

Aktenzeichen: 9 AZR 632/03
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 15. Februar 2005
- 9 AZR 632/03 -

I. Arbeitsgericht
Münster

Urteil vom 19. Dezember 2002
- 2 Ca 1896/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 27. August 2003
- 18 Sa 224/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Chemieindustrie - Urlaubsvergütung für "Heiligabend"

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die chemische Industrie für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West) - (MTV) vom 24. Juni 1992 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 15. Mai 2000

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 632/03
18 Sa 224/03
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2005

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Benrath für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. August 2003 - 18 Sa 224/03 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger für am 24. Dezember 2001 genommenen Urlaub den tariflichen Zuschlag zahlen muss.

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Chemieindustrie, als Maschinist in Schichtarbeit tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Vorschriften des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West) Anwendung (künftig: MTV). Der Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992, der in der Fassung des Änderungsstarifvertrages vom 15. Mai 2000 noch im Jahre 2001 galt, hatte auszugsweise folgenden Wortlaut:

„§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

I.

Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

...

2. Für Wechselschichtarbeitnehmer in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben beträgt die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Eine geringfügige durch den Schichtplan bedingte Überschreitung der 37,5 Stunden ist mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

In vollkontinuierlichen Betrieben bleibt es der betrieblichen Vereinbarung überlassen, zur Erreichung zusätzlicher Sonntagsfreischichten Schichten bis zu 12 Stunden an Sonntagen einzulegen.

Die Arbeitszeiten in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben sind im Rahmen eines betrieblichen



Schichtplans zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren unter Zugrundelegung eines Verteilzeitraums von bis zu 12 Monaten.

Die tägliche Arbeitszeit kann auf 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt; Absatz 2 bleibt unberührt.

...

IV.

Frühschluss

Samstags soll die Arbeitszeit nicht über 13 Uhr ausgedehnt werden. Am Tage vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit um 13 Uhr; hierdurch ausfallende Arbeitszeit ist zu bezahlen.

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die regelmäßige Schichtarbeit ...

§ 3

Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft und Reisekosten

I.

Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die tarifliche und wöchentliche oder über die in diesem Rahmen betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ausschließlich der Pausen, soweit sie angeordnet war. ...

Für Arbeitnehmer in voll- und teilkontinuierlicher Wechselschicht ist Mehrarbeit die über die in § 2 I Ziffer 2 genannten Grenzen hinausgehende Wochenarbeitszeit.

...

§ 4

Zuschläge und Schichtzulagen

I.

Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Zuschläge betragen

- | | |
|--|------|
| 1. für Mehrarbeit | 25 % |
| 2. für regelmäßige Nachtarbeit | 15 % |
| 3. für nicht regelmäßige Nachtarbeit | 20 % |
| 4. für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen | 60 % |



5. für Arbeiten am 24. Dezember ab 13 Uhr 100 %
6. für Arbeiten an den Wochenfeiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen der Arbeitsausfall zu vergüten ist; für Arbeiten am 1. Mai, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen, am Neujahrstag, auch dann, wenn diese Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen an sich arbeitsfreien Werktag fallen 150 %

II.

Berechnung der Zuschläge

...

3. Treffen Zuschläge von 60 % oder höhere Zuschläge mit anderen Zuschlägen zusammen, so ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen. ...

§ 12

Urlaub

...

III.

Urlaubsentgelt

1. Für den Urlaub ist ein Entgelt zu zahlen in Höhe des Arbeitsverdienstes, den der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit oder der davon abweichenden vereinbarten Arbeitszeit ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Bei der Ermittlung des Urlaubsentgelts bleiben Kurzarbeitszeiten bis zur Dauer von 6 Monaten sowie Zahlungen im Krankheitsfalle nach 6 Wochen, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen und dergleichen außer Ansatz.
- ...
3. Auf Antrag des Arbeitnehmers ist vor Antritt seines Urlaubs ein Vorschuss in ungefährer Höhe des Urlaubsentgelts zu leisten, wenn der Termin für die Entgeltzahlung in den Urlaub fällt.

...

§ 17

Ausschlussfristen

...



2. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.

...

