

Aktenzeichen: 5 AZR 317/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 27. Juli 1983

- 5 AZR 317/81 -

I. Arbeitsgericht

Lübeck

Urteil vom 5. Februar 1981

- 5 Ca 26/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Schleswig-Holstein

Urteil vom 10. Juni 1981

- 2 Sa 152/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Jahressonderleistung bei Mutterschaftsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, § 242; MuSchG § 8 a; TVG § 1 Auslegung;
Tarifvertrag über Jahresschlußzahlung (Weihnachtsgeld) für die Ange-
stellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden in der kera-
mischen Wand- und Bodenfliesenindustrie in den Firmen Aktienge-
sellschaften Norddeutsche Steingutfabrik Bremen-Grohn, Albertwerke
Klingenberg - keramische Fliesen- und Mosaik-GmbH, Kervit GmbH -
keramische Wandfliesen, Servais-Werk GmbH, Wessel-Werk GmbH,
Villeroy & Boch - keramische Werke KG, Fabrik Dänischburg vom
10. Oktober 1975 §§ 1, 2, 3 und 5

Leitsätze:

K e i n e

(siehe die Leitsätze in der Parallel-
sache 5 AZR 401/80)



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](#)

5 AZR 317/81

2 Sa 152/81 Schleswig-Holstein

Verkündet am
27. Juli 1983

Haust,

Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !
Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Frey für Recht erkannt:



[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](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. Juni 1981 - 2 Sa 152/81 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten 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 Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, das der Klägerin nach dem einschlägigen Tarifvertrag zustehende Weihnachtsgeld wegen der Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub anteilig zu kürzen.

Die Klägerin ist seit 1978 bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag über Jahresschlußzahlung (Weihnachtsgeld) für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der keramischen Wand- und Bodenfliesenindustrie in den Firmen Aktiengesellschaft Norddeutsche Steingutfabrik Bremen-Grohn, Albertwerke Klingenberg - keramische Fliesen- und Mosaik-GmbH, Kervit GmbH - keramische Wandfliesen, Servais-Werk GmbH, Wessel-Werk GmbH, Villeroy & Boch - keramische Werke KG, Fabrik Dänischburg vom 10. Oktober 1975 Anwendung. Die hier interessierenden Bestimmungen des Tarifvertrages haben folgenden Wortlaut:

"§ 1

Arbeitnehmer, die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres in ein Beschäftigungsverhältnis einge-





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

treten sind, erhalten - zahlbar in der Zeit zwischen dem 15. und 30. November - eine Jahresschlußzahlung, sofern sie zum Auszahlungstermin in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen.

§ 2

Die Jahresschlußzahlung beträgt für Arbeitnehmer, die am 30. September (Stichtag) mindestens zwei Jahre dem Betrieb angehören,

....

ab dem Jahre 1973 = 100 %

eines monatlichen Tarifeinkommens.

....

Die vorstehenden Tarifeinkommen sind um den Prozentsatz zu kürzen, den der Arbeitnehmer im Verhältnis von unentschuldigten Fehltagen und unbezahlten Urlaubstagen zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres nicht gearbeitet hat.

§ 3

....

Arbeitnehmer, die am 30. September (Stichtag) dem Betrieb noch nicht ein volles Jahr angehören, erhalten für jeden vollen Kalendermonat Betriebszugehörigkeit 1/12 der nach Abs. 1 dieses Paragraphen ermittelten Beträge.

§ 5

Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des laufenden Jahres wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Berufserkrankung infolge oder nach Erreichen der Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten die volle Jahresschlußzahlung nach Maßgabe der §§ 2 bis 4.

Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des laufenden Jahres aus einem Grund entlassen werden, den sie nicht zu vertreten haben, erhalten für jeden vollen Kalendermonat 1/12 der unter §§ 2 bis 4 genannten Beträge. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst ruht."

Die Klägerin befand sich nach einer Niederkunft bis zum 16. März 1980 im Mutterschaftsurlaub. Bei der Berechnung der Jahresschlußzahlung für 1980 kürzte die Beklagte diese anteilig





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs und behielt einen Betrag von 383,96 DM ein.

