

Aktenzeichen: 7 AZR 677/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 28. Januar 1998
- 7 AZR 677/96 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 25. April 1995
- 2 Ca 722/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 10. Mai 1996
- 5 Sa 1656/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung nach dem Hochschulrahmengesetz

Gesetz:

HRG §§ 53, 57 a, 57 b

Leitsätze:

1. Der für die Anwendbarkeit der §§ 57 a ff. HRG maßgebliche Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters bestimmt sich allein nach § 53 HRG. Landesrechtliche Vorschriften können ihn nicht mit Wirkung für die Anwendung der §§ 57 a ff. HRG verändern.
2. Der wissenschaftliche Mitarbeiter im Sinne des § 53 HRG erbringt Dienstleistungen zur Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre. Die für die Organisation einer Hochschule oder einer ihrer Einrichtungen notwendige Verwaltungsarbeit gehört nicht dazu, auch wenn sie von einem wissenschaftlich ausgebildeten Mitarbeiter vorgenommen wird.



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



7 AZR 677/96

5 Sa 1656/95 Hamm

Verkündet am
28. Januar 1998

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Professor Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Jubelgas und Dr. Koch für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Mai 1996 - 5 Sa 1656/95 - wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.

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 Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen begründeten Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1994.

Der Kläger war zunächst vom 1. November 1988 bis zum 31. März 1989 an der R Bochum des beklagten Landes als wissenschaftliche Hilfskraft u.a. mit dem Aufbau des "Zentrums für interdisziplinäre Ruhrgebietsforschung (ZEFIR)" befaßt. Danach wurde er als wissenschaftlicher Mitarbeiter nach § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG für die Zeit bis zum 31. Dezember 1989 zur Vorbereitung des Zentrums eingestellt.

Am 9./20. Februar 1990 schlossen die Parteien unter Hinweis auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG einen weiteren Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger ab 1. Januar 1990 bei der R als vollbeschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter als Angestellter für Aufgaben des Zentrums befristet bis zum 31. Dezember 1990 eingestellt wurde. In der Folge wurde das Arbeitsverhältnis mehrfach befristet verlängert, letztmals durch Arbeitsvertrag vom



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



28. Dezember 1992/4. Januar 1993 bis zum 31. März 1994. Als Befristungsgrund war jeweils § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG angegeben.

Die arbeitsvertragliche Aufgabe des Klägers bestand seit seiner Einstellung beim beklagten Land in einer Tätigkeit als Geschäftsführer des Zentrums. Gemäß § 6 Abs. 4 der Satzung des Zentrums unterstützt der Geschäftsführer den "Geschäftsführenden Leiter" bei der Erfüllung seiner Aufgaben. Bei diesem handelt es sich gemäß § 6 Abs. 2 der Satzung um einen dem Vorstand des Zentrums angehörenden Professor, der gemäß § 6 Abs. 1 der Satzung das Zentrum vertritt und dessen Geschäfte führt.

Seine Aufgaben als Geschäftsführer des Zentrums beschreibt sein Arbeitszeugnis vom 1. Februar 1994 wie folgt:

"Tätigkeiten in der Gründungs- und Aufbauphase:

Herr H hat wesentlichen Anteil am Aufbau von ZEFIR gehabt. Hierzu gehörte die Koordinierung der Initiativgruppe, die Betreuung der Mitglieder und die Gewinnung neuer Mitglieder. Ferner übernahm er bereits in dieser Phase die inhaltliche Betreuung und Koordinierung zweier Forschergruppen, die schließlich Anträge zu größeren, mittlerweile erfolgreich abgeschlossenen Vorhaben entwickelten. Hinzu kam die selbständige Abwicklung der anfallenden administrativen Tätigkeiten: Verhandlungen mit (Dritt-)Mittelgebern, Abwicklung des Haushaltes, Bedarfserstellung und verwaltungsmäßige Abwicklung der Beschaffung der Grundausrüstung des Institutes. Daneben war er auch für die Erstellung der rechtlichen Grundlagen der Institutsarbeit verantwortlich (Satzung, Geschäftsordnung). Ferner gehörte bereits damals die Öffentlichkeitsarbeit in allen Bereichen zu seinen Aufgaben, einschließlich der Vorbereitung von öffentlichen Veranstaltungen.

