

24. Juni 1960

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

131

Gesetz: MuSchG §§ 8, 10; BGB §§ 297, 323, 615, 616;
AZO §§ 3, 4; GG Art. 6

Leitsätze:

1. Das in § 8 Abs. 1, Abs. 2 c MuSchG enthaltene Verbot der Mehrarbeit für werdende und stillende Mütter gilt sowohl bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 1/2 Stunden täglich als auch bei einer Gesamtarbeitszeit (einschließlich der Sonntagsarbeit) von mehr als 96 Stunden in der Doppelwoche. Schon bei Überschreitung einer dieser Grenzen liegt verbotene Mehrarbeit vor.
2. Lehnt der Arbeitgeber eine Arbeitsleistung ab, die einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot unterliegt, dann kommt er nicht in Annahmeverzug. Eine werdende Mutter, die verbotene Mehrarbeit vergeblich anbietet, hat aus § 615 BGB keinen Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts.
3. Aus § 10 MuSchG ist der Arbeitgeber zur Weitergewährung des Arbeitsentgeltes nur in den Fällen der dort im einzelnen genannten Beschäftigungsverbote verpflichtet. Auf andere Beschäftigungsverbote, insbesondere auf das Mehrarbeitsverbot des § 8 MuSchG, ist § 10 MuSchG auch nicht entsprechend anwendbar.
4. Im Falle eines Beschäftigungsverbots im Sinne des § 8 MuSchG ist § 616 BGB nicht anwendbar. Die Ursache der Arbeitsverhinderung liegt hier nicht in der Person der Arbeitnehmerin, sondern beruht auf der Arbeitszeiteinteilung des Betriebs.

Aktenzeichen: 1 AZR 96/58

Urteil des BAG vom 24. Juni 1960

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 96/58

Sa 582/57 Hannover

131

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. Juni 1960

ez. Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Hüsing und Wieland für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 24. Januar 1958 - 2 Sa 582/57 - insoweit aufgehoben, als es der Klage stattgegeben und über die Kosten entschieden hat.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stade vom 2. Dezember 1957 - Ca 598/57 - wird in vollem Umfang zurückgewiesen.

Die Revision der Klägerin wird zurückgewiesen. Die Klägerin hat die Kosten des zweiten und dritten Rechtszugs zu tragen.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)

[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Im Juni 1957 war im Betrieb der Beklagten die Arbeitszeit mit täglich 9 1/2 Stunden auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt; der Samstag war arbeitsfrei. Auch die als Arbeiterin beschäftigte Klägerin teilte zunächst diese Arbeitszeit. Als der Beklagten bekannt wurde, daß die Klägerin in anderen Umständen war, ließ sie die Klägerin vom 21. August 1957 an gegen ihren Willen nur noch 8 1/2 Stunden täglich arbeiten und entlohnte sie auch nur für diese Arbeitszeit.

Die Klägerin hält diese Lohnkürzung für unberechtigt und fordert mit der Klage Zahlung des Lohnausfalls für täglich eine Stunde seit dem 21. August 1957 für insgesamt 53 Stunden im Gesamtbetrag von 50,35 DM.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in Höhe des Lohnausfalles für neun Tage mit 8,55 DM stattgegeben. Beide Parteien haben Revision eingelegt. Die Klägerin begehrt Verurteilung der Beklagten nach ihrem ursprünglichen Antrag, während die Beklagte darum bittet, das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts wieder herzustellen.

Entscheidungsgründe:

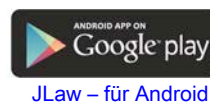
Die Revision der Klägerin ist unbegründet, die der Beklagten dagegen begründet. Die Klägerin fordert Lohnzahlung für eine Zeit, in der sie nicht gearbeitet hat. Sie stützt die Klage auf die §§ 615 und 616 BGB sowie auf § 10 MuSchG. Deren Voraussetzungen sind jedoch nicht erfüllt, so daß in Bestätigung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage in vollem Umfange abzuweisen ist.

1. Obwohl die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ihre Arbeitsleistung über die Zeit von täglich 8 1/2 Stunden hinaus angeboten hat, ist ein Annahmeverzug der Beklagten im Sinne des § 615 BGB nicht eingetreten und ein Lohnfortzahlungsanspruch auf Grund dieser Vorschrift nicht entstanden.

