

Aktenzeichen: 10 AZR 678/93

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 21. Dezember 1994

- 10 AZR 678/93 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 03. November 1992

- 1 Ca 1561/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 30. April 1993

- 10 Sa 21/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Übertarifliche Weihnachtsgratifikation - Kürzung wegen
krankheitsbedingter Fehlzeiten

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, § 611 Anwesenheitsprämie, § 612 a

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Fortführung der Rechtsprechung des Senats aus dem Urteil vom 26. Oktober 1994 (- 10 AZR 482/93 - zur Veröffentlichung vorgesehen), wonach eine Regelung über die Kürzung einer freiwilligen Sonderzahlung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten lediglich auf künftige Fehlzeiten abstellen kann.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 678/93

10 Sa 21/93 Hamm

Verkündet am
21. Dezember 1994

Klapp,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Lindemann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. April 1993 - 10 Sa 21/93 - insoweit aufgehoben, als die Beklagte verurteilt worden ist, an den Kläger mehr als 1.653,86 DM brutto zu zahlen.
2. Insoweit wird auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 3. November 1992 - 1 Ca 1561/91 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits zu 16/17, der Kläger zu 1/17.

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 Kürzung der Weihnachtsgratifikation 1990 wegen krankheitsbedingter Fehltage.

Der Kläger ist seit dem 1. Dezember 1979 bei der Beklagten, einem Fruchthandelsbetrieb, als Kraftfahrer mit einem monatlichem Bruttoverdienst im Jahre 1990 von 2.925,00 DM beschäftigt.

§ 4 des Arbeitsvertrages vom 30. März 1984 regelt die freiwilligen Zuwendungen wie folgt:

"...

Freiwillige Zuwendungen (Weihnachts- und andere Gratifikationen sowie ein übertarifliches Urlaubsgeld u.ä.) sind Leistungen, auf die ein Rechtsanspruch weder dem Grunde noch der Höhe nach besteht. Die Firma behält sich ausdrücklich vor, diese Leistungen nach eigenem Ermessen festzulegen. Bei Eintritt während des Jahres werden sie nur anteilig gewährt.

...

Die freiwilligen Zuwendungen sind nicht nur eine



Belohnung für treue Dienste in der Vergangenheit,
sondern auch ein Ansporn für zukünftig zu lei-
stende Dienste. ..."

In § 10 des Arbeitsvertrages haben die Parteien hinsichtlich des Urlaubs, des Urlaubsgeldes, von vermögenswirksamen Leistungen, der Leistung von Überstunden sowie der Fälligkeit und des Erlöschens von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis die Anwendung des jeweils gültigen Manteltarifvertrages, Lohnrahmenabkommens, Lohn- und Urlaubsgeldabkommens sowie des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgeberverbandes des Groß- und Außenhandels am Sitz der vertragschließenden Firma vereinbart. Die tarifliche Sonderleistung betrug im Jahr 1990 360,-- DM.

Die Beklagte zahlte ihren Mitarbeitern seit Jahren freiwillig nach von ihr gesetzten betriebseinheitlichen Richtlinien eine Weihnachtsgratifikation, die die tarifliche Sonderzuwendung überschreitet und im November ausgezahlt wurde; die tarifliche Sonderzuwendung wurde auf die Weihnachtsgratifikation angerechnet. Bei der Auszahlung der Weihnachtsgratifikation unterzeichneten die Mitarbeiter jeweils eine Erklärung, die - soweit hier von Interesse - folgenden Inhalt hatte:

"Die Gewährung der Weihnachtsgratifikation erfolgt freiwillig. Es handelt sich um eine Leistung, auf die weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht. Das Unternehmen behält sich ausdrücklich vor, diese Leistung nach eigenem Ermessen festzulegen. Sie wird bei Eintritt während des Jahres nur anteilmäßig gewährt. Von der Zuwendung ist derjenige Mitarbeiter ausgeschlossen, der durch sein Verhalten zu ernstlichen Beanstandungen im Laufe des Jahres Anlaß gegeben hat, dessen Beschäftigungsverhältnis gekündigt ist, und der in einem Probearbeitsverhältnis steht. Die Weihnachtsgratifikation ist nicht nur



eine Belohnung für treue Dienste in der Vergangenheit, sondern auch ein Ansporn für zukünftig zu erbringende Leistungen.

