

Aktenzeichen: 5 AZR 370/80

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 13. Oktober 1982

- 5 AZR 370/80 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 24. Januar 1980

Bonn

- 1 Ca 2201/79 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. Mai 1980

Düsseldorf (Köln)

- 2 Sa 153/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Jahressonderleistung bei Mutterschutzfrist

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, § 242; MuSchG § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1; TVG § 1 Auslegung; Tarifvertrag über Jahresleistung vom 11. August 1971 für die gewerblichen Arbeitnehmer und die Auszubildenden und die kaufmännischen und technischen Angestellten und Auszubildenden der Chemischen Industrie in den Regierungsbezirken Aachen, Düsseldorf und Köln zwischen der Tarifgemeinschaft von Arbeitgeberverbänden der Chemischen Industrie und Industriewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bezirk Nordrhein, § 3, § 4 Ziffer 4

Leitsätze:

1. Die Zeit der Mutterschutzfrist darf sich nicht lohnmindernd auswirken.
2. Eine jährlich zu zahlende Jahressonderleistung darf daher wegen Fehlzeiten, die durch die Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG) entstehen, nicht anteilig gekürzt werden. Eine in einem Tarifvertrag enthaltene entgegenstehende Regelung ist nichtig.



5 AZR 370/80

2 Sa 153/80 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
13. Oktober 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 13. Oktober 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Mai 1980 – 2 Sa 153/80 – teilweise aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt neugefaßt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 24. Januar 1980 – 1 Ca 2201/79 – teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 411,75 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 20. Dezember 1979 zu zahlen.

- 2 -



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



- 2 -

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

2. Im übrigen werden die Berufung und die Revision der Klägerin zurückgewiesen.
3. Von den Kosten der ersten Instanz und der Berufungsinstanz haben die Klägerin 3/5 und die Beklagte 2/5 zu tragen.

Von den Kosten der Revision haben die Klägerin 1/3 und die Beklagte 2/3 zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit dem 10. Juni 1974 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der "Tarifvertrag über Jahresleistung vom 11. August 1971 für die gewerblichen Arbeitnehmer und die Auszubildenden und die kaufmännischen und technischen Angestellten und die Auszubildenden der Chemischen Industrie in den Regierungsbezirken Aachen, Düsseldorf und Köln" Anwendung. Der Tarifvertrag hat, soweit hier interessierend, folgenden Wortlaut:

"§ 3

Der Anspruch auf die Jahresleistung setzt voraus, daß der Berechtigte am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres dem Betrieb länger als drei Monate angehört und sein Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat.

§ 4

1.

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten die nach diesen Bestimmungen zu errechnende Jahresleistung in einer Höhe, die dem Anteil ihrer regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.
3. Im Eintrittsjahr erhalten Berechtigte für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel der Jahresleistung....
4. In den nachfolgenden Kalenderjahren besteht ein Anspruch in Höhe von ein Zwölftel der Jahresleistung für jeden Kalendermonat, in dem der Berechtigte für mindestens 12 Arbeits-

- 3 -



- 3 -

tage Anspruch auf Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung oder Fortzahlung der Bezüge hat. Durch längere Arbeitsunfähigkeit wird der Anspruch auf die Jahresleistung nicht berührt."

Die Klägerin befand sich nach ihrer Niederkunft am 18. Mai 1979 in der Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG und hat anschließend vom 14. Juli 1979 bis 17. November 1979 Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen. Die Beklagte hat daraufhin die tarifliche Jahresleistung für 1979, deren voller Betrag sich auf 1.646,96 DM brutto belief, für die Zeit der Mutterschutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs gekürzt und an die Klägerin lediglich für die Monate Januar, Februar, März und Dezember 1979 eine Jahressonderleistung von insgesamt 4/12, das sind 548,96 DM brutto ausgezahlt.