- 3 -



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



- 3 -

a) Nach § 297 BGB, der die Voraussetzungen des Gläubigerverzugs auch für die Fälle des § 615 BGB regelt, kommt der Gläubiger (Arbeitgeber) nicht in Verzug, wenn der Schuldner (Arbeitnehmer) zur Zeit des Angebots ausserstande ist, die Leistung zu bewirken. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn die angebotene Arbeit deshalb nicht geleistet werden darf, weil ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht.

Die arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverbote, insbesondere auch die des Mutterschutzgesetzes, richten sich gegen beide Parteien des Arbeitsvertrags, auch wenn bei Verstößen nur der Arbeitgeber strafrechtlich verantwortlich ist. Das folgt aus dem Zweck der Arbeitsschutzvorschriften, die Leistung verbotener Arbeit schlechthin zu verhindern. Ist es aber der im Arbeitsverhältnis stehenden werdenden Mutter untersagt, eine nach dem Gesetz verbotene Arbeit zu leisten, und tritt das Verbot erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses ein (vgl. zum Fall eines bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eingreifenden Beschäftigungsverbots BAG 3, 309), dann liegt ein durch § 297 BGB erfaßter Fall der nachfolgenden Unmöglichkeit der Leistung vor (vgl. Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl., § 297 Anm. 2). Der Arbeitgeber, der die angebotenen Dienste ablehnt, kommt nicht in Annahmeverzug (Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.ArbR, 6. Aufl., Bd. 1 S. 199). Der Arbeitnehmerin steht, da keine der Parteien die Unmöglichkeit zu vertreten hat, gemäß § 323 BGB ein Lohnanspruch insoweit nicht zu, wie das Beschäftigungsverbot reicht.

b) Für die Klägerin hat im vorliegenden Fall das Beschäftigungsverbot des § 8 Abs. 1, Abs. 2 c des MuSchG bestanden, weil die volle betriebliche Arbeitszeit, für die sie entlohnt werden will, über 8 1/2 Stunden täglich hinausgegangen ist. Diese Vorschrift verbietet die Beschäftigung werdender Mütter mit Mehrarbeit. Dabei wird unter Mehrarbeit jede Arbeit verstanden, "die über 8 1/2 Stunden täglich und 96 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird"; in die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.



- 4 -

Die Klägerin ist zu Unrecht der Ansicht, daß sie mit der über 8 1/2 Stunden täglich hinausgehenden Arbeit keine Mehrarbeit im Sinne des § 8 MuSchG geleistet haben würde, da die volle betriebliche Arbeitszeit von 9 1/2 Stunden an fünf Wochentagen die Höchstgrenze von 96 Stunden in der Doppelwoche nicht überschreite. Schon aus dem Wortlaut des § 8 Abs. 2 c MuSchG ist zu entnehmen, daß in den beiden dort genannten und durch das Wort "und" verbundenen Fällen Mehrarbeit vorliegt, nämlich sowohl bei Arbeit von mehr als 8 1/2 Stunden täglich als auch bei Arbeit von mehr als 96 Stunden in der Doppelwoche. Daß der Gesetzgeber zwei auf verschiedenen Berechnungsarten beruhende Fälle hat erfassen wollen, ergibt sich aus dem nur für den zweiten Fall geltenden Zusatz, daß bei der Berechnung für die Doppelwoche die Sonntagsarbeit, die bei der allgemeinen Regelung nach der Arbeitszeitordnung für die Frage der Mehrarbeit ohne Bedeutung ist, hier einbezogen werden muß.

Auch aus dem Sinn der gesetzlichen Regelung folgt, daß die Mehrarbeit werdender und stillender Mütter unter zwei Gesichtspunkten verboten sein soll, nämlich sowohl im Hinblick auf die tägliche Arbeitszeit als auch im Hinblick auf die Gesamtarbeitszeit innerhalb einer Doppelwoche. Solche Frauen sollen vor einer zeitlichen Überbeanspruchung im Arbeitsverhältnis geschützt werden. Würde nur auf die zeitliche Belastung in der Doppelwoche abgestellt, worauf im Ergebnis die Auffassung der Klägerin hinausläuft, dann müßte eine tägliche Arbeitszeit bis zu zehn Stunden (vgl. § 17 Abs. 2 AZO) als zulässig angesehen werden, die allerdings, um nicht die 96-Stunden-Grenze zu überschreiten, nicht an jedem Wochentag geleistet werden dürfte. Das Gesetz nennt aber gerade eine Begrenzung auch der täglichen Arbeitszeit auf 8 1/2 Stunden. Diese Bestimmung wäre überflüssig, wenn die Ansicht der Klägerin zutreffen würde.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß das Mehrarbeitsverbot des § 8 MuSchG einen doppelten Inhalt hat: Einmal darf werdende oder stillende Mutter arbeitstäglich nicht



