

Aktenzeichen: 7 AZR 581/98  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 22. März 2000  
- 7 AZR 581/98 -

I. Arbeitsgericht  
Köln

Urteil vom 13. November 1997  
- 4 Ca 8528/97 -

II. Landesarbeitsgericht  
Köln

Urteil vom 6. Mai 1998  
- 8 (7) Sa 122/98 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja  
Für die Fachpresse: Ja  
Für das Bundesarchiv: Ja

---

**Entscheidungsstichwort:**

Wirksamkeit einer Befristung nach dem BeschFG

**Gesetz:**

BeschFG idF des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 3, § 1 Abs. 5; KSchG §§ 1 und 7

**Leitsätze:**

1. Die Vorschriften über die Höchstdauer und die Verlängerungsmöglichkeiten in § 1 BeschFG betreffen Zeitverträge, die ausschließlich nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz befristet waren.

2. Macht ein Arbeitnehmer nach dem vereinbarten Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags nicht innerhalb der 3-Wochenfrist nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG geltend, daß die Befristungsabrede das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat, so gilt die Befristung nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG als von Anfang an als wirksam.

3. Die Fiktion des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG bewirkt, daß der Arbeitnehmer bei der gerichtlichen Überprüfung einer nachfolgenden, auf § 1 Abs. 1 BeschFG gestützten Befristung nicht einwenden kann, das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG sei verletzt, weil der vorangehende Vertrag bereits ein Dauerarbeitsverhältnis begründet habe. Der vorangehende Vertrag gilt als wirksam befristeter Arbeitsvertrag.



# BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 581/98  
8 (7) Sa 122/98  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
22. März 2000

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Niehues und Lohre für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. Mai 1998 - 8 (7) Sa 122/98 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

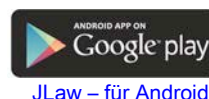
## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung zum 31. August 1997.

Die Klägerin war seit August 1990 mit mehreren befristeten Arbeitsverträgen als Briefsortiererin bei der Beklagten beschäftigt. Die Parteien vereinbarten im vorletzten Vertrag vom 30. Mai 1995 eine Verlängerung der bisherigen Beschäftigung ab 1. Juni 1995. Der schriftliche Vertrag enthält unter der Rubrik „zweckbefristet für folgenden Zweck“ den Text „Inbetriebnahme des Briefzentrums West/EU und Krankenvertretung jedoch längstens bis einschließlich 31. Mai 1997“. Am 21. Mai 1997 schlossen die Parteien einen weiteren Vertrag, in dem es heißt, er werde in Bezug auf die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses geändert. Die Änderung gelte ab 1. Juni 1997 zeitbefristet für die Zeit bis einschließlich 31. August 1997. Grund der Befristung sei „Beschäftigung gem. Art. 4 § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz“.

Mit ihrer am Montag, dem 22. September 1997, beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, zwischen den Parteien bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Befristung in dem letzten Arbeitsvertrag sei unwirksam. Mit diesem Vertrag sei die Zweijahresgrenze des § 1 Abs. 1 BeschFG überschritten. Ferner verstoße die letzte Befristung gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG, weil die vorletzte Befristung ohne sachlichen Grund erfolgt sei. Deshalb sei ein Dauerarbeitsverhältnis entstanden, dem ein Arbeitsverhältnis nach § 1 Abs. 1 BeschFG nicht folgen dürfe. Darauf könne sie sich auch außerhalb der Dreiwochenfrist des § 1 Abs. 5 BeschFG berufen. Die Bestimmung sei nicht anwendbar, wenn die Wirksamkeit der vorangehenden Befristung nur als Vorfrage bei der Überprüfung der letzten Befristung untersucht werde.



Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der letzte Vertrag verstoße nicht gegen § 1 Abs. 1 und Abs. 3 BeschFG. Für die Befristung des vorletzten Vertrags habe ein sachlicher Grund vorgelegen. Im übrigen gelte sie gem. § 7 KSchG iVm. § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG als wirksam, weil die Klägerin nicht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des damaligen Arbeitsverhältnisses Klage erhoben habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren bisherigen Antrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

### Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist aufgrund der vereinbarten Befristung im Arbeitsvertrag vom 21. Mai 1997 mit Ablauf des 31. August 1997 beendet. Die Befristung ist gem. § 1 Abs. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) idF des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 (*BGBI. I S 710*) wirksam. Sie verstößt auch nicht gegen das sog. Anschlußverbot in § 1 Abs. 3 BeschFG.

A. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um die nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG vorgeschriebene Feststellungsklage, in der arbeitsgerichtlich überprüft wird, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund einer konkreten Befristungsabrede zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet ist oder nicht. Das folgt trotz des weiter und daher mißverständlich gefaßten Antrags aus der Klagebegründung und aus dem weiteren Vorbringen der Parteien, die sich allein mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristungsabrede vom 21. Mai 1997 auseinandergesetzt und über keine weiteren Beendigungstatbestände gestritten haben. Die Parteien haben diese Auslegung des Antrags durch den Senat in der mündlichen Verhandlung bestätigt.



B. Die Klage ist unbegründet. Die Befristungsvereinbarung im Vertrag vom 21. Mai 1997 ist wirksam, so daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 31. August 1997 beendet worden ist.

I. Die Befristungsabrede vom 21. Mai 1997 bedurfte einer Rechtfertigung. Sie war geeignet, den der Klägerin zustehenden Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz objektiv zu umgehen, obwohl der Vertrag nur einen Zeitraum von drei Monaten betraf und damit die Wartezeit des § 1 KSchG nicht erfüllt werden konnte. In die Wartezeit nach § 1 KSchG sind jedoch alle Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber einzurechnen, die ohne zeitliche Unterbrechung vorangingen (*BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142; 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - BAGE 65, 86 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 136*). Da die befristeten Arbeitsverhältnisse der Parteien zuletzt seit dem 10. März 1994 ohne zeitliche Unterbrechung aufeinander folgten, ist die Wartezeit des § 1 KSchG erfüllt.

II. Die angegriffene Befristung im Arbeitsvertrag vom 21. Mai 1997 ist nach den Bestimmungen des § 1 BeschFG gerechtfertigt.

1. Sie entspricht § 1 Abs. 1 BeschFG.

a) Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig, § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG. Entgegen der Auffassung der Revision kommt eine Verlängerung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG nur in Betracht, wenn die vorherige Befristung auf die Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes in der jeweiligen Fassung gestützt wurde. Das folgt aus dem in der Norm zum Ausdruck gekommenen Willen des Gesetzgebers, einerseits die Kombination von Sachgrundbefristungen bzw. spezialgesetzlich erlaubten Befristungen mit anschließenden Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zu ermöglichen, andererseits Befristungen nach diesem Gesetz zeitlich zu begrenzen (*BT-Drucks. 13/4612 S 8, 11 bis 13, 16, 17*). Die Anwendung der Höchstdauerregelung in § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2 BeschFG auf die Vereinbarung eines mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrags und eines nachfolgenden befristeten Vertrags nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz verhinderte die beabsichtigte Erleichterung und kommt daher nicht in Betracht. Die Höchstbefristungsdauer und die Verlängerungsmöglichkeiten beziehen sich nur auf



Verträge nach § 1 Abs. 1 BeschFG, die ohne sachlichen Grund und ohne spezialgesetzliche Rechtsgrundlage statthaft sind (*KR-Lipke 5. Aufl. § 1 BeschFG Rn. 95; Kittner/Däubler/Zwanziger/Däubler KSchR 4. Aufl. § 1 BeschFG Rn. 20 und 39; Hunold NZA 1997, 741, 743; Sowka BB 1997, 677, zu II 1 a; G. Wisskirchen DB 1998, 722, 723*).

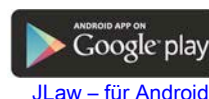
b) Vorliegend überschritt der letzte Vertrag die zeitliche Höchstdauer des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG nicht. Der letzte Vertrag stellte auch keine Verlängerung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG dar. Denn der vorletzte Vertrag der Parteien vom 30. Mai 1995 war kein Vertrag nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz idF des Gesetzes vom 26. Juli 1994 (*BGBI. I S 1786*). Das folgt aus den das Gegenteil belegenden Parteivereinbarungen, den im Rechtsstreit wiedergegebenen Rechtsauffassungen der Parteien sowie der Tatsache, daß die Parteien mit dem Vertrag vom 30. Mai 1995 die Voraussetzungen des damaligen § 1 BeschFG sowohl hinsichtlich der Höchstdauer von 18 Monaten als auch hinsichtlich einer Neueinstellung mißachtet hatten. Angesichts dessen kann nicht davon ausgegangen werden, die Befristung im vorherigen Vertrag sei auf § 1 Abs. 1 BeschFG in der 1995 geltenden Fassung gestützt worden.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß die Befristung nicht gegen das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG verstößt.

Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG ist eine Befristung nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 BeschFG nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag oder zu einem vorhergehenden nach § 1 Abs. 1 BeschFG befristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Die Voraussetzungen dieser im Verhältnis zu § 1 Abs. 1 und Abs. 2 BeschFG als Ausnahmenvorschrift anzusehenden Bestimmung liegen nicht vor. Im Streitfall war der vorhergehende Arbeitsvertrag weder unbefristet noch ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 1 Abs. 1 BeschFG.

a) Der Vertrag vom 30. Mai 1995 gilt als wirksam befristet. Das folgt aus § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG (*vgl. Senatsurteil 9. Februar 2000 - 7 AZR 730/98 -, zu a der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen*).

aa) Ein vorhergehender unbefristeter Arbeitsvertrag iSd. § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Alternative BeschFG kann auch ein unwirksam befristeter Arbeitsvertrag sein. Denn



nach der ständigen Rechtsprechung des Senats tritt im Regelfall an die Stelle des unwirksam befristeten Arbeitsverhältnisses ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (*BAG 27. Januar 1988 - 7 AZR 292/87 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 116 = EzA BGB § 620 Nr. 97, zu I 3 b bb der Gründe mwN*). Deshalb müssen die Gerichte für Arbeitssachen auf entsprechenden Sachvortrag prüfen, ob der Arbeitgeber mit der nach § 1 Abs. 1 BeschFG vereinbarten Befristung das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG verletzt hat. Damit ist grundsätzlich die Kontrolle verbunden, ob es für den vorangehenden Vertrag einen Sachgrund oder eine spezialgesetzliche Befristungsmöglichkeit gegeben hat. Diese im Schrifttum (*KR-Lipke aaO § 1 BeschFG Rn. 175 ff.; ErfK/Müller-Glöge BeschFG § 1 Rn. 47; Preis NJW 1996, 3369, 3373; Sowka BB 1997, 677, 679*) als Inzidentkontrolle der vorletzten Befristung bezeichnete Prüfung der Tatbestandsmerkmale des § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG widerspricht nicht dem Grundsatz, daß von mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen nur der letzte zu überprüfen ist (*Sowka BB 1997, 677, 679*). Dieser zur Gesetzeslage vor dem Inkrafttreten des § 1 Abs. 5 BeschFG entwickelte Grundsatz beruhte auf der Erwägung, daß die Parteien durch den vorbehaltlos abgeschlossenen Vertrag ihre bisherigen Vertragsbeziehungen auf eine andere Rechtsgrundlage stellen und damit die vorausgehenden Verträge der Befristungskontrolle entziehen. Bei Anwendung des § 1 Abs. 3 BeschFG geht es dagegen nicht um die Auslegung der Vereinbarung, sondern um die Feststellung, ob ein rechtsvernichtendes Tatbestandsmerkmal vorliegt. Der Anwendung des § 1 Abs. 3 BeschFG steht daher der vorbehaltlose Abschluß des letzten Vertrags nicht entgegen.

bb) Die Gerichte für Arbeitssachen haben allerdings bei der Prüfung, ob der vorangehende Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet war, auch § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG zu beachten. Danach gelten bei Versäumung der Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG die §§ 5 bis 7 des KSchG entsprechend. Nach § 7 1. Halbsatz KSchG gilt eine Kündigung als von Anfang an rechtswirksam, wenn die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht wird, sofern sie nicht aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Diese gesetzliche Fiktion besagt im Kündigungsschutzrecht, daß die nicht rechtzeitig angegriffene ordentliche Kündigung als sozial gerechtfertigt gilt. Das Vorliegen der materiellen Kündigungsgründe wird hingegen nicht fingiert. Der Arbeitnehmer kann sich jedoch nicht mehr auf die Sozialwidrigkeit der Kündigung berufen (*ErfK/Ascheid § 7 KSchG Rn. 6; Kittner/Däubler/Zwanziger/Kittner KSchR 4. Aufl. § 7 KSchG Rn. 2*). Infolgedessen führt die Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern nicht andere

Unwirksamkeitsgründe vorliegen. Dritte müssen die Fiktionswirkung „Beendigung“ beachten bzw. sich entgegenhalten lassen (*Bader/Bram/Dörner/Wenzel/Wenzel KSchG § 7 Rn. 14; ErfK/ Ascheid § 7 KSchG Rn. 10; Kittner/Däubler/Zwanziger/Kittner aaO § 7 KSchG Rn. 2; KR-Rost 5. Aufl. § 7 KSchG Rn. 20 b*). Ansprüche des Arbeitnehmers, die vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängen, wie Entgeltansprüche aus Annahmeverzug bestehen nicht mehr (*Bader/Bram/Dörner/Wenzel/Wenzel aaO § 7 Rn. 12 f.; ErfK/Ascheid § 7 KSchG Rn. 7; KR-Rost aaO § 7 KSchG Rn. 20 a ff.*).