Zu seinen Daueraufgaben als Geschäftsführer gehören im einzelnen folgende Arbeitsbereiche:

Unterstützung der Arbeit der Geschäftsführenden Leitung und der anderen Gremien des Institutes:



Vorbereitung und -strukturierung der Sitzungen, Entwicklung von Arbeitskonzepten, Übernahme von Außenvertretungsfunktionen in diesem Bereich, Kontaktpflege zu den Kuratoren des Institutes.

Führung der laufenden Geschäfte der Einrichtung:

Vollzug und Überwachung des Haushaltes, Koordination des wiss. Personals, selbständige Verhandlungen zur Mitteleinwerbung und -verwendung, Anknüpfung und Pflege von Kontakten innerhalb und außerhalb der Universität, Wahrnehmung aller verwaltungstechnisch anfallenden Kontakte zur Universitätsverwaltung und dem zuständigen Ministerium (MWF); mangels vorhandener Sekretariats- und Hilfskraftkapazitäten die Erledigung aller in diesem Bereich anfallenden Tätigkeiten (u.a. sämtliche Schreibarbeiten).

Koordinierung des Forschungsbereiches:

Koordinierung von Forschungsvorhaben bis zur Antragstellung und bei der anschließenden Durchführung von Projekten, Entwicklung von Projektideen, Vermittlung von Kontakten zu Stellen außerhalb der Universität, Anfertigung und redaktionelle Verantwortung von Schlußberichten.

Transfer- und Serviceaufgaben:

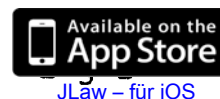
Inhaltliche und personelle Planung und Nachbereitung von öffentlichen Veranstaltungen des Institutes (Symposien, Workshops, Ringvorlesungen, Kolloquien), verantwortliche Tätigkeit als Redakteur und Herausgeber für ZEFIR-Publikationen (...), Vortragstätigkeiten zur Außendarstellung der Institutsarbeit, Wahrnehmung der Kontakte zu außeruniversitären Einrichtungen der Region, Erledigung von an ZEFIR gerichteten Anfragen (Vermittlung von Kontakten, Recherche von Literatur und Forschungsergebnissen, Stellungnahmen zu aktuellen Fragen der Region), Unterstützung der Arbeiten der z.Zt. 35 ZEFIR-Mitglieder (administrative Hilfestellungen, Vermittlung von Kontakten in die Region, Beratung bei der Anschaffung von EDV-Systemen, Hilfestellung beim Umgang mit Textverarbeitungs-, Datenbank- und Tabellenkalkulationsprogrammen, in eng begrenztem Rahmen unterstützende Zu- und Mitarbeit in Forschungsgruppen).

Öffentlichkeitsarbeit:

Pflege der Kontakte zu den Medien, Anfertigung von Presseerklärungen, Interviews zu Fragen des Ruhrgebietes, Vertretung des Institutes bei Ver-



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



anstaltungen anderer Einrichtungen, Wahrnehmung der Funktion des "Kommunikationsbeauftragten" des Institutes. ..."

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Befristung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1994 sei unwirksam. Sie könne nicht auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG gestützt werden, da er kein wissenschaftlicher Mitarbeiter gewesen sei und die Tätigkeit nicht seiner Aus-, Fort- oder Weiterbildung gedient habe. Er habe lediglich verwaltungsmäßige Funktionen wahrgenommen, die weder dazu bestimmt noch geeignet gewesen seien, seiner Weiterbildung zu dienen. Seine im "ZEFIR" verwerteten Kenntnisse habe er nicht erst durch diese Tätigkeit erworben, sondern seien bereits Grundlage für seine Einstellung gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund Befristung zum 31. März 1994 enden wird, sondern darüber hinaus unbefristet fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, ihn für die Dauer des Feststellungsrechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei auch mit wissenschaftlichen Aufgaben betraut gewesen. Wie sich aus dem Arbeitszeugnis vom 1. Februar 1994 ergebe, habe es sich um eine Verbindung von wissenschaftlichen und administrativen Tätigkeiten gehandelt. Die Beschäftigung des Klägers habe zweckgerichtet seiner speziellen Fort- und Weiterbildung gedient. Ihm sei Gelegenheit gegeben worden, an den Forschungs-, Koordinierungs- und Service-