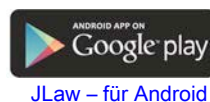
Mit ihrer Klage hat die Klägerin den Restbetrag geltend gemacht. Sie hat, soweit für die Revision noch von Bedeutung, vorgetragen, eine anteilige Kürzung der Jahressonderleistung für die Zeit der Mutterschutzfristen vor und nach der Niederkunft sei unzulässig. Die Beklagte habe in dieser Zeit an die Klägerin einen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG gezahlt. Das Mutterschaftsgeld sei dem Lohn gleichzusetzen. Die Klägerin habe für die Monate April bis Juni 1979 daher einen Lohnanspruch im Sinne des § 4 Ziffer 4 des Tarifvertrages gehabt. Zudem sei in dem Tarifvertrag geregelt, daß längere Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf die Jahresleistung unberührt lasse; hieraus ergebe sich der Wille der Tarifvertragsparteien, in entsprechenden Fällen die Jahressonderleistung ungekürzt auszuzahlen. Die Klägerin hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 1.098,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 20. Dezember 1979 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, nach § 4 Ziffer 4 des Tarifvertrages sei sie berechtigt, die Jahresleistung für die Zeit der Mutterschutzfrist zu kürzen, denn die Klägerin habe in dieser Zeit keinen Anspruch auf Lohn oder auf Lohnfortzahlung gehabt. Bei dem vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuß zum Mutterschaftsgeld handele es sich um eine zusätzliche Leistung, die durch öffentlich-rechtliche Bestimmungen geregelt sei. Aus dem

- 4 -



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



Wortlaut des Tarifvertrages ergebe sich weiter, daß nur solche Monate bei der Bemessung der Jahresleistung zugrunde zu legen seien, in denen die vollen Bezüge fortgezahlt würden. Der Tarifvertrag enthalte eine genaue Regelung darüber, in welchen Fällen trotz verminderter Arbeitsleistung Anspruch auf die volle Jahresleistung bestehe. Eine Ausweitung dieser Ausnahmetatbestände sei nicht zulässig. Folge man der Auffassung der Klägerin, so würden diejenigen Arbeitnehmerinnen benachteiligt, deren kalendertäglicher Durchschnittsverdienst von dem von den Krankenkassen zu zahlenden kalendertäglichen Mutterschutzgeld abgedeckt sei. Denn diese Arbeitnehmerinnen könnten, da sie von dem Arbeitgeber keinen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld erhielten, nach dem Tarifvertrag für die Zeit der Mutterschutzfrist keine Jahressonderleistung erhalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch nur noch in der Höhe weiter, in der die Beklagte die Jahressonderleistung für die Zeit der Mutterschutzfristen anteilig gekürzt hat. Die Klägerin beziffert diesen Betrag auf 640,45 DM.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist im wesentlichen begründet. Die Klägerin hat für die Monate April, Mai und Juni 1979 Anspruch auf je ein Zwölftel der Jahresleistung nach dem einschlägigen Tarifvertrag. Die anteilige Jahresleistung entfällt insoweit nicht deshalb, weil die Klägerin sich in diesen Monaten in der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG befunden hat. Die Zeit der Mutterschutzfrist darf sich nicht lohnmindernd auswirken.

I.1. Die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug der Jahresleistung sind in dem hier einschlägigen Tarifvertrag geregelt. Nach dessen § 4 Ziffer 4 besteht ein Anspruch auf ein Zwölftel der Jahresleistung für jeden Kalendermonat, in dem der Be-



rechtigte für mindestens 12 Arbeitstage Anspruch auf Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung oder Fortzahlung der Bezüge hat. Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin nicht. Sie hat während der Mutterschutzfrist weder Lohn- noch Lohnfortzahlung erhalten, sondern gemäß § 14 des MuSchG einen Zuschuß der Beklagten zu dem von der Krankenkasse gewährten Mutterschaftsgeld.