§ 18

Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 1993 in Kraft.“

Zum Tarifvertrag besteht ferner eine Protokollnotiz I. 5. mit folgendem Wortlaut:

„Bei der Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung können Entgeltbestandteile, die monatlich regelmäßig, aber nicht in gleicher Höhe anfallen, nach den durchschnittlichen Verhältnissen der letzten 12 abgerechneten Kalendermonate oder eines anderen durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitraums berechnet werden; weist der Arbeitnehmer eine geringere Betriebszugehörigkeit auf, ist die Bemessungsgrundlage dieser kürzere Zeitraum.“

Nach der bestrittenen Behauptung der Beklagten soll eine gemeinsame Auslegung der Tarifvertragsparteien vom 2. Juli 1990 bestehen, die auszugsweise lautet:

„Die in § 4 Abs. 1 Nr. 4 - 6 erwähnten Zuschläge sind nur für „Arbeiten“ an den genannten Tagen zu zahlen. Für die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfallende Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer der Arbeitsverdienst zu zahlen, den er ohne den Arbeitsausfall zu zahlen hätte (Lohnausfallprinzip). Bei der Berechnung des Lohnausfalls sind nach dem Manteltarifvertrag die Zuschläge, die tariflich ausschließlich für Arbeiten an den genannten Tagen zu zahlen sind, nicht zu berücksichtigen. Es ist vielmehr die Vergütung für die infolge des Feiertages ausfallende Arbeitszeit ohne diese Zuschläge zu zahlen.“

Die Beklagte regelte mit Zustimmung des Betriebsrats die Arbeitszeit über den Jahreswechsel 2001 auf 2002 durch Aushang vom 14. November 2001 wie folgt:

»...«

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend finden Sie noch einmal eine Übersicht über die Arbeitszeitregelung für Heiligabend und Silvester.

...



Grundsätzlich gilt:

Sofern keine Plusstunden vorhanden sind, muss für den 24.12.2001 sowie für den 31.12.2001 je ein Tag Urlaub genommen werden.

...“

Nach dem Jahresschichtplan hätte der Kläger am 24. Dezember 2001 in der Spätschicht von 14.00 bis 22.00 Uhr arbeiten müssen. Der Kläger beantragte für den 24. Dezember 2001 Urlaub, den ihm die Beklagte gewährte. Als Urlaubsentgelt zahlte die Beklagte dem Kläger die ausgefallenen Stunden ohne Zuschläge. Das ergab 81,07 Euro brutto. Im Betrieb kam es zu Meinungsverschiedenheiten über die Frage, ob der Zuschlag nach § 4 I. Ziff. 5 MTV auch für den Fall der Urlaubsnahme am 24. Dezember gezahlt werden müsse.

Mit Aushang vom 27. Juni 2002 verlängerte die Beklagte

„die Ausschlußfrist für die Problematik

„Feiertagszuschlag 24.12.2001“

nochmals bis zum 31.07.2002.“

Mit seiner am 22. Juli 2002 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 26. Juli 2002 zugestellten Klage verlangt der Kläger von der Beklagten die Auszahlung des „Feiertagszuschlags“ von 100 % für Arbeiten am 24. Dezember nach 13.00 Uhr.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 81,07 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 26. Juli 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, dem Kläger stehe der Anspruch nicht zu. Die geltend gemachten Zuschläge dienten dazu, Arbeit trotz „Heiligabend“ auszugleichen. Der Kläger habe Heiligabend mit seiner Familie verbringen können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch zu.

I. Die Beklagte ist nach § 12 III. Ziff. 1, § 4 I. Ziff. 5 MTV, verpflichtet, dem Kläger als restliche Urlaubsvergütung einen Zuschlag von 100 % auf die ausgefallenen Stunden, also 81,07 Euro, zu zahlen.

1. Die Bestimmungen des MTV sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit anwendbar.

2. Für die Bemessung des Urlaubsentgelts des Klägers gilt § 12 III. Ziff. 1 MTV. Nach den in der Revisionsinstanz nicht angefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte keine Wahl dahingehend getroffen, das Urlaubsentgelt davon abweichend nach der Sonderregelung der Protokollnotiz I. 5. MTV berechnen zu wollen (vgl. Senat 3. Dezember 2002 - 9 AZR 535/01 - BAGE 104, 65).

3. Die Anwendung der tariflichen Bemessungsvorschrift ergibt, dass dem Kläger der geforderte Zuschlag nach § 4 I. Ziff. 5 MTV zusteht.