Diesen Restbetrag macht die Klägerin mit ihrer Klage geltend. Sie hat die Auffassung vertreten, eine anteilige Kürzung der Weihnachtswahlleistung für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs sei unzulässig. Der Tarifvertrag sehe eine Kürzung nur vor bei unentschuldigten Fehltagen und unbezahlten Urlaubstagen. Der Mutterschaftsurlaub sei mit diesen Fehlzeiten nicht gleichzusetzen.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 383,96 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, nach Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmungen sei die Zeit des Mutterschaftsurlaubs bei der Berechnung der Jahresschlußzahlung ebenso zu berücksichtigen wie unbezahlte Urlaubstage und andere Zeiten, in denen aus den verschiedensten Gründen keine Leistungen erbracht würden. Aus dem Gedanken des § 8 d MuSchG ergebe sich, daß dem Arbeitgeber durch den Mutterschaftsurlaub keine zusätzlichen finanziellen Belastungen aufgebürdet werden sollten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Berufungsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben und sich dabei zulässigerweise nach § 543 Abs. 1 ZPO auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe gestützt. Die Klägerin hat nach dem einschlägigen Tarifvertrag einen Anspruch auf die volle Jahresschlußzahlung. Diese kann nicht wegen des Mutterschaftsurlaubs anteilig gekürzt werden.

I.1. Nach § 1 des einschlägigen Tarifvertrages erhalten Arbeitnehmer, die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind, in der Zeit zwischen dem 15. und 30. November eine Jahresschlußzahlung, sofern sie zum Auszahlungstermin in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin. Sie hat dem Betrieb der Beklagten am 30. September 1980 angehört.

2. Der Tarifvertrag enthält keine Bestimmung, nach der die Jahresschlußzahlung für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs anteilig zu kürzen ist. Eine verminderte Leistung ist nur vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer infolge von unentschuldigtem Fehltagen oder unbezahlten Urlaubstagen nicht gearbeitet hat (§ 2 TV). Die Jahresschlußzahlung wird ferner nach § 3 des Tarifvertrages anteilig gekürzt, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb am Stichtag (30. September) noch nicht ein volles Jahr angehört. § 5 Abs. 2 des Tarifvertrags sieht ferner eine nur anteilige Leistung des Weihnachtsgeldes vor für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ruht.

3. Die Beklagte meint, den Tarifbestimmungen sei zu entnehmen, daß die bloße Betriebszugehörigkeit den Anspruch auf das Weihnachtsgeld nicht begründe, wenn das Arbeitsverhältnis ruhe. Auch während des Mutterschaftsurlaubs ruhe das Arbeitsverhältnis. Deshalb sei das, was der Tarifvertrag für die Fälle der Einberufung zum Grundwehr- oder Ersatzdienst vorsehe, für den Mutterschaftsurlaub entsprechend anzuwenden. Der Mutterschaftsurlaub sei in dem hier relevanten Sinne auch den unbezahlten Urlaubstagen und unentschuldigten Fehltagen gleichzustellen; denn die Betriebsabwesenheit sei in diesen Fällen jeweils der Sphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen.

4. Dieser Auffassung kann der Senat nicht folgen. Eine entsprechende Anwendung der in dem Tarifvertrag für den Grundwehr- oder Ersatzdienst und die Betriebsabwesenheit beim unbezahlten Urlaub und unentschuldigten Fehltagen getroffenen Kürzungsmöglichkeiten auf die Fälle des Mutterschaftsurlaubs scheidet aus.

a) Die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen folgt den für die Gesetzesauslegung geltenden Regeln. Sie hat vom Wortlaut auszugehen und daraus den erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien und den Sinn und Zweck der Tarifnorm zu ermitteln (BAG Urteil vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschiffahrt). Bei einer vom Wortlaut abweichenden oder über den Wort-





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

laut hinausgehenden Auslegung einer Tarifbestimmung haben die Arbeitsgerichte die verfassungsrechtlich geschützte Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien zu respektieren.

b) Der erkennende Senat hat in seinem Urteil vom 13. Oktober 1982 - 5 AZR 401/80 - (AP Nr. 113 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Entscheidungssammlung des Gerichts vorgesehen) ausgesprochen, daß der Mutterschaftsurlaub zum Fall des Wehr- und Ersatzdienstes erhebliche Unterschiede aufweist.

