

Aktenzeichen: 5 AZR 10/90

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 17. Oktober 1990
- 5 AZR 10/90 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 17. Mai 1989
- 54 Ca 102/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 17. Oktober 1989
- 11 Sa 53/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Erziehungsurlaub und Arbeitsunfähigkeit

Gesetz:

BERzGG §§ 15, 16 Abs. 1 und 2; BGB § 616 Abs. 2; MuSchG § 6
Abs. 1; RVO § 189 Abs. 2 Satz 2; SGB V § 49 Abs. 1 Nr. 2
Halbsatz 2, 1. Alternative

Leitsätze:

1. Eine Arbeitnehmerin muß den Erziehungsurlaub nicht im unmittelbaren Anschluß an das Ende der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG antreten. Sie kann deshalb den Erziehungsurlaub erst nach Beendigung einer Arbeitsunfähigkeit beginnen. Jedoch muß sie die Vier-Wochen-Frist des § 16 Abs. 1 Satz 1 BERzGG hinsichtlich der Mitteilung, ab wann der Urlaub laufen soll, einhalten.

2. Hat die Arbeitnehmerin erklärt, sie trete den Erziehungsurlaub erst nach Ende der Arbeitsunfähigkeit an, dann ist die Arbeitsunfähigkeit ursächlich für den Verdienstausschlag, und es besteht ein Anspruch auf Vergütung nach den einschlägigen Bestimmungen (hier: § 616 Abs. 2 BGB).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 10/90

11 Sa 53/89 Berlin

Verkündet am
17. Oktober 1990

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Oktober 1990 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Buschmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. Oktober 1989 - 11 Sa 53/89 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 17. Mai 1989 - 54 Ca 102/89 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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 Klägerin ist seit 1980 in dem Krankenhaus der Beklagten als Ärztin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland Anwendung.

Die Klägerin hat am 26. September 1988 entbunden. Die Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG endete am 21. November 1988. Noch während der Dauer der Schutzfrist erkrankte die Klägerin arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis zum 20. Dezember 1988.

Mit einem Schreiben vom 24. Oktober 1988 teilte die Klägerin der Beklagten mit, daß sie ihren Mutterschaftsurlaub bis zum 25. September 1989 in Anspruch nehme. In dem Schreiben heißt es weiter, der Beginn des Mutterschaftsurlaubes hänge davon ab, wann



ihr Arzt sie für gesund halte. Die Beklagte bestätigte mit Schreiben vom 8. Dezember 1988 den Antrag der Klägerin vom 24. Oktober 1988. In dem Schreiben ist weiter u. a. folgendes ausgeführt:

"Wenn Sie Ihr Kind selbst erziehen, im selben Haushalt mit ihm leben und höchstens eine geringfügige Erwerbstätigkeit neben der Erziehung ausüben, haben Sie Anspruch auf Erziehungsurlaub. Dieser dauert ab dem Ende der Mutterschutzfristen nach MuSchG (8 Wochen oder 12 Wochen nach Entbindung) bis längstens 12 Monate nach Entbindung des Kindes.

Nachdem der Tag der Entbindung der 26.9.1988 war, wird der Erziehungsurlaub Ihnen hiermit bis zum 25.9.1989 gewährt..."

:

Die Klägerin hat von der Beklagten die Zahlung von Krankenbezügen für die Zeit vom 22. November 1988 bis zum 20. Dezember 1988 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 8.600,--DM brutto begehrt. Sie hat die Ansicht vertreten, im Hinblick auf die in ihrem Schreiben vom 24. Oktober 1988 abgegebene Erklärung habe der Erziehungsurlaub erst im Anschluß an ihre Arbeitsunfähigkeit begonnen. Bis dahin stehe ihr ab Ende der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG die Fortzahlung ihrer Bezüge während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 8.600,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 14. März 1989 zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Erziehungsurlaub schließe sich unmittelbar an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG an. Da während des Erziehungsurlaubs das Arbeitsverhältnis ruhe, bestehe kein Anspruch auf Zahlung des Entgelts während einer Arbeitsunfähigkeit. Soweit die Klägerin den Beginn des Erziehungsurlaubs auf die Zeit nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit habe verlegen wollen, habe sie damit eine unzulässige Bedingung gesetzt. Im übrigen bestehe ein Gehaltsfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sei. Davon könne hier nicht ausgegangen werden, weil die Klägerin nach dem Ende der Schutzfrist in keinem Falle Arbeitsleistungen habe erbringen wollen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hat zur Abweisung der Klage geführt. Mit ihrer Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision ist begründet. Der Klägerin stehen für die Zeit ihrer Dienstunfähigkeit vom 22. November bis zum 20. Dezember 1988 gem. § 616 Abs. 2 BGB i. V. m. § 24 Abs. 1 und 3 sowie § 28 Abs. 10 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland Krankenbezüge in der mit der Klage verfolgten Höhe zu.



I. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde im Anschluß an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG, die am 21. November 1988 endete, nicht dadurch berührt, daß wegen eines bestehenden Erziehungsurlaubs die beiderseitigen Hauptpflichten ruhten (vgl. dazu BAGE 59, 62, 64 = AP Nr. 1 zu § 15 BErzGG, zu I 1 der Gründe).

1. Wenn der Arbeitnehmer, wovon vorliegend auszugehen ist, nach § 15 BErzGG Anspruch auf Erziehungsurlaub hat, so ist nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG seitens des Arbeitnehmers erforderlich, aber auch ausreichend, daß er den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt von dem Arbeitgeber verlangt, von dem ab er den Erziehungsurlaub beginnen will. Gleichzeitig muß der Arbeitnehmer erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes er den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen will. Sind die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub erfüllt und hat der Arbeitnehmer eine dem § 16 Abs. 1 BErzGG genügende Erklärung abgegeben, so kann der Arbeitnehmer zum vorgesehenen Beginn des Erziehungsurlaubs und für die begehrte Dauer der Arbeit fernbleiben. Einer Einverständniserklärung des Arbeitgebers zum Antritt des Erziehungsurlaubs bedarf es nicht (ebenso Meisel/Sowka, Mutterschutz, Mutterschaftshilfe, Erziehungsgeld, 3. Aufl., § 16 BErzGG Rz 3 und 34; Zmarzlik/Zipperer/Viethen, MuSchG, 5. Aufl., § 16 BErzGG Rz 1; Hönsch, Erziehungs- und Kindergeldrecht, 1988, S. 104 Anm. 244).

Die Klägerin hat den Erziehungsurlaub im Sinne von § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG mit ihrem Schreiben vom 24. Oktober 1988 verlangt. Dabei hat sie erklärt, daß sie ihren Erziehungsurlaub



erst antreten' wolle, wenn der behandelnde Arzt sie wieder für gesund halte. Dieser Zeitpunkt war bei Absendung des Schreibens ersichtlich ungewiß. Den Willen der Klägerin, den Erziehungsurlaub nicht im Anschluß an das Ende der Schutzfrist beginnen zu lassen, mußte auch die Beklagte nach dem Inhalt des Schreibens vom 24. Oktober 1988 erkennen. Wenn die Beklagte in ihrer Erwiderung vom 8. Dezember 1988 bemerkt hat, der Anspruch auf Erziehungsurlaub dauere ab dem Ende der Mutterschutzfrist nach MuSchG (acht Wochen oder zwölf Wochen nach Entbindung) bis längstens zwölf Monate nach Entbindung des Kindes, so hat die Beklagte damit nur ihre Rechtsansicht in Bezug auf den nach ihrer Ansicht gesetzlich geregelten Beginn des Erziehungsurlaubs wiedergegeben. Das folgt auch daraus, daß die Beklagte zwar konkret mitgeteilt hat, wie lange der Erziehungsurlaub dauere, während für den Beginn allgemein nur auf das Ende der Mutterschutzfristen von acht oder zwölf Wochen verwiesen wurde.