a) Nach dem Wortlaut des § 12 III. Ziff. 1 Satz 1 MTV ist für den Urlaub ein Entgelt in Höhe des Arbeitsverdienstes zu zahlen, den der Kläger erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte. Die Tarifvertragsparteien haben mit dieser Bestimmung zulässigerweise - auch hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs - das Urlaubsentgelt nach dem Lohnausfallprinzip bemessen (Senat 3. Dezember 2002 - 9 AZR 535/01 - BAGE 104, 65). Danach kommt es allein darauf an, welches Entgelt der Kläger erhalten hätte, wenn er anstatt Urlaub zu nehmen gearbeitet hätte. Dann wäre ihm der 100 %-ige Zuschlag nach § 4 I. Ziff. 5 MTV für Arbeit am 24. Dezember nach 13.00 Uhr zu zahlen gewesen; denn nach dem Schichtplan war der Kläger ursprünglich für Arbeit erst nach diesem Zeitpunkt eingeteilt. Der Ausfall der Schicht war somit urlaubsbedingt. Er beruht nicht auf den Regelungen über den „Frühschluss“, die nach § 2 IV. Abs. 2 MTV für Schichtarbeit keine Anwendung finden.

b) Die von der Beklagten geltend gemachte einschränkende Auslegung ist vom Landesarbeitsgericht abgelehnt worden. Die dagegen gerichtete Rüge der Revision ist im Ergebnis nicht begründet.



Zwar setzt die Regelung über den Zuschlag in § 4 I. Ziff. 5 MTV „Arbeit“ voraus. Nur wenn der Arbeitnehmer tatsächlich im Betrieb arbeitet, wird der Zweck des Zuschlages, die ungünstig gelegene Arbeitszeit zu vergüten, erreicht. Soweit es um die Bemessung der Urlaubsvergütung geht, ist dies jedoch unerheblich. Die Tarifvertragsparteien haben abweichend von § 11 Abs. 1 BUrlG in § 12 III. Ziff. 1 MTV auf das Lohnausfallprinzip als Berechnungsgrundlage abgestellt.

Das führt dazu, dass, soweit die Tarifvertragsparteien keine Einschränkungen vorsehen, Zuschläge auch während des Urlaubs zu zahlen sind. Das ergibt sich letztlich aus dem Rechtscharakter des Urlaubs: Urlaub ist die Zeit, während derer der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt ist (*allgemein: BAG 1. Dezember 1983 - 6 AZR 299/80 - BAGE 44, 278 und seitdem ständig, hinsichtlich des MTV: Senat 5. November 2002 - 9 AZR 470/01 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 15 = EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 4*). Voraussetzung für die Fortzahlung der Bezüge während des Urlaubs nach den jeweils einschlägigen Vorschriften ist deshalb, dass der Arbeitnehmer - wie hier - freigestellt wurde und damit nicht arbeitet.

c) Der Anspruch wird auch nicht auf Grund von § 12 III. Ziff. 1 Satz 2 MTV ausgeschlossen. Nach dieser Regelung sind ua. „Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind“ für die Berechnung des Urlaubsentgelts nicht zu berücksichtigen. Bei dem Zuschlag für Arbeit an Heiligabend handelt es sich - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat - nicht um einen Mehrarbeitszuschlag:

Mehrarbeit, für die nach § 4 I. Ziff. 1 MTV Zuschläge zu zahlen sind, ist in § 3 I. MTV definiert. Bei dem als Schichtarbeitnehmer arbeitenden Kläger ist allein darauf abzustellen, ob er über das in § 2 I. Ziff. 2 MTV geregelte Maß, also über 37,5 Stunden in der Woche, hinaus arbeitet.

Zweck des Zuschlags für Arbeit an Heiligabend ist wie bei den in § 4 I. Ziff. 2 bis 4 und 6 geregelten Zuschlägen für Arbeit nach 13.00 Uhr nicht die Dauer der Arbeitszeit, sondern deren ungünstige Lage. Wie auch die Beklagte richtig annimmt, soll ein Arbeitnehmer belohnt werden, der mit seiner Familie nicht „Heiligabend“ feiern kann. Aus diesem Grunde ist - entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts - der Zuschlag auch nicht „wie“ ein Zuschlag für Mehrarbeit zu behandeln. Eine analoge Anwendung der Regelung des § 12 III. Ziff. 1 Satz 2 MTV scheidet schon deshalb aus.



d) Mit dem Landesarbeitsgericht ist auch davon auszugehen, dass dem Anspruch des Klägers § 12 III. Ziff. 1 Satz 3 MTV nicht entgegensteht.

