich nicht, daß die Parteien bei Vertragsschluß trotz der Angabe des Sachgrunds im Arbeitsvertrag eine Befristung nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vereinbaren wollten.

Selbst wenn die beiden vorangegangenen Verträge sachgrundlos nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet gewesen sein sollten, verletzte der Vertrag vom 8. März 1999 das Anschlußverbot nicht. Denn nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 ist bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren die dreimalige Verlängerung der Befristung zulässig. Sollte der Vertrag vom 22. April 1998 ein nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristeter Vertrag iSv. § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 gewesen sein, wären die in den beiden Folgeverträgen vereinbarten Befristungen Verlängerungen iSv. § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996. Denn sie wurden noch während der Laufzeit des jeweils vorangegangenen Vertrags vereinbart und die übrigen Arbeitsbedingungen blieben unverändert (*BAG 26. Juli 2000 - 7 AZR 51/99 - BAGE 95, 255 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 4*). Die Höchstbefristungsdauer von insgesamt zwei Jahren wurde nicht überschritten. Die Vertragslaufzeit aller drei Verträge beträgt 18 Monate. Die Laufzeit des ersten Vertrags vom 22. Juni 1995 ist dabei nicht zu berücksichtigen. Dieser Vertrag war nicht nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 befristet. Gegenteiliges hat auch die Klägerin nicht behauptet.



bb) Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 auch nicht abbedungen. Allein die Angabe des Sachgrunds der Vertretung im Arbeitsvertrag reicht dazu nicht aus. Weitere Anhaltspunkte, die für den konkludenten Ausschluß der Befristungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 sprechen könnten, sind nicht ersichtlich und von der Klägerin nicht vorgetragen.

Diese Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die das Landesarbeitsgericht auf Grund seiner Rechtsauffassung unterlassen hat, konnte der Senat selbst vornehmen, da die dazu erforderlichen Tatsachen festgestellt sind und weiterer Sachvortrag der Parteien dazu nicht zu erwarten ist (*vgl. BAG 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP BAT § 55 Nr. 3, zu II 3 a der Gründe; 28. Februar 1991 - 8 AZR 89/90 - BAGE 67, 279 = AP ZPO § 550 Nr. 21, zu 2 b bb der Gründe*).

2. Die im Arbeitsvertrag vom 8. März 1999 vereinbarte Befristung ist auch nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam.

Das Hamburgische Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) enthält, anders als die Personalvertretungsgesetze anderer Bundesländer, keine ausdrückliche Bestimmung, nach der der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverträgen mitzubestimmen hat (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - BAGE 97, 86 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226, zu III 1 a der Gründe mwN*). Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 HmbPersVG besteht zwar ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Änderung von Arbeitsverträgen. Dazu gehört die zum Zwecke der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags vereinbarte weitere Befristung jedoch nicht. Das in § 87 Abs. 1 Nr. 7 HmbPersVG vorgesehene Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor einer Veränderung seines vertraglich vereinbarten Besitzstands. Deshalb erfaßt die Vorschrift nur die Änderung einzelner Vertragsbedingungen innerhalb der befristeten oder unbefristeten Vertragslaufzeit, nicht jedoch eine Vereinbarung, nach der sich an die bisherige Vertragslaufzeit eine weitere Vertragslaufzeit anschließen soll. Durch eine solche Vereinbarung wird in den bestehenden Besitzstand des Arbeitnehmers nicht eingegriffen (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - aaO, zu III 1 a der Gründe*).

3. Da die im Arbeitsvertrag vom 8. März 1999 vereinbarte Befristung somit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 wirksam ist, bedarf es keiner Entscheidung, ob sie auch wegen des Sachgrunds der Vertretung gerechtfertigt wäre.



III. Der Weiterbeschäftigungsantrag ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist als Antrag auf Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag auszulegen. Die Entscheidung des Senats über den Feststellungsantrag wurde mit der Verkündung rechtskräftig.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dörner Gräfl Pods

Coulin Gerschermann



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](#)