Nach ausdrücklicher Bestimmung in § 1 Abs. 1 ArbPlSchG ruht das Arbeitsverhältnis mit dem Wehrdienstleistenden. Deshalb bestehen alle wesentlichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nur noch in eingeschränktem Umfang (vgl. Sahmer, ArbPlSchG, 3. Aufl., Stand Jan. 1981, § 1 Anm. 10 ff.). Das Mutterschutzgesetz enthält keine entsprechende Bestimmung. Im Falle des Mutterschaftsurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis nur mit der Maßgabe, daß die Arbeitsvertragsparteien von ihren bisherigen Hauptleistungspflichten freigestellt sind. Dagegen entfällt die arbeitsrechtliche Bindung nicht insgesamt (Bulla/Buchner, MuSchG, 5. Aufl., Vorbem. §§ 8 a bis 8 d Rz 20; Gröninger/Thomas, MuSchG, Stand Okt. 1982, § 8 a Anm. 3 b; Zmarzlik/Zipperer, MuSchG, Mutterschaftshilfe, 3. Aufl. 1979, § 8 a Rz 10).

Gegen die Annahme, der Mutterschaftsurlaub stelle im Sinne der tariflichen Regelung einen dem Wehr- oder Ersatzdienst entsprechenden Sachverhalt dar, spricht vor allem folgendes: Beim





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wehr- und Ersatzdienst ruht das Arbeitsverhältnis in der Regel über die zwölf Monate hinaus, die nach dem Tarifvertrag Voraussetzung sind für den vollen Bezug der Jahressonderleistung. Die Tarifvertragsparteien haben ersichtlich gerade diesen Fall regeln wollen und bestimmt, daß Wehrpflichtige im Jahr der Einberufung und im Jahr des Wiedereintritts in den Betrieb die Jahresschlußzahlung anteilig erhalten für die Zeit, die sie im Betrieb tätig waren. Der Mutterschaftsurlaub kann jedoch nur für höchstens vier Monate in Anspruch genommen werden. Er ist schon von daher, was die ausfallende Arbeit anbetrifft, mit den Fällen des Wehrdienstes nicht vergleichbar.

Schließlich sind auch die Gründe sachlich nicht vergleichbar, die der Arbeitsbefreiung beim Wehrdienst und der Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub zugrundeliegen. Das Arbeitsplatzschutzgesetz will dem Arbeitnehmer, der im Interesse der Gemeinschaft Wehr- oder Ersatzdienst zu leisten verpflichtet ist, seinen Arbeitsplatz erhalten. Der Wehr- und Ersatzdienstspflichtige wird in dieser Zeit voll vom Staat unterhalten. Der Mutterschaftsurlaub wurde dagegen im Interesse der Mutter und der Erziehung des Kleinkindes geschaffen; während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Mutter lediglich einen finanziellen Zuschuß vom Staat. Funktion und Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubs weisen zu dem in § 5 Abs. 2 des TV geregelten Fall des Wehr- und Ersatzdienstes daher solche Unterschiede auf, daß eine entsprechende Anwendung auf den Mutterschaftsurlaub nicht möglich ist.

c) Auch der unbezahlte Urlaub unterscheidet sich in Rechtsgrund





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Ausgestaltung wesentlich vom Mutterschaftsurlaub. Der unbezahlte Urlaub wird vom Arbeitnehmer im Regelfall in dessen eigenem Interesse begehrt. Es steht sodann im Belieben des Arbeitgebers, ob er der Bitte des Arbeitnehmers um unbezahlten Urlaub nachkommt. In der Ausgestaltung des unbezahlten Urlaubs ist der Arbeitnehmer frei, soweit nicht etwas anderes vereinbart ist. Verlangt dagegen eine Arbeitnehmerin im Anschluß an die Mutterschutzfrist den Mutterschaftsurlaub, so muß der Arbeitgeber diesen kraft Gesetzes gewähren. Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub unterliegt auch weder nach seiner zeitlichen Lage noch nach seiner Zeitdauer dem Dispositionsrecht des Arbeitgebers. Er kann nur im Anschluß an die Mutterschutzfrist und dann für die Dauer von vier Monaten gewährt werden. Ausgestaltung und Umfang des Mutterschaftsurlaubs sind in §§ 8 a ff. MuSchG gesetzlich festgelegt. Während des Mutterschaftsurlaubs darf die Arbeitnehmerin keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen und sie hat auch gewisse Unterrichtungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Außerdem hat die Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Der Mutterschaftsurlaub ähnelt daher in seiner Ausgestaltung mehr dem bezahlten Erholungsurlaub, auf den er nach § 8 d MuSchG auch teilweise anrechenbar ist.

II. Eine anteilige Kürzung der Jahresschlußzahlung wegen des Mutterschaftsurlaubs ist entgegen der von der Beklagten vertretenen Auffassung auch nicht aus einer ergänzenden Ausfüllung des Tarifvertrags herzuleiten.