Nach dieser Regelung bleiben bei der Urlaubsvergütung ua. Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen und „dergleichen“ außer Ansatz. Gratifikationen und Abschlusszuwendungen dienen entweder dazu, die während des gesamten Jahres geleistete Arbeit, die Betriebstreue oder beides zu vergüten; zudem sollen sie den zusätzlichen Aufwand des Arbeitnehmers aus bestimmten Anlässen, insbesondere im Hinblick auf das Weihnachtsfest, ausgleichen (*BAG 21. Mai 2003 - 10 AZR 524/02 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 251 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 10, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Sie stellen zudem keine Gegenleistung für Arbeit im Bezugszeitraum dar (*Senat 23. Januar 2001 - 9 AZR 4/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Holz Nr. 22 = EzA BUrlG § 11 Nr. 49*). Demgegenüber dient der Zuschlag für Arbeit an Heiligabend dem Ausgleich der ungünstigen Lage der Arbeitszeit an einem bestimmten Tag, der hier auf Grund des Lohnausfallprinzips den maßgeblichen Bezugszeitraum darstellt. Das ist mit Gratifikationen und Jahresabschlusszuwendungen nicht zu vergleichen.

e) Die von der Revision herangezogene gemeinsame Auslegungshilfe der Tarifvertragsparteien aus dem Jahre 1990 steht dem nicht entgegen.

Es kann dahingestellt bleiben, ob sie die Formvorschriften für einen Tarifvertrag eingehalten und deshalb grundsätzlich geeignet wären, den Tarifvertrag authentisch zu interpretieren oder zu modifizieren (*dazu: BAG 28. Mai 1980 - 4 AZR 351/78 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 8 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 14; 23. September 1981 - 4 AZR 114/79 -; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 327/00 -*). Ebenso kann offen bleiben, ob überhaupt eine Auslegungshilfe vom 2. Juli 1990, auf die Bestimmungen eines MTV vom 24. Juni 2000 anwendbar ist.

Die herangezogene gemeinsame Auslegungshilfe vom 2. Juli 1990 betrifft ausschließlich die „infolge eines gesetzlichen Feiertages“ ausfallende Arbeitszeit. Durch die Regelung über den „Frühschluss“ in § 2 IV. MTV haben die Tarifvertragsparteien den 24. Dezember (Heiligabend) ab 13.00 Uhr einem Feiertag gleichgestellt. Möglicherweise soll sich die Auslegungshilfe auch darauf beziehen. Hier ist die Arbeitszeit des Klägers aber gerade nicht auf Grund der Regelung über den „Frühschluss“, also wie bei einem Feiertag, ausgefallen, sondern auf Grund der Gewährung von Urlaub. Diesen Sachverhalt deckt die Auslegungshilfe nicht ab. Er unterscheidet sich vom Arbeitsausfall auf Grund der gesetzlichen Feiertagsregelungen oder der Re-



gelung über den „Frühschluss“ dadurch, dass ein Arbeitnehmer, der an Heiligabend wegen der Gewährung von Urlaub nicht arbeitet, einen Urlaubstag verliert.

4. Der Anspruch ist auch nicht infolge Zeitablaufs verfallen. Zwar ist des § 17 Ziff. 2 Satz 1 MTV nicht gewahrt. Die Beklagte hat jedoch mit Aushang vom 27. Juni 2002 auf die Einhaltung der Frist für Ansprüche verzichtet, die bis zum 31. Juli 2002 erhoben wurden. Die Klage wurde innerhalb dieser Frist zugestellt. Eine Berufung auf die Ausschlussfrist wäre deshalb widersprüchlich und damit rechtsmissbräuchlich (§ 17 Ziff. 2 Satz 2 MTV; vgl. *Senat 9. Dezember 2003 - 9 AZR 648/02 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 171*).

II. Der - auf den Bruttobetrag zu zahlende (*BAG - Großer Senat - 7. März 2001 - GS 1/00 - BAGE 97, 150*) - Zinsanspruch ergibt sich aus Verzug.

Aus § 12 III. Ziff. 3 MTV folgt, dass das Urlaubsentgelt zum üblichen Termin für die Entgeltfortzahlung fällig wird; vorherige Zahlungen stellen nur einen Vorschuss dar. Eine derartige Regelung ist auch hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs in einem Tarifvertrag zulässig (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Die Fälligkeit der Forderung richtete sich deshalb nach dem Entgeltzahlungszeitpunkt für Dezember 2001. Mangels Regelung eines Fälligkeitszeitpunktes im MTV war der Zuschlag deshalb mit Ablauf Dezember 2001 fällig (§ 614 BGB).

Da dieser Zeitpunkt nach dem Kalender bestimmt war, befand sich die Beklagte auch schon bereits ab diesem Zeitpunkt, also vor dem ausgeurteilten Zinsbeginn in Verzug und hat die geschuldete Geldforderung mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen (§ 284 Abs. 2 Satz 1, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB aF = § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 und § 288 Abs. 1 BGB nF).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Düwell

Reinecke

Zwanziger

Fr. Holze

Benrath



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