aufgaben des Zentrums mitzuarbeiten. Damit sei er gezielt für ein außerhalb der Hochschule liegendes berufliches Tätigkeitsfeld qualifiziert worden, das sinngemäß mit "Wissenschaftsmanagement" umschrieben werden könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land sein Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 31. März 1994 unwirksam ist. Es hat das beklagte Land zutreffend zur Weiterbeschäftigung des Klägers für die Dauer des Rechtsstreits verurteilt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur die Wirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 28. Dezember 1992/4. Januar 1993 geprüft. Er wurde von den Parteien vorbehaltlos abgeschlossen. Es handelte sich dabei auch nicht um einen bloßen Annexvertrag.

II. Die Wirksamkeit der in diesem Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung verneint, als Rechtsgrundlage für diese Befristung komme nur § 57 b



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



Abs. 2 Nr. 1 HRG in Betracht. Diese Vorschrift sei jedoch nicht anwendbar, weil der Kläger kein wissenschaftlicher Mitarbeiter sei. Diese Würdigung ist rechtsfehlerfrei.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Wirksamkeit der Befristung im letzten Arbeitsvertrag allein an § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG gemessen. Nach dem Vorbringen der Parteien kommt ein anderer die Befristung rechtfertigender Tatbestand nicht in Betracht.

2. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gelangt, daß § 57 b Abs. 2 HRG auf den Kläger nicht anwendbar ist, weil er kein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist und daher nicht zu dem in § 57 a Satz 1 HRG genannten Personal gehört. Es hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, zwar sei das "ZEFIR" eine wissenschaftliche Einrichtung im Sinne des Gesetzes, jedoch hätten dem Kläger keine wissenschaftlichen Dienstleistungen obliegen. Wissenschaftliche Dienstleistung sei die Mitarbeit in Forschung und/oder Lehre; sie sei abzugrenzen gegen die Wahrnehmung von Aufgaben in der Hochschul- und Wissenschaftsverwaltung. Die vom Kläger verrichteten Tätigkeiten lägen nach Maßgabe der von beiden Parteien bestätigten Darstellung im Arbeitszeugnis sämtlich auf dem Gebiet der Verwaltung und nicht auf dem von Forschung und Lehre. Vielmehr handele es sich um wissenschaftsorientierte und wissenschaftsunterstützende Verwaltungstätigkeit. Die §§ 57 a ff. HRG seien daher schon nach ihrem Wortlaut nicht auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar. Das mit diesen Regelungen verfolgte Ziel der personellen Innovationsfähigkeit der Hochschulen und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verlange eine erleichterte Befristungsmöglichkeit für Arbeitsver-



hältnisse wie das des Klägers gerade nicht. Hieran ändere auch die vom Kläger abgehaltene Lehrveranstaltung nichts, denn sie habe nicht zu seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben gehört und ihm daher nicht im Sinne des § 53 HRG obliegen.

3. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts läßt im Ergebnis keinen Rechtsfehler erkennen. Der Kläger ist zwar einer wissenschaftlichen Einrichtung der Hochschule zugeordnet. Indessen obliegen ihm keine wissenschaftlichen Dienstleistungen. Er ist vielmehr sonstiger Mitarbeiter im Sinne des § 38 Abs. 2 Nr. 4 HRG.