- a) Das Berufungsgericht hat insoweit zutreffend angenommen, daß mit Lohn und Lohnfortzahlung in dem Tarifvertrag nur Zahlungen in voller Höhe der durchschnittlichen Bezüge gemeint sind und der Begriff Lohnfortzahlung nicht den vom Arbeitgeber nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Zuschuß zu dem Mutterschaftsgeld erfaßt. Diese vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung des Tarifvertrags ist nicht zu beanstanden. Tarifverträge sind wie Gesetze auszulegen; dabei ist zunächst vom Wortlaut auszugehen und sodann der Sinn und Zweck der Tarifnorm zu ermitteln; danach ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen (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 § 2 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt).
- b) Nach allgemeinem Sprachgebrauch und dem der beteiligten Berufskreise (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 397) ist der vom Gesetzgeber gewählte Begriff Zuschuß nicht in den tarifvertraglichen Begriff der Lohnfortzahlung einzubeziehen. Zwar handelt es sich bei dem Zuschuß nach § 14 MuSchG seiner Rechtsnatur nach um einen arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlungsanspruch (Bulla/Buchner, MuSchG, 5. Aufl., § 14 Rz 83; Gröninger/Thomas, MuSchG 1982, § 14 Anm. 1). Dies ist jedoch für die Auslegung der Tarifnorm ohne Bedeutung. Denn die Tarifvertragsparteien haben nicht zu erkennen gegeben, daß sie mit dem Begriff Lohnfortzahlung über den vom Gesetzgeber gewählten Begriff hinaus auf den Rechtscharakter des Anspruchs abstellen wollten. Der Umstand, daß es sich bei dem Zuschuß des Arbeitgebers nach § 14 MuSchG nur um einen Teilanspruch des Arbeitnehmers handelt, spricht ebenfalls dagegen, insoweit eine Lohnfortzahlung anzunehmen. In seinem Urteil vom 19. Mai 1976 (5 AZR 121/75 - AP Nr. 89 zu § 611 BGB



Gratifikation) hat der Senat den hier einschlägigen Tarifvertrag bereits dahin ausgelegt, daß unter dem Begriff Lohn der Normallohn, also der Lohnanspruch in seinem vollem Umfang zu verstehen ist. Bei der von der Revision erstrebten Auslegung hätten zudem nur die Frauen einen Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung, die einen kalendertäglichen Nettoverdienst haben, der über dem von der Krankenkasse gewährten Mutterschaftsgeld liegt und die deshalb nach § 14 MuSchG vom Arbeitgeber einen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld erhalten. Es ist den Tarifvertragsparteien aber nicht zu unterstellen, daß sie die Frauen von dem tariflichen Anspruch ausschließen wollten, die den kalendertäglichen Durchschnittsverdienst nicht erreichen; für eine solche Unterscheidung ist kein sachlicher Grund ersichtlich.

2. Auch die Regelung in § 4 Ziffer 4 Satz 2 des Tarifvertrags verhilft der Klägerin nicht zum Erfolg. Danach wird der Anspruch auf die Jahresleistung durch längere Arbeitsunfähigkeit nicht berührt. Die Mutterschutzfristen können nicht den Zeiten der Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt werden. Hätten die Tarifvertragsparteien alle Fälle der unverschuldeten Arbeitsversäumnis, also auch die schwangerschaftsbedingten Fehlzeiten, mit dieser Tarifklausel erfassen wollen, hätten sie eine entsprechende allgemeine Formulierung gewählt. Die Regelung in § 4 Ziffer 4 Satz 2 des Tarifvertrags muß zudem im Zusammenhang gesehen werden. Wenn es dort in Satz 1 heißt, der Anspruch bestehe in Höhe von einem Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Berechtigte für mindestens 12 Arbeitstage einen Lohn- oder Lohnfortzahlungsanspruch erworben hat, so will Satz 2 verhindern, daß - obgleich grundsätzlich ein Anspruch auf die Jahresleistung besteht - durch längere Arbeitsunfähigkeit ganze Monate als Berechnungsgrundlage wegfallen (vgl. BAG Urteil vom 19. Mai 1976 aaO).