2. Das Verlangen der Klägerin, Erziehungsurlaub nicht im unmittelbaren Anschluß an das Ende der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG anzutreten, war rechtlich zulässig. § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG enthält keine einschränkende Regelung für die Frage, ab wann der Arbeitnehmer Erziehungsurlaub antreten kann. § 16 Abs. 2 BErzGG befaßt sich mit dem Fall, daß der Arbeitnehmer aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen kann. Diese Bestimmung räumt dem Arbeitnehmer nur die Befugnis ein, unter den



genannten Voraussetzungen innerhalb der in § 16 Abs. 2 BErzGG genannten Frist trotz Versäumung der Erklärungsfrist des § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG den Erziehungsurlaub im Anschluß an die Schutzfrist beginnen zu lassen. Diese gesetzliche Regelung besagt nicht, daß der Erziehungsurlaub im Anschluß an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG begonnen werden muß. Die Bestimmungen zum Erziehungsurlaub unterscheiden sich insofern von der früheren Regelung über den Mutterschaftsurlaub. Dort hieß es in § 8 a Abs. 1 Satz 1 MuSchG, daß Mütter Anspruch auf Mutterschaftsurlaub im Anschluß an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG bis zu dem Tage haben, an dem das Kind sechs Monate alt war (wie hier Meisel/Sowka, aaO, § 16 BErzGG Rz 5 a. E.; Zmarzlik/Zipperer/Viethen, aaO, § 16 BErzGG Rz 9; vgl. ferner BAGE 59, 62, 67 f. = AP, aaO, zu II 1 b der Gründe).

3.a) Das Verlangen der Klägerin auf Erziehungsurlaub in ihrem Schreiben vom 24. Oktober 1988 wird den Anforderungen des § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG allerdings nicht in Bezug auf die fristgerechte Abgabe der Erklärung gerecht. Der Arbeitnehmer hat den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem gewollten Beginn zu verlangen. Die Klägerin wollte den Erziehungsurlaub antreten, wenn sie von ihrem behandelnden Arzt wieder dienstfähig geschrieben war. Bei ihrem Schreiben vom 24. Oktober 1988 stand dieser Zeitpunkt nicht fest. Im Verfahren ist auch nicht aufgeklärt worden, wann die Klägerin und wann die Beklagte davon erfuhren, daß die Klägerin am 21. Dezember 1988 wieder dienstfähig war.

Es kann dahingestellt bleiben, ob der Beklagten vier Wochen vor dem gewollten Beginn des Erziehungsurlaubs, d.h. vier Wochen



vor dem 21. Dezember 1988 bekannt wurde, daß ab diesem Tag der Erziehungsurlaub nach der Gesundheitschreibung beginnen sollte. Der Mangel in der Erklärung der Klägerin im Schreiben vom 24. Oktober 1988 liegt darin, daß mit ihm die Erklärungsfrist von vier Wochen des § 16 Abs. 1 Satz 1 BERzGG nicht eingehalten wurde. Das führt jedoch nicht dazu, daß - entgegen dem Willen der Klägerin - der Erziehungsurlaub sich an die Mutterschutzfrist anschloß. Die Frist des § 16 Abs. 1 Satz 1 BERzGG ist dazu bestimmt, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, sich auf den Ausfall der Arbeitskraft entsprechend einzurichten und gegebenenfalls eine Ersatzkraft für die Dauer des Erziehungsurlaubs einzustellen. Wenn aufgrund des Schreibens der Klägerin vom 24. Oktober 1988 ungewiß blieb, ab wann sie wieder arbeitsfähig war und den Erziehungsurlaub beginnen wollte, so bewirkte dies nur, daß der Erziehungsurlaub rechtswirksam erst vier Wochen nach dem Zeitpunkt beginnen konnte, zu dem die Beklagte von dem maßgebenden Zeitpunkt erfuhr. Die Beklagte hat jedenfalls den Beginn des Erziehungsurlaubs ab 21. Dezember 1988 nicht in Frage gestellt. Ob unter den gegebenen Umständen die Vierwochenfrist eingehalten war, auf die die Beklagte auch verzichten konnte, ist für den von der Klägerin verfolgten Anspruch unerheblich. Früher als am 21. Dezember 1988 setzte der Erziehungsurlaub deshalb nicht ein, weil die Klägerin ein dahingehendes Verlangen nicht gestellt hatte und nicht zu stellen brauchte.