Das Hochschulrahmengesetz erläutert den Begriff der wissenschaftlichen Dienstleistung im Sinne des § 53 Abs. 1 HRG nicht abschließend, wie aus der Aufzählung einiger wissenschaftlicher Dienstleistungen in § 53 Abs. 2 HRG in Verbindung mit dem Wort "auch" folgt. Er ist daher nach Wortlaut, Stellung im Gesetz und Sinn und Zweck der Regelung auszulegen.

a) Der Wortlaut des § 53 Abs. 1 HRG ist nicht aufschlußreich. Die beispielshafte Erläuterung in § 53 Abs. 2 HRG läßt aber erkennen, daß wissenschaftliche Dienstleistungen der Verwirklichung des unmittelbaren Zwecks einer Hochschule und seiner Einrichtungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 HRG förderlich sein sollen. Nach dieser Vorschrift dienen die Hochschulen ... der Pflege und Entwicklung der Wissenschaft und der Künste durch Forschung, Lehre und Studium. Danach wären lediglich organisatorisch vorbereitende und unterstützende Tätigkeiten, z.B. in der Verwaltung



einer Hochschule, nicht als wissenschaftliche Dienstleistung zu qualifizieren.

b) Für diese Bewertung spricht auch die Systematik des Gesetzes. Die Vorschriften über den wissenschaftlichen Mitarbeiter gehören zum Normbereich des HRG, in dem die Rechtsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals geregelt werden, §§ 42 bis 57 f. HRG (3. Kapitel, 2. Abschnitt). Sie betreffen nicht nur die Abgrenzung des in unterschiedlichen Funktionen arbeitenden wissenschaftlichen Personals untereinander, sondern auch die Abgrenzung zu den sonstigen hauptberuflichen Angehörigen einer Hochschule wie den Mitarbeitern mit Verwaltungstätigkeit. Für diese Mitglieder der Hochschule (§ 36 Abs. 1 HRG) gelten die §§ 42 bis 57 f. HRG gerade nicht.

c) Dieses Auslegungsergebnis, nach dem lediglich organisatorisch begleitende Tätigkeiten einer Verwaltung keine wissenschaftlichen Dienstleistungen im Sinne des § 53 HRG sind, wird durch eine teleologische Würdigung der an die Begriffsbestimmung des § 53 Abs. 1 HRG anknüpfenden Regelungen der §§ 57 a ff. HRG gestützt. Mit diesen Bestimmungen wollte der Gesetzgeber für bestimmte Arbeitsverhältnisse erleichterte Befristungsmöglichkeiten schaffen und die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen als Träger der Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 GG von den Anforderungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle freistellen. Eine Erleichterung für Befristung von Verträgen mit Verwaltungsmitarbeitern war nicht beabsichtigt und verfassungsrechtlich auch nicht geboten.

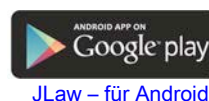


d) Deshalb geht der Senat wie das Landesarbeitsgericht davon aus, daß als wissenschaftlicher Mitarbeiter lediglich das Personal bezeichnet werden kann, das Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringt (im Ergebnis mit jeweils differenzierenden Begründungen ebenso Reich, HRG, 5. Aufl., § 53 Rz 2; Denninger/Becker, HRG, 1984, § 53 Rz 3) und nicht dem Kreis der Professoren, Oberassistenten und Assistenten zuzurechnen ist. Hochschulmitarbeiter, die für die organisatorischen Grundlagen zuständig sind, auf denen Wissenschaft und Forschung überhaupt erst betrieben werden können, gehören nicht dazu.

4. Das Landesarbeitsgericht ist von diesen Grundsätzen ausgegangen. Es hat bei der Subsumtion der vom Kläger verrichteten Tätigkeiten zu Recht angenommen, daß es sich dabei jedenfalls ganz überwiegend um Verwaltungstätigkeiten handelte, wie es das Zeugnis ausweist. Falls einzelne dieser Tätigkeiten, wie z.B. die Entwicklung von Projektideen, wissenschaftlicher Art sein sollten, stellt das die Gesamtbewertung als nichtwissenschaftliche Dienstleistung nicht in Frage. Denn für die Anwendbarkeit des § 53 HRG genügt es nicht, daß dem Mitarbeiter einzelne wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Die Abgrenzung zu den sonstigen Mitarbeitern der Hochschule (vgl. § 38 Abs. 2 Nr. 4 HRG) erfordert es, daß die wissenschaftlichen Dienstleistungen überwiegen bzw. zumindest der Gesamttätigkeit eines Mitarbeiters das Gepräge geben. Das gilt vorliegend auch unter Berücksichtigung der Tatsache, daß der Kläger gelegentlich in Lehrveranstaltungen tätig gewesen ist, zumal diese Tätigkeit nicht zu seinen arbeitsvertraglichen Pflichten gehörte.