II. Obgleich die Klägerin demnach die Voraussetzungen zum Bezug der vollen Jahresleistung nach dem Tarifvertrag nicht erfüllt, hat sie - und nur dies ist in der Revision noch zu entscheiden - Anspruch auf die anteilige Jahresleistung auch für die Monate, in denen sie wegen der Mutterschutzfrist mindestens 12 Tage mit ihrer Arbeitskraft ausgefallen ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Denn § 4 Ziffer 4 des Tarifvertrags, der einer Zahlung der anteiligen Jahressonderleistung für die Zeit der Mutterschutzfrist entgegensteht, ist wegen Verstoßes gegen die zwingenden Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes nichtig. Das hat das Berufungsgericht nicht erkannt. Die Tarifvertragsparteien dürfen die durch die Mutterschutzfrist bedingten Fehlzeiten bei der jährlich zu zahlenden Jahressonderleistung nicht leistungsmindernd berücksichtigen.

1. Nach §§ 11 und 14 MuSchG hat die Arbeitnehmerin während der Mutterschutzfrist Anspruch auf den Durchschnittsverdienst bzw. auf Mutterschaftsgeld zuzüglich eines Zuschusses des Arbeitgebers, so daß das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt erreicht wird. Sinn und Zweck dieser Bestimmungen ist es, die im Arbeitsverhältnis stehenden Frauen vor wirtschaftlichen Nachteilen infolge der Schwangerschaft und der Entbindung zu bewahren. Ihnen soll während der auf der Mutterschaft beruhenden Freistellung von der Arbeit ihr bisheriger aus der Berufstätigkeit herrührender Lebensstandard gesichert sein (BAG 23, 178 = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie).

2. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 30. März 1967 (5 AZR 359/66 – BAG 19, 300 = AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation) eine Klausel für rechtswirksam gehalten, nach der die Höhe der Gratifikation entsprechend der Betriebsanwesenheit bemessen wurde. Er hat es als zulässig angesehen, Fehlzeiten gratifikationsmindernd zu berücksichtigen, die auf Schwangerschaft und Entbindung zurückzuführen sind. Hieran kann der Senat nicht festhalten.

In einer späteren Entscheidung hat der Dritte Senat eine laufend gewährte Anwesenheitsprämie als Teil des Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 11, 14 MuSchG gewertet (BAG 23, 178 = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie). Für den Bereich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hatte der erkennende Senat dem Arbeitgeber bei einer jährlich zu zahlenden Sonderleistung zugebilligt, die Anspruchsvoraussetzungen festzulegen und dabei auch Fehlzeiten anspruchsmindernd zu berücksichtigen (Urteil vom 9. November 1972 – 5 AZR 144/72 –



AP Nr. 9 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie). Für eine laufend gewährte Anwesenheitsprämie hat er seit der Entscheidung vom 4. Oktober 1978 (5 AZR 886/77 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie) angenommen, daß eine vertragliche Abrede nichtig ist, nach der eine solche Prämie während der durch Krankheit ausgefallenen Arbeitszeit nicht weitergezahlt werden soll. Diese differenzierende Rechtsprechung hat der Senat für das Lohnfortzahlungsgesetz in seinem Urteil vom 19. Mai 1982 (5 AZR 466/80 - AP Nr. 12 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie) jedoch aufgegeben. Er hat darin die Berücksichtigung krankheitsbedingter Fehlzeiten auch bei einer jährlich zu zahlenden Anwesenheitsprämie wegen Verstoßes gegen den Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes für unwirksam erklärt.

3. Für die Fehlzeiten während der Mutterschutzfrist kann nichts anderes gelten. Sie dürfen bei der jährlich zu zahlenden Sonderleistung des Arbeitgebers nicht leistungsmindernd berücksichtigt werden. Die mit den Beschäftigungsverboten bezweckten Schutzmaßnahmen bedeuten erst dann eine wirkliche Hilfe, wenn die Frau zugleich vor wirtschaftlichen Nachteilen bewahrt wird. Durch die in den §§ 11, 13 und 14 MuSchG enthaltenen Regelungen soll erreicht werden, daß auch bei schwangerschaftsbedingten Fehlzeiten keine Verdienstminderung eintritt. Damit soll zugleich jeder Anreiz für die Mutter entfallen, entgegen der gesetzlich normierten Fürsorge die Arbeit zu ihrem und des Kindes Schaden fortzusetzen (Bulla/Buchner, aaO, § 11 Rz 1; Gröninger/Thomas, aaO, § 11 Anm. 1). Dieser Schutzzweck des Mutterschutzgesetzes würde unterlaufen, wenn die Mutter am Jahresende infolge von Schwangerschaft und Entbindung doch einen Teil des Arbeitsentgeltes einbüßte.