b) Nach den vorstehenden Erwägungen ist davon auszugehen, daß eine Arbeitnehmerin, die wegen einer Arbeitsunfähigkeit den Erziehungsurlaub nicht im Anschluß an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG antreten will, wegen der nach § 16 Abs. 1 BERzGG



einzuhaltenen Erklärungsfrist in der Regel damit rechnen muß, für eine mehr oder weniger lange Zeit ihre Tätigkeit aufnehmen zu müssen. Denn das Ende der Arbeitsunfähigkeit wird im allgemeinen nur wenige Tage im voraus festgestellt werden können. Verzichtet der Arbeitgeber nicht auf die in seinem Interesse bestimmte Ankündigungsfrist von vier Wochen, dann kann die Frau den Erziehungsurlaub nicht unmittelbar nach Ende der Arbeitsunfähigkeit antreten. Dieses Ergebnis wird nicht dem Anliegen des Gesetzes über den Erziehungsurlaub gerecht, die Betreuung des Kindes im ersten Lebensjahr durch einen Sorgeberechtigten sicherzustellen. Die gesetzlichen Bestimmungen lassen jedoch für den Regelfall einen Weg zu, auf dem der vorgenannte Nachteil nicht eintritt: Die Frau, die den Erziehungsurlaub im Anschluß an die Schutzfrist antreten will, muß dies unter Einhaltung der Frist des § 16 Abs. 1 BERzGG dem Arbeitgeber gegenüber zum Ausdruck bringen ohne Rücksicht auf eine bestehende und sich möglicherweise über den begehrten Beginn des Erziehungsurlaubs hinaus erstreckende Arbeitsunfähigkeit. Wie der Senat bereits erkannt hat, wird der Beginn des Erziehungsurlaubs nicht dadurch in Frage gestellt, daß der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank geworden ist (BAGE 59, 62 = AP, aaO). Wenn die Arbeitnehmerin mit einem Anspruch auf Krankengeld versichert ist, steht ihr dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs eingetreten ist, Anspruch auf Krankengeld auch während des Erziehungsurlaubs zu (§ 189 Abs. 2 Satz 2 RVO bzw. § 49 Abs. 1 Nr. 2 Halbsatz 2, 1. Alternative SGB V). Damit tritt eine Absicherung durch die Lohnersatzleistung Krankengeld ein. Bei der vorstehend genannten Entscheidung des Senats war die Arbeitsunfähigkeit eingetreten, nachdem die Arbeitnehmerin rechtswirksam Erziehungsurlaub beansprucht hatte.



Die Spitzenverbände der Krankenkassen haben unter Aufgabe eines früheren abweichenden Rechtsstandpunktes die Entscheidung des Senats nicht nur für die entschiedene Fallkonstellation akzeptiert, sondern erklärt, in allen Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG eintrete und über das Ende der Schutzfrist hinaus fortbestehe, bestehe grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld (DOK 1989, 391). Geht man von dieser zutreffenden Auffassung aus, so wird die Arbeitnehmerin im Krankheitsfalle durch das Krankengeld abgesichert, auch wenn sie trotz Arbeitsunfähigkeit ihren Erziehungsurlaub beginnen läßt. Andererseits kann nicht die Verpflichtung der Arbeitnehmerin eintreten, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit wegen der Einhaltung der Frist des § 16 Abs. 1 BErzGG arbeiten zu müssen. Insgesamt wird damit auch eine Belastung der Arbeitgeber mit Lohnfortzahlungskosten vermieden.

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts entfällt der Entgeltzahlungsanspruch der Klägerin während ihrer Arbeitsunfähigkeit nicht deshalb, weil die Arbeitsunfähigkeit nicht die alleinige Ursache für den Entgeltausfall gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, wenn die Klägerin nicht arbeitsunfähig gewesen wäre, hätte sie sich im Erziehungsurlaub befunden. Dann hätten aber die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere die Vergütungspflicht des Arbeitgebers, geruht. Deshalb stehe der Klägerin während ihrer Dienstunfähigkeit keine Vergütung zu.