..."

Maßgebend für die Bemessung der Höhe der Weihnachtsgratifikation des einzelnen Arbeitnehmers waren die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, die Qualität der Arbeitsleistung sowie die Anzahl der Fehltage.

Die von der Beklagten ohne Beteiligung des bei ihr bestehenden Betriebsrats aufgestellten innerbetrieblichen Richtlinien enthielten in den Jahren 1987 bis 1989 für die Kürzung wegen Ausfallzeiten folgende Regelung:

"3.0.0 Formen der Kürzungen

3.1.0 Allgemein

Neben den unter Punkt 2.2.1 dieser Richtlinien aufgezeigten Abzüge wegen einer schlechten Benotung können auch weitere Abzüge aufgrund von Ausfallzeiten vorgenommen werden.

3.1.1 Erhöhte Ausfallzeiten

Bei Ausfallzeiten, dazu zählen

- a) Krankfeierzeiten
- b) unbezahlter Urlaub und
- c) sonstige Fehltage

die in der Zeit vom 01.01. bis 31.10. des laufenden Kalenderjahres angefallen sind, wird ein entsprechender %-Abzug nach folgender Staffelung vorgenommen:

3.1.2 Staffelung

Ausfallzeit in Tagen = Abzug von der Gratifikation

01 bis 10 Tagen	=	10 % Abzug
11 bis 20 Tagen	=	20 % Abzug
21 bis 30 Tagen	=	30 % Abzug



31 bis 40 Tagen	=	40 % Abzug
41 bis 50 Tagen	=	50 % Abzug
51 bis 60 Tagen	=	60 % Abzug
61 bis 70 Tagen	=	80 % Abzug
71 bis 80 Tagen	=	90 % Abzug
81 bis 90 Tagen	=	100 % Abzug."

Eine Kürzung der Weihnachtsgratifikation erfolgte in den Jahren 1987 bis 1989 nur für solche krankheitsbedingten Fehltage, für die ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle nicht bestand.

Für die Weihnachtsgratifikation 1990 änderte die Beklagte diese Richtlinien. Die Richtlinien sahen nunmehr teilweise erhöhte Sockelbeträge vor und regelten die Kürzung für Ausfalltage wie folgt:

"3.0.0 Ausfallzeiten

3.1.0 übertarifliche Weihnachtsgratifikation

bei Ausfallzeiten, dazu zählen =

- A Krankheit
- B unbezahlter Urlaub
- C Fehltage

die in der Zeit vom 01.01. bis 31.12. des laufenden Kalenderjahres angefallen sind, wird ein entsprechender Prozentabzug nach folgender Staffelung vorgenommen:

3.1.1 Staffelung

Ausfallzeiten in Tagen = Kürzung der Gratifikation

von 03 bis 05 Tagen	=	5 % Abzug
von 06 bis 11 Tagen	=	10 % Abzug
von 12 bis 17 Tagen	=	20 % Abzug
von 18 bis 23 Tagen	=	30 % Abzug
von 24 bis 29 Tagen	=	40 % Abzug
von 30 bis 35 Tagen	=	50 % Abzug
von 36 bis 41 Tagen	=	60 % Abzug
von 42 bis 47 Tagen	=	70 % Abzug
von 48 bis 53 Tagen	=	80 % Abzug



von 54 bis 59 Tagen	=	90 % Abzug
von 60 und mehr Tagen	=	100 % Abzug

3.2.0 Tarifliche Sonderzahlung

Für die in die Weihnachtsgratifikation integrierte Sonderzahlung gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über Sonderzahlungen vom 9. März 1990."

Den Betriebsrat beteiligte die Beklagte bei der Änderung der Richtlinien für das Jahr 1990 nicht. Erst am 8. Juni 1991 schloß sie mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung, wonach die Zahlung des Weihnachtsgeldes in Zukunft auf der Grundlage des Weihnachtsgeldes 1990 erfolgen sollte. Die Verteilung des Weihnachtsgeldes sollte nach einem mit dem Betriebsrat noch zu findenden Verteilungsschlüssel vorgenommen werden.