4. Die Rechtsprechung des Senats, die bisher nur individualrechtliche Vereinbarungen zum Gegenstand hatte, ist auch auf tarifvertragliche Bestimmungen anzuwenden.

a) Auch die Tarivertragsparteien sind an zwingendes Gesetzesrecht gebunden. Im Rahmen der Schutzgesetzgebung, bei der es sich um einseitig zwingendes Recht handelt, sind sie nur ermächtigt, in dem Tarifvertrag eine Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Tarifverträge, die hiergegen



verstoßen, sind unwirksam (Nikisch, Arbeitsrecht II, § 69 IV 1, S. 227; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einleitung Rz 93).

Diesen Grundsatz hat der Gesetzgeber im Bereich der Schutzgesetzgebung dadurch unterbrochen, daß er Tariföffnungsklauseln in das Bundesurlaubsgesetz (§ 13 Abs. 1) und das Lohnfortzahlungsgesetz (§ 2 Abs. 3) aufgenommen hat. Durch diese auf bestimmte Gesetze beschränkte Regelungsermächtigung der Tarifvertragsparteien hat der Gesetzgeber zu erkennen gegeben, daß nur die in diesen Gesetzen normierten Schutzbestimmungen durch Tarifvertrag zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden dürfen. Diese Ermächtigung ist nicht auf andere Schutzgesetze auszudehnen (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 79 III 3; Fenn/Beppler, RdA 1973, 218, 231). Da das Mutterschutzgesetz im Gegensatz zu dem Bundesurlaubsgesetz und dem Lohnfortzahlungsgesetz keine Tariföffnungsklausel enthält, ist es den Tarifvertragsparteien ebenso wie den Parteien eines Einzelarbeitsvertrages verwehrt, zwingende Schutzgesetze zuungunsten des Arbeitnehmers abzuändern.

III. Die der Klägerin nach dem Tarifvertrag zustehende Jahressonderleistung konnte daher von der Beklagten nicht wirksam um die Zeit der Mutterschutzfrist anteilig gekürzt werden.

1. Die von der Beklagten vorgenommene Kürzung ist jedoch nur für die Monate April, Mai und Juni 1979 unberechtigt gewesen. Denn in diesen Monaten hat die Klägerin wegen Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist die Anspruchsvoraussetzungen für jeweils ein Zwölftel der vollen Jahresleistung nicht erfüllt. Bei einem Bruttoverdienst von 1.646,96 DM machen drei Zwölftel einen Betrag von 411,75 DM aus. Dieser Betrag war der Klägerin mit den verlangten Zinsen zuzusprechen.

2. Für den Monat Juli 1979 steht der Klägerin dagegen die anteilige Jahressonderleistung nicht zu. Da die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts am 18. Mai 1979 entbunden hat, endete die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG am 13. Juli 1979; anschließend befand sie sich im Mutterschaftsurlaub. Ohne die Schutzfrist hätte die Klägerin im Monat Juli 1979 nur zehn Tage gearbeitet mit entsprechendem Lohnanspruch. Nach dem Tarifvertrag ist jedoch Voraussetzung



- 10 -

für die anteilige Jahressonderleistung ein Lohnanspruch für mindestens zwölf Arbeitstage im Monat. Diese Voraussetzung muß auch insoweit berücksichtigt werden, wie Zeiten des Mutterschutzes Zeiten mit Lohnansprüchen gleichzustellen sind. Soweit die Klägerin daher in der Revision einen über 411,75 DM hinausgehenden Betrag geltend gemacht hat, war die Klage abzuweisen.

Dr. Thomas

Schleinkofer

Dr. Heither

Dr. Hirt

Michels-Holl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)