Mit dieser Ansicht verkennt das Landesarbeitsgericht die Grundsätze über die Kausalität der Arbeitsunfähigkeit für den Entgeltausfall.

1. Zutreffend ist, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Anspruch auf Vergütung im Falle der Arbeitsunfähigkeit nur dann besteht, wenn ohne die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch gehabt hätte und allein die Arbeitsunfähigkeit für den Vergütungsausfall ursächlich ist. So hat der Senat in der bereits mehrfach angeführten Entscheidung BAGE 59, 62 = AP, aaO, unter Hinweis auf diese Rechtsprechung und die mit ihr übereinstimmende Auffassung im Schrifttum ausgeführt, wenn eine Arbeitnehmerin sich im Erziehungsurlaub befinde, dann ruhten die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, und eine während des Erziehungsurlaubs eintretene Arbeitsunfähigkeit sei dann nicht ursächlich für den Verdienstausschlag, weil eine Vergütungspflicht auch ohne die Arbeitsunfähigkeit nicht bestanden hätte.

Die gleiche Ansicht hat der Senat für vergleichbare Fallgestaltungen vertreten. In dem in BAGE 43, 1 = AP Nr. 53 zu § 1 LohnFG veröffentlichten Urteil war dem Arbeitnehmer unbezahlter Sonderurlaub gewährt worden. Während des Sonderurlaubs trat Arbeitsunfähigkeit ein. Der Senat hat den Anspruch auf Krankenbezüge verneint, weil auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der unbezahlten Freistellung von der Dienstleistung kein Vergütungsanspruch bestanden hat. Auch in dem Verfahren AP Nr. 64 zu § 1 LohnFG (Urteil vom 20. März 1985 - 5 AZR 229/83 -) standen zwei Ursachen nebeneinander, nämlich zum einem die Arbeitsunwilligkeit



des Arbeitnehmers, die für sich schon dazu führte, daß kein Vergütungsanspruch bestand. Hinzu trat die Arbeitsunfähigkeit, die nicht zu einem Anspruch auf Krankenbezüge führen konnte, weil wegen der Arbeitsunwilligkeit schon kein Vergütungsanspruch bestand. Ähnlich sind die Kausalitätsfragen für den Lohnausfall an Feiertagen gesehen und beurteilt worden (vgl. Urteil vom 5. Juli 1979 - 3 AZR 173/78 - AP Nr. 33 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG).

2. Mit den vorgenannten Fällen ist das hier zu beurteilende Geschehen nicht vergleichbar: Der Vergütungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit ist dann verneint worden, wenn schon eine andere Ursache für den Vergütungsausfall vorlag: der bestehende Erziehungsurlaub, der bewilligte unbezahlte Sonderurlaub, die fehlende Arbeitsbereitschaft. Stets lagen zwei Ursachen nebeneinander vor und die Arbeitsunfähigkeit war nicht die entscheidende Ursache für den Verdienstausschlag.

Vorliegend bestand jedoch für den Verdienstausschlag der Klägerin in dem streitigen Zeitraum als Ursache nur die Arbeitsunfähigkeit. Der Erziehungsurlaub war, wie vorstehend zu I. dargelegt, zulässig und wirksam noch nicht in Anspruch genommen. Er sollte sich nach dem Willen der Klägerin erst an die Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit anschließen. Insofern unterscheidet sich die vorliegende Fallgestaltung von derjenigen, über die der Senat in BAGE 59, 62 = AP, aaO, zu befinden hatte. Während dort Erziehungsurlaub und Arbeitsunfähigkeit gleichzeitig



bestanden, ist vorliegend von einer Aufeinanderfolge zweier Ursachen für den Verdienstaussfall auszugehen. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bestimmt § 616 Abs. 2 BGB dazu, daß trotz Nichtleistung der Arbeit der Verdienst als Krankenbezug weiter zu zahlen ist.

Dr. Thomas Dr. Gehring Dr. Olderog
Buschmann Dr. Florack



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](#)