1. Die Revision ist der Auffassung, der Tarifvertrag enthalte





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

eine unbewußte Regelungslücke, denn bei Abschluß des Tarifvertrages am 10. Oktober 1975 habe es noch keinen Mutterschaftsurlaub gegeben. Eine anteilige Kürzung des Weihnachtsgeldes auch beim Mutterschaftsurlaub entspreche dem mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien, denn der Mutterschaftsurlaub sei ein dem Wehrdienst und dem unbezahlten Urlaub vergleichbarer Tatbestand.

2. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts fehlt es schon an einer unbewußten Regelungslücke, so daß eine ergänzende Lückenausfüllung nicht möglich ist. Richtig ist, daß die Tarifvertragsparteien den Einfluß des Mutterschaftsurlaubs auf die Höhe der Jahresschlußzahlung nicht regeln konnten, weil es den Mutterschaftsurlaub bei Abschluß des Tarifvertrages noch nicht gab. Daraus ergibt sich jedoch noch keine Lücke im Tarifvertrag. Eine solche setzt voraus, daß aus den tariflichen Bestimmungen der Wille der Tarifvertragsparteien erkennbar wird für den angegebenen, räumlichen, persönlichen, fachlichen oder betrieblichen Geltungsbereich eine abschließende Regelung zu schaffen (BAG Urteil vom 13. Juni 1973 - 4 AZR 445/72 - AP Nr. 123 zu § 1 TVG Auslegung; ferner BAG 36, 218 = AP Nr. 19 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Davon könnte man nur ausgehen, wenn hier die Tarifvertragsparteien jede Art von Fehlzeiten und ihre Auswirkungen auf den Anspruch auf die Jahresschlußzahlung umfassend hätten regeln wollen. Das ist jedoch nicht geschehen. Der Tarifvertrag regelt lediglich, wie sich unentschuldigte Fehltage, unbezahlte Urlaubstage und die Zeit des Wehr- und Ersatzdienstes auf den Anspruch auf Jahresschlußzahlung auswirken. Damit sind aber nicht alle Fälle der bezahlten oder unbezahlten Freistellung erfaßt, in





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

denen trotz bestehender Betriebszugehörigkeit keine Arbeitsleistung erbracht wird. So besagt der Tarifvertrag z.B. nichts über Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit (vgl. dazu Urteil des Senats vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 466/80 - AP Nr. 12 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie, auch zur Veröffentlichung in der Entscheidungssammlung des Gerichts bestimmt). Desgleichen sind die Zeiten der Mutterschutzfristen der §§ 3 und 6 MuSchG nicht geregelt (vgl. hierzu Urteil des Senats vom 13. Oktober 1982 - 5 AZR 370/80 - AP Nr. 114 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtl. Sammlung des Gerichts bestimmt). Weiter ist nicht geregelt, wie sich länger andauernde Wehrübungen, die das Arbeitsverhältnis des eingezogenen Arbeitnehmers ebenfalls zum Ruhen bringen, auf die Jahressonderleistung auswirken. Es ist daher nicht ersichtlich, daß die Tarifvertragsparteien die Zeit des Mutterschaftsurlaubs, falls dieser bei Abschluß des Tarifvertrags bereits gesetzlich vorgesehen gewesen wäre, in die Fehlzeitenregelung des Tarifvertrages aufgenommen hätten.

III. Entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung ist das Verlangen der Klägerin auf die volle Jahresschlußzahlung auch nicht rechtsmißbräuchlich.

1. Die Revision ist der Auffassung, die Klägerin verstoße gegen Treu und Glauben, wenn sie einerseits Mutterschaftsurlaub verlange und andererseits die volle Jahresschlußzahlung beanspruche. Denn es stehe im Belieben der Klägerin, ob sie den Mutterschaftsurlaub verlange oder nicht.





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Bedenken der Revision greifen nicht durch. Ein Arbeitnehmer, der von einem ihm gesetzlich zustehenden Recht Gebrauch und einen in seinen Voraussetzungen im einzelnen im Tarifvertrag geregelten Anspruch geltend macht, handelt nicht rechtsmißbräuchlich. Zu dem Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung hat der Senat allerdings angenommen, der Anspruch könne entfallen, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum gar nicht oder jedenfalls nicht in nennenswertem Umfang gearbeitet hat (vgl. zuletzt Urteil vom 29. August 1979 - 5 AZR 511/79 - AP Nr. 104 zu § 611 BGB Gratifikation). Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Michels-Holl

Döring

Dr. Frey





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)