länger als 8 1/2 Stunden beschäftigt werden. Wird diese Grenze überschritten, dann liegt bereits verbotene Mehrarbeit vor, ohne daß es auf die Gesamtarbeitszeit in der Doppelwoche ankommt. Dieser Fall ist hier gegeben. Außerdem darf die gesamte Arbeitszeit in der Doppelwoche nicht mehr als 96 Stunden betragen. Wird also die Arbeitnehmerin zwar arbeitstäglich innerhalb der 8 1/2-Stunden-Grenze beschäftigt, dann kann dennoch verbotene Mehrarbeit vorliegen, wenn innerhalb von zwei Wochen mehr als 96 Stunden gearbeitet werden (ebenso Bulla, MuSchG, § 8 Anm. 13-15; Gröninger, MuSchG, § 8 Anm. 2; mit abw. Begründung, aber gleichem Ergebnis Köst, MuSchG, § 8 Anm. 5a).

Daß das Gesetz diese beiden Möglichkeiten als selbstständig nebeneinanderstehend in der Weise regelt, daß in jedem der beiden Fälle für sich betrachtet verbotene Mehrarbeit vorliegt, beruht auf der Erwägung, daß den Betrieben auch bei Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Rahmen des Schutzgedankens ermöglicht werden soll, eine nach § 4 AZO zulässige anderweitige Verteilung der Wochenarbeitszeit durchzuführen. Nur daraus lässt sich überhaupt erklären, daß einmal eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (§ 3 AZO) bis zu 8 1/2 Stunden zugelassen und daß andererseits eine Höchstgrenze der Arbeitszeit - bezogen auf die Doppelwoche - festgelegt wird.

Es ist deshalb nicht richtig, wenn die Klägerin meint, daß im Jahre 1952 bei Erlass des Mutterschutzgesetzes die Tarifparteien noch nicht zur Änderung der Arbeitszeit zwecks Erreichung eines verlängerten Wochenendes übergegangen seien; der Gesetzgeber habe nur den Fall der anderweitigen Verteilung der vollen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gemäß § 4 AZO im Rahmen der Sechs-Tage-Woche berücksichtigt, weshalb die im Betrieb der Beklagten vorgenommene Verteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf Tage nicht unzulässig sein könne. Die Klägerin verkennt dabei, daß auch schon im Jahre 1952 durch § 4 AZO die rechtliche Möglichkeit zur Einführung des freien Samstags gegeben war und die in § 8 Abs. 2 c MuSchG genannte tägliche Höchstarbeitszeit von



- 6 -

8 1/2 Stunden praktisch vor allem bei einer anderweitigen Verteilung der Wochenarbeitszeit gemäß § 4 AZO in Betracht kommt.

2. Auch aus § 10 MuSchG, der die Lohnfortzahlung an werdende Mütter bei Beschäftigungsverboten regelt, läßt sich der Klageanspruch nicht herleiten. Die Vorinstanzen und die beiden Parteien gehen zutreffend davon aus, daß eine unmittelbare Anwendung des § 10 MuSchG ausscheidet, weil das hier vorliegende Beschäftigungsverbot des § 8 MuSchG in § 10 MuSchG nicht erwähnt ist.

Eine entsprechende Anwendung dieser Vorschrift ist entgegen der Ansicht der Klägerin nicht möglich. Die Klägerin meint, § 10 MuSchG enthalte insofern eine Lücke, als dort übersehen worden sei, die Beschäftigungsverbote des § 8 MuSchG, bei denen ähnliche Voraussetzungen wie bei den in § 10 MuSchG ausdrücklich genannten Verboten vorlägen, in die Regelung einzubeziehen.

a) Gegen die Auffassung der Klägerin spricht einmal der Wortlaut des § 10 MuSchG. Das Arbeitsentgelt ist nur bei den im einzelnen genau bezeichneten Fällen von Beschäftigungsverboten weiterzugewähren. Da es dem Gesetzgeber bekannt gewesen ist, daß eine Reihe weiterer Beschäftigungsverbote im Mutterschutzgesetz niedergelegt sind, kann aus der Einzelaufzählung in § 10 Abs. 1 MuSchG nur geschlossen werden, daß eine abschließende Aufzählung gemeint ist und daß in allen anderen Fällen, darunter auch denen des § 8 MuSchG, eine Pflicht zur Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes nach dem Mutterschutzgesetz nicht bestehen soll (ebenso Bulla, MuSchG, § 10 Anm. 10, 20, 21; Köst, MuSchG, § 10 Anm. 2; Aye, MuSchG, § 10 zu II; LAG Frankfurt a.M. in SAE 55 Nr. 73 m.zust.Anm.v.Bulla).