Der Kläger war im Jahre 1990 vom 4. Januar bis zum 10. Februar sowie vom 5. Juli bis zum 25. August an insgesamt 65 Arbeitstagen arbeitsunfähig krank; Entgeltfortzahlung erfolgte bis einschließlich 15. August 1990. Die Beklagte kürzte daher die Weihnachtsgratifikation des Klägers nach den Richtlinien 1990 um 100 %, wobei sie auch die Fehltage zur Kürzung heranzog, für die ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bestand. Die Beklagte zahlte dem Kläger lediglich die tarifliche Sonderzuwendung in Höhe von 360,-- DM aus. Die Forderung des Klägers auf Zahlung weiterer - zuletzt - 1.776,93 DM brutto als Weihnachtsgratifikation lehnte die Beklagte ab. Den Forderungsbetrag errechnete der Kläger unter Zugrundelegung der im Jahre 1989 geltenden betriebseinheitlichen Richtlinien wie folgt:



"75 % von 2.925,00 DM	=	2.193,75 DM
abzüglich 10 % für ausreichende Arbeits- leistungen		<u>219,38 DM</u>
insgesamt		1.974,37 DM
abzüglich 10 % für 10 Fehltage		<u>197,44 DM</u>
Differenzbetrag		1.776,93 DM"

Der Kläger ist der Auffassung, er habe auch für das Jahr 1990 einen Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation, bemessen nach den bis 1989 angewandten Richtlinien. Danach führten krankheitsbedingte Fehlzeiten, für die der Lohn fortgezahlt worden sei, nicht zur Minderung der Weihnachtsgratifikation. Hinsichtlich dieser seit Jahren angewandten Bemessungsgrundsätze und Richtlinien sei eine betriebliche Übung entstanden, wobei der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht entgegenstehe. Die Beklagte sei danach nicht berechtigt, nunmehr auch krankheitsbedingte Fehlzeiten als anspruchsmindernd zu berücksichtigen, für die ein Lohnfortzahlungsanspruch bestehe. Die Kürzung der Weihnachtsgratifikation auch wegen solcher krankheitsbedingter Fehltage mit Lohnfortzahlungsanspruch verstoße gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Die Bemessungsgrundsätze und Richtlinien für das Jahr 1990 seien auch deswegen unwirksam, weil die Beklagte den Betriebsrat unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts nicht beteiligt habe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.776,93 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, hinsichtlich des übertariflichen Anteils der Weihnachtsgratifikation liege eine freiwillige und zusätzliche Leistung vor, die unter dem ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt gewährt worden sei. Sie sei daher berechtigt, zu bestimmen, nach welchen Kriterien diese Gratifikation geleistet werde. Wegen des Freiwilligkeitsvorbehalts habe auch ein Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung nicht entstehen können. Der Kläger habe nicht darauf vertrauen dürfen, auch 1990 ein Weihnachtsgeld in gleicher Höhe wie in den Vorjahren zu erhalten. Die anspruchsmindernde Berücksichtigung krankheitsbedingter Fehlzeiten mit Lohnfortzahlungsanspruch verstoße nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Die Willensfreiheit des Arbeitnehmers bei der Entscheidung über die Krankmeldung werde dadurch nicht unzulässigerweise beeinflusst.

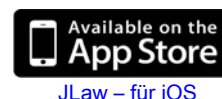
Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.