cc) Die entsprechende Anwendung des § 7 KSchG auf die Klage zur Befristungskontrolle hat zur Folge, daß die Befristung als von Anfang an wirksam gilt, wenn der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Befristung nicht innerhalb der Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gerichtlich geltend macht. Der die Klagefrist versäumende Arbeitnehmer kann bei einer weiteren Auseinandersetzung mit seinem Arbeitgeber nicht einwenden, der vorangehende Arbeitsvertrag sei ein unbefristeter Arbeitsvertrag gewesen. Das gilt auch bei einem Beendigungsstreit nach § 1 Abs. 1 und Abs. 3 BeschFG. Aufgrund der Fiktionswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG steht fest, daß der vorhergehende Arbeitsvertrag aufgrund Befristung wirksam beendet ist (*Kittner/Däubler/Zwanziger/Däubler aaO § 1 BeschFG Rn. 43 und Rn. 53; Löwisch NZA 1996, 1009, 1012 <Fn. 20>; Reuter NZA 1998, 1321, 1322; G. Wisskirchen DB 1998, 722, 727; wohl auch KR-Lipke aaO § 1 BeschFG Rn. 177; v. Hoyningen-Huene/Linck DB 1997, 41, 46; Will, FA 1998, 77, 78*).

dd) Soweit ein Teil des Schrifttums meint, der Sachgrund der vorangehenden Befristung könne im Rahmen des § 1 Abs. 3 BeschFG auch nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG überprüft werden (*ausdrücklich Buschmann ArbuR 1996, 286, 289 und Fiebig NZA 1999, 1087, 1088; unklar ErfK/Müller-Glöge § 1 BeschFG Rn. 47; Preis NJW 1996, 3369, 3373 und Sowka BB 1997, 677, 679*), ist diese Auffassung weder mit dem Wortlaut des § 1 Abs. 5 BeschFG noch mit dem Sinn und Zweck der Regelung zu vereinbaren. Sie läßt zudem die aus der entsprechenden Anwendung des § 7 KSchG folgende Fiktion der Wirksamkeit der vorangehenden Befristung unberücksichtigt.

Nach dem Wortlaut des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG ist die Klagefrist stets zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer geltend machen will, daß die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtsunwirksam ist. Die Norm differenziert nicht zwischen Fällen einer unmittelbaren Überprüfung der Befristung als Streitgegenstand des Prozesses und



Fällen der Inzidentprüfung. Dasselbe gilt für die Vorschrift des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG. Ihr ist eine eingeschränkte Fiktionswirkung nicht zu entnehmen.

Wäre bei der Inzidentprüfung nach § 1 Abs. 3 BeschFG die Versäumung der Klagefrist hinsichtlich der vorangehenden Befristung unbeachtlich, so hätte dies eine zweigeteilte Fiktionswirkung zur Folge. Dasselbe Arbeitsverhältnis müßte einmal als befristetes und ein anderes Mal als unbefristetes Arbeitsverhältnis angesehen werden. So wäre bei einem Streit über Entgeltzahlung für die Zeit nach Ablauf des vorhergehenden Arbeitsvertrags von der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Bei einem Befristungsstreit nach § 1 Abs. 3 BeschFG könnte die Rechtslage anders zu bewerten sein. Dieses Ergebnis ist weder mit dem Wortlaut der gesetzlichen Befristungsbestimmungen vereinbar noch entspricht es dem im Gesetzgebungsverfahren bekundeten Willen des Gesetzgebers, den Arbeitgebern möglichst schnell Klarheit über die Wirksamkeit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu verschaffen. Das wäre bei der Inzidentkontrolle von vor langer Zeit vereinbarten Befristungen nicht gewährleistet.

Die Einhaltung der Klagefrist des § 1 Abs. 5 BeschFG ist dem Arbeitnehmer auch nicht unzumutbar, wenn ihm ein weiteres, befristetes Arbeitsverhältnis angeboten ist und er dieses Angebot angenommen hat oder annehmen will (*so aber Fiebig NZA 1999, 1086, 1088; ähnlich Buschmann ArbuR 1996, 286, 289*). Die pauschale Unzumutbarkeitsbewertung ist kein Auslegungsgesichtspunkt. Im übrigen wird einem Arbeitnehmer im Recht der Befristungskontrolle nicht mehr zugemutet als im Kündigungsschutzrecht und im Recht der tariflichen Ausschußfristen. Auch dort muß der Arbeitnehmer trotz der Hoffnung oder sogar Zusage auf Wiedereinstellung bzw. im laufenden Arbeitsverhältnis seine Rechte klageweise geltend machen, wenn er sie nicht verlieren will.

b) Die Befristung vom 21. Mai 1997 verstößt auch nicht gegen § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Alternative BeschFG. Der vorangehende Arbeitsvertrag war nicht ein nach § 1 Abs. 1 BeschFG befristeter Arbeitsvertrag, so daß ein weiterer befristeter Vertrag nicht hätte angeschlossen werden dürfen. Auf die Ausführungen zu II 1 b wird verwiesen.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Schmidt

Linsenmaier

Lohre

Niehues



**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](#)