b) Auch der Sinn der gesetzlichen Regelung führt zu diesem Ergebnis. Zwar verfolgt das Mutterschutzgesetz den Grundsatz, daß der gesetzliche Gesundheitsschutz nicht zu Verdienstminderungen führen darf. Dieser Grundsatz wird aber nicht uneingeschränkt zu Lasten der Arbeitgeber durchgeführt. Schon bei der Frage, wer die materiellen Lasten tragen soll, werden Unterscheidungen gemacht. Durch die Zubilligung von Wochen- und Stillgeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung



und aus Bundesmitteln (§§ 13, 14 MuSchG) wird ein Teil der Lasten der Allgemeinheit auferlegt. Außerhalb der Wochen- und Stillgeldregelung ist die materielle Belastung aus den Beschäftigungsverboten weitgehend, aber keineswegs in vollem Umfang vom Arbeitgeber zu tragen.

Wird aber dem Arbeitgeber eine Verpflichtung auferlegt, die mit Rücksicht auf den durch die Beschäftigungsverbote verfolgten Zweck an sich von der Allgemeinheit erfüllt werden müsste (vgl. dazu Art. 6 Abs. 4 GG), so dürfen die Vorschriften über die Pflicht zur Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverboten jedenfalls nicht ausdehnend ausgelegt werden. Der Arbeitgeber soll nach dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers nur herangezogen werden, soweit es ihm zumutbar ist. Als solche Fälle sieht der Gesetzgeber lediglich die in § 10 Abs. 1 MuSchG genannten Beschäftigungsverbote an.

Demgegenüber handelt es sich im Falle der Mehrarbeit in der Regel um eine zusätzliche Arbeitsleistung. Der Wegfall des dafür zu erzielenden Arbeitsentgelts berührt die Belange der Arbeitnehmerin im allgemeinen nur geringfügig, da ihr mit dem Lohn für die erlaubte Arbeitszeit immer noch das für die Lebensführung notwendige Einkommen verbleibt. Die Weiterzahlung des Mehrarbeitsverdienstes ist somit im Sinne des vorerwähnten gesetzlichen Grundgedankens nicht erforderlich und wird deshalb dem Arbeitgeber nicht zugemutet (ebenso Bulla, aaO, § 8 Anm. 59; für das Mutterschutzgesetz vom 17. Mai 1942: Erlaß des Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz vom 24. Oktober 1942, RABl. III S. 335, sowie Schmidt-Bauer, MuSchG 1942, § 4 Anm. 6).

Ob nach allgemeinen Grundsätzen (§ 242 BGB) etwas anderes für den Fall gilt, daß der Arbeitgeber trotz des arbeitsfreien Samstags einen Teil der Belegschaft an diesem Tag beschäftigt und dabei auch für die werdende Mutter Arbeitsgelegenheit wäre, der Arbeitgeber aber es ablehnt, daß die werdende Mutter an diesem Tag ihre an den übrigen Wochentagen ausfallende Arbeitszeit nachholt, ist hier nicht zu entscheiden. Nach den Feststellungen des Landesarbeits-



- 8 -

tracht kommenden Zeit von Montag bis Freitag gearbeitet. Daß auch am Samstag gearbeitet worden ist und daß an diesem Tage eine Beschäftigung der Klägerin möglich gewesen wäre, ist nicht festgestellt. Es ist deshalb davon auszugehen, daß nur an den ersten fünf Wochentagen eine Beschäftigung der Klägerin möglich gewesen ist.

c) Die hier vertretene Ansicht wird durch die Entwicklungsgeschichte des Mutterschutzgesetzes bestätigt. Sein Vorläufer, das Mutterschutzgesetz vom 17. Mai 1942, sah bereits in seinem § 2 - wenn auch in geringerem Umfang als das heutige Gesetz - die Entgeltzahlung bei einzelnen Beschäftigungsverboten, nicht aber bei dem bereits damals geltenden Mehrarbeitsverbot vor (vgl. dazu den o.a. Erlaß des Generalbevollm.f.d. Arbeitseinsatz vom 24. Oktober 1942 sowie Schmidt-Bauer aaO). Wenn das neue Mutterschutzgesetz, das keine völlige Neuschöpfung, sondern eine Fortentwicklung des schon seit 1927 in Deutschland gesetzlich anerkannten Mutterschutzes darstellt, von der bisherigen Gesetzgebung ausgehend es unterlassen hat, andere als die einzelnen genannten Beschäftigungsverbote in die Vorschrift des § 10 einzubeziehen, so ist daraus zu schließen, daß hinsichtlich des hier in Rede stehenden Mehrarbeitsverbots an der bisherigen Rechtslage nichts geändert werden sollte.