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

Die zulässige Revision der Beklagten hat zu einem geringen Teil Erfolg, im übrigen ist sie unbegründet. Die Beklagte ist nicht berechtigt, die Weihnachtsgratifikation des Klägers für das Jahr 1990 auch um solche Krankheitstage zu kürzen, für die dem Kläger ein Anspruch auf Lohnfortzahlung zustand. Mit Recht haben die Vorinstanzen der Klage insoweit stattgegeben bzw. die Berufung zurückgewiesen. Die Klage ist aber auf die Revision der Beklagten insoweit abzuweisen, als auf die von der Beklagten zu zahlende arbeitsvertragliche Weihnachtsgratifikation die tatsächlich gezahlte tarifliche Sonderzuwendung von 360,-- DM anzurechnen ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, dem Kläger stehe die eingeklagte weitere Weihnachtsgratifikation aufgrund der Weihnachtsgeldrichtlinien für das Jahr 1990 zu. Er erfülle die Voraussetzungen für die Zahlung der Weihnachtsgratifikation, da er im gesamten Kalenderjahr 1990 im Arbeitsverhältnis bei der Beklagten gestanden und eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren aufzuweisen habe. Die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers im Jahr 1990 von 65 Tagen ohne Rücksicht darauf gratifikationsmindernd zu berücksichtigen, ob dem Kläger Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu gewähren war. Die Regelung in den Gratifikationsrichtlinien, wonach sich auch solche krankheitsbedingten Fehlzeiten anspruchsmindernd auswirkten, für die ein Lohnfortzahlungsanspruch bestehe, sei wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a



BGB gemäß § 134 BGB unwirksam. Da die Berücksichtigung von Fehltagen mit Entgeltfortzahlung zu einer überproportionalen Kürzung der Jahresleistung führe, welche die Willensfreiheit des Arbeitnehmers bei der Entscheidung über die Krankmeldung beeinflusse, könne der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 381/88 - BAGE 64, 179 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie) nicht gefolgt werden.

Der Höhe nach stehe dem Kläger eine weitere Gratifikation von 1.416,93 DM brutto für 1990 zu. Dabei sei zum einen der tatsächlich gezahlte Betrag von 360,-- DM als tarifliche Sonderzuwendung zu berücksichtigen und die Gratifikation im Hinblick auf die Bewertung der Arbeitsleistung des Klägers als ausreichend sowie auf 10 krankheitsbedingte Fehltage ohne Lohnfortzahlung um 20 % zu mindern.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts folgt der Senat lediglich im Ergebnis, nicht aber in der Begründung.

II. Der Kläger kann die Zahlung der Weihnachtsgratifikation nach den Richtlinien und Bemessungsgrundsätzen für 1990 verlangen, wobei lediglich diejenigen krankheitsbedingten Fehltage anspruchsmindernd berücksichtigt werden dürfen, für die ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht besteht. Auf den Anspruch des Klägers ist allerdings die tatsächlich erfolgte Zahlung in Höhe von 360,-- DM brutto als tarifliche Sonderzuwendung anzurechnen.



1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist dabei grundsätzlich der Entscheidung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Februar 1990 (- 6 AZR 381/88 - BAGE 64, 179 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie) zu folgen. Der Senat hat dies in seinem Urteil vom 26. Oktober 1994 (- 10 AZR 482/93 - zur Veröffentlichung vorgesehen) im einzelnen ausgeführt und begründet. Danach ist eine vertragliche Vereinbarung zulässig, nach der eine vom Arbeitgeber freiwillig gewährte Weihnachtsgratifikation wegen der Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit auch dann gemindert werden kann, wenn für diese Fehlzeiten das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist. Freiwillige Jahressonderzahlungen - auch soweit ihnen Entgeltcharakter zukommt - sind kein Arbeitsentgelt, das kraft Gesetzes für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt werden muß. Der Arbeitgeber ist daher nicht gehindert, solche Sonderzahlungen nach der Dauer der tatsächlichen Arbeitsleistung im Betrieb zu bemessen und Zeiten außer Betracht zu lassen, in denen es an einer tatsächlichen Arbeitsleistung fehlt.

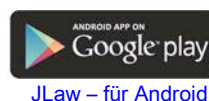
2. Der Senat hat weiter im einzelnen dargelegt, daß ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB nicht vorliegt. Er hat dabei schon Bedenken geäußert, ob diese Vorschrift auf solche Fallgestaltungen überhaupt anwendbar ist und festgestellt, eine Regelung, die Ansprüche auf Arbeitsentgelt daran knüpft, daß der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, stelle keine nach § 612 a BGB verbotene Maßregelung dar, wenn der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung für die Zeit der fehlenden Arbeitsleistung nicht gesetzlich verpflichtet ist.