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



5. Zu Unrecht rügt die Revision die Nichtberücksichtigung des § 60 Abs. 1 des Universitätsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (UG NW; bis 1993 mit gleichem Wortlaut § 60 Abs. 1 WissHG NW) durch das Landesarbeitsgericht. Die Tatsache, daß § 60 Abs. 1 UG NW neben seinen dem § 53 Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG entsprechenden Sätzen 1 und 2 einen Satz 3 enthält, wonach zu den Dienstleistungen im Sinne dieser Vorschrift auch die Tätigkeit in der Verwaltung der wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten, in der Studien- und Prüfungsorganisation, der Studienberatung und in anderen Aufgaben der Hochschule gehört, ist für das auf den Sonderregelungen des HRG beruhende Befristungsrecht ohne Bedeutung.

Die Revision verkennt, daß der Landesgesetzgeber nicht in der Lage ist, den Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters im Sinne des § 53 HRG mit Wirkung für die Anwendung der §§ 57 a ff. HRG zu erweitern. Er würde dadurch arbeitsrechtliche Befristungsmöglichkeiten für einen Personenkreis schaffen, die das Bundesrecht nicht vorsieht. Das wäre staatsrechtlich nicht statthaft. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die §§ 57 a ff. HRG beruht auf Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG; es handelt sich also nicht um Rahmenvorschriften nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Nr. 1 a GG, sondern um konkurrierende Gesetzgebung des Bundes (BVerfG Beschluß vom 24. Juni 1996, AP Nr. 2 zu § 57 a HRG; vgl. auch Walter in Hailbronner, HRG, § 1 Rz 6, § 57 a Rz 19). Die Befristungsmöglichkeiten für Arbeitsverträge sind bundesgesetzlich ab-



schließlich geregelt; Landesgesetze können keine weitergehenden Befristungsmöglichkeiten schaffen. Für die den Ländern zugewiesenen hochschulrechtlichen Regelungsgegenstände mag es zwar zulässig sein, durch Landesgesetz den Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters gegenüber § 53 HRG zu erweitern, wie es § 60 Abs. 1 Satz 3 UG NW durch die Einbeziehung insbesondere auch von Verwaltungstätigkeiten tut. Für den arbeitsrechtlichen Geltungsbereich der Befristungsregelungen der §§ 57 a ff. HRG aber fehlt dem Landesgesetzgeber die Regelungskompetenz, so daß § 60 Abs. 1 Satz 3 UG NW verfassungskonform dahin auszulegen ist, daß es für die Abgrenzung des den Befristungsregelungen der §§ 57 a ff. HRG unterworfenen Personenkreises bei der Begriffsbestimmung des wissenschaftlichen Mitarbeiters durch § 53 HRG verbleibt.

Die von der Revision angeführte Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (Beschlüsse vom 24. Februar 1983 und vom 14. Februar 1990, Die Personalvertretung 1985, S. 123 bzw. 1991, S. 181) betrifft die landesrechtliche Zuständigkeit von Personalvertretungen und damit einen anderen, dem Landesrecht unterliegenden Regelungsgegenstand. Im übrigen hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (aaO) für die von ihm zu entscheidende Frage, ob für einen Hochschulmitarbeiter der allgemeine Personalrat oder die gemäß § 111 Satz 1 in Verb. mit § 110 Satz 1 LPVG NW gebildete Personalvertretung zuständig ist, nicht auf das im vorliegenden Rechtsstreit entscheidende Merkmal der wissenschaftlichen Dienstleistung, sondern auf die im Streitfall unproblematische organisatorische Zuordnung des Mitarbeiters



- 13 -

zu einer der in § 60 Abs. 1 Satz 1 UG NW (früher § 60 Abs. 1 Satz 1 WissHG NW) aufgeführten Hochschuleinrichtungen abgestellt.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Jubelgas

Dr. Koch



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](#)