d) Daß § 10 MuSchG hinsichtlich der Beschäftigungsverbote des § 8 MuSchG keine Lücke aufweist und daß in diesen Fällen auf Grund des Mutterschutzgesetzes kein Anspruch auf Lohnfortzahlung gegeben ist, entspricht schließlich auch der weit überwiegenden Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum (vgl. LAG Frankfurt a.M. in SAE 55 Nr. 73; Bulla, aaO, § 8 Anm. 56, 59 bis 63, § 10 Anm. 20, 21; ders. in Anm. zu SAE 55 Nr. 73; Köst, aaO, Vorbem. 17 vor § 3, § 8 Anm. 23, § 10 Anm. 2; Rappenecker in Betrieb 1955, 872; Endemann in Anm. zu AP 54 Nr. 16; dagegen Mayr in ArbuR 1953, 304; Schulte-Langforth in BABl. 1954, 85; zum Nachtarbeitsverbot LAG Stuttgart in AP 54 Nr. 16, dazu aber ablehnend Bulla, MuSchG, § 8 Anm. 63, ders. in Anm. zu SAE 53 Nr. 52, Endemann in ArbuR 1953,



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 9 -

Dem steht die Bestimmung des Art. 6 Abs. 4 GG nicht entgegen, der allein von einem Anspruch der Mütter auf den Schutz der Gemeinschaft, nicht aber von materiellen Ansprüchen gegen die Arbeitgeber handelt. Ebensowenig wird die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mutterschutzgesetz berührt. Weder im Beschluß des Großen Senats vom 26. April 1956 (BAG 3, 66) noch in den Urteilen vom 14. Oktober 1954 (BAG 1, 140) und vom 5. März 1957 (AP Nr. 1 zu § 10 MuSchG) ist der Grundsatz aufgestellt, daß der Arbeitgeber stets den Lohnausfall ersetzen müsse, der einer werdenden Mutter infolge eines Beschäftigungsverbots entsteht. Alle Entscheidungen machen insoweit Einschränkungen. Mit dem hier behandelten Mehrarbeitsverbot des § 8 MuSchG hat sich das Bundesarbeitsgericht bisher überhaupt nicht befaßt.

3. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist § 616 Abs. 1 BGB im vorliegenden Fall nicht anwendbar. Nach dieser Vorschrift behält der Arbeiter den Lohnanspruch, wenn er für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Hier fehlt es an zweien dieser Voraussetzungen.

a) Im Falle eines Beschäftigungsverbots im Sinne des § 8 MuSchG (Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit) liegt die Ursache der Arbeitsverhinderung nicht in der Person der Arbeitnehmerin, sondern beruht auf der Eigenart, nämlich der Arbeitszeiteinteilung, des Betriebs. Für solche Fälle scheidet die Anwendung des § 616 BGB aus (ebenso Bulla in Betrieb 1953, 762; Rapperecker in Betrieb 1955, 872; Köst, MuSchG, Vorbem. 22 vor § 3).

b) Ist der Arbeitnehmer für eine verhältnismässig erhebliche Zeit an der Dienstleistung verhindert, so steht ihm aus § 616 Abs. 1 BGB ein Fortzahlungsanspruch überhaupt nicht zu, auch nicht für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit (BAG, Großer Senat, vom 18. Dezember 1959



- 10 -

in AP Nr. 22 zu § 616 BGB). Die Klageforderung umfaßt einen Zeitraum von 53 Arbeitstagen und geht schon damit erheblich über die für Angestellte nach § 616 Abs. 2 BGB geltende Höchstgrenze von 42 Kalendertagen hinaus. Dieser Zeitraum kann nicht mehr als verhältnismäßig nicht erheblich im Sinne des § 616 Abs. 1 BGB angesehen werden. Damit entfällt auch für den vom Landesarbeitsgericht anerkannten Zeitraum von neun Tagen der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Gröninger

W. Hüsing

Wieland



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)