Mit diesen Erwägungen sind auch die von der Beklagten für das Jahr 1990 aufgestellten Bemessungsgrundsätze und Richtlinien für die Zahlung der Weihnachtsgratifikation - die insoweit gegenüber den früheren Richtlinien unverändert sind - grundsätzlich als wirksam anzusehen, soweit sie die Berücksichtigung krankheitsbedingter Fehlzeiten zur Kürzung des Anspruches vorsehen.

3. Dennoch steht dem Kläger für das Jahr 1990 ein Anspruch auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation ohne Kürzung um die krankheitsbedingten Fehltage, für die ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bestand, zu. Das folgt daraus, daß den Mitarbeitern der Beklagten und somit auch dem Kläger die anspruchsmindernde Berücksichtigung auch derjenigen Krankheitstage mit Lohnfortzahlung nicht bekanntgegeben worden war.

Soweit es Zweck der Richtlinien der Beklagten ist, die Zahl der Fehltage zu verringern, können sie diesen Zweck nur erreichen, wenn die Arbeitnehmer wissen, daß die Inanspruchnahme eines krankheitsbedingten Fehltages auch mit Lohnfortzahlungsanspruch eine Verringerung seiner Weihnachtsgratifikation zur Folge haben wird. Die Regelung muß daher an künftige Fehltage anknüpfen (vgl. Senatsurteil vom 26. Oktober 1994 - 10 AZR 482/93 - aaO). Der Senat hat dies in seiner Entscheidung vom 26. Oktober 1994 (- 10 AZR 482/93 - aaO) damit begründet, daß die Regelung auch geeignet sein müsse, den Zweck der Sonderleistung zu fördern. Da dies nicht möglich ist, soweit die Regelung auf Fehlzeiten vor ihrer Schaffung abstellt, sind die Richtlinien insoweit unwirksam. Der Zweck, die Fehltage zu verringern, kann nur erreicht



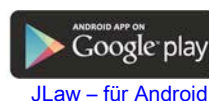
werden, wenn die Arbeitnehmer vor dem Bezugszeitraum einer freiwilligen Leistung von der anspruchsmindernden Wirkung der Fehltagelohnfortzahlung wissen.

Für den vorliegenden Fall kann daher dahingestellt bleiben, ob die von der Beklagten einseitig festgelegte Kürzung für krankheitsbedingte Fehlzeiten die gegenseitigen Interessen der Vertragsparteien nach § 315 BGB ausreichend berücksichtigt, oder ob eine betriebliche Übung dahin entstanden ist, die Weihnachtsgratifikation nur um Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung zu kürzen.

Es kann weiter dahingestellt bleiben, ob die Beklagte durch die Nichtbeteiligung des bei ihr bestehenden Betriebsrats Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG verletzt hat, wofür im vorliegenden Fall einiges spricht.

4. Da somit im vorliegenden Falle die Kürzung der Weihnachtsgratifikation auch um die krankheitsbedingten Fehltagelohnfortzahlung mit Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht zulässig ist, steht dem Kläger insoweit die ungekürzte Weihnachtsgratifikation zu. Soweit die Vorinstanzen in diesem Umfang seiner Klage zu Recht stattgegeben haben, ist die dagegen gerichtete Revision der Beklagten unbegründet.

Die Höhe der dem Kläger zustehenden Weihnachtsgratifikation 1990 errechnet sich nach den Bemessungsgrundsätzen und Richtlinien der Beklagten für das Jahr 1990 wie folgt: Der Kläger hat Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation von 85 % seines Bruttomo-



natsgehalts (85 % von 2.925,-- DM) = 2.486,25 DM; dieser Betrag ist aufgrund der Beurteilung der Arbeitsleistung des Klägers als ausreichend um 10 % und wegen 10 Fehltagen ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle um weitere 10 % zu kürzen, so daß sich ein Anspruch in Höhe von 2.013,86 DM errechnet. Dieser Betrag ist um die tatsächlich ausgezahlte tarifliche Sonderzuwendung in Höhe von 360,-- DM zu kürzen. Dem Kläger steht daher eine Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1990 in Höhe von 1.653,86 DM brutto zu.

Soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte zu einer höheren Zahlung verurteilt hat, war auf die Revision der Beklagten das Berufungsurteil aufzuheben und die Klage unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils abzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, §§ 91, 92 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Holze

Lindemann



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

