

Für das Nachschlagewerk! (i)
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

29. JAN. 1974 13

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 40, 37 Abs. 6; ArbGG § 83,
§ 96 Abs. 1; ZPO § 565

Leitsätze:

Theoretisches Grundwissen auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft und Arbeitsbewertung kann jedenfalls für einzelne Betriebsratsmitglieder in Akkordausschüssen nicht nur nützlich, sondern auch als eine Ergänzung für eine schon durchgeführte praktische Tätigkeit notwendig sein. Allerdings wird man verlangen müssen, daß dieses Grundwissen in Wechselwirkung einerseits zum betrieblichen Geschehen, andererseits auch zu dem einschlägigen Lohnrahmentarifvertrag steht.

Aktenzeichen: 1 ABR 39/73

Beschluß des BAG vom 29. Januar 1974 LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kündet am
Januar 1974

. Henkelmann,
inspektorin
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

13

B e s c h l u ß
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 1974 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Richter Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Kettner und Andersch beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des Beteiligten Martin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. Mai 1973 - 6 Ta BV 2/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e:

I. Der Beteiligte M ist in dem Betrieb der Antragsgegnerin seit 1963 als Einrichter beschäftigt. Er gehört seit Frühjahr 1972 dem Betriebsrat - Antragsteller - an; er ist Mitglied des in dem Betrieb gebildeten - paritätisch besetzten - Akkord- und Lohnausschusses. In der Zeit vom 9. Oktober bis 20. Oktober 1972 nahm er auf Beschluß des Antragstellers in dem IG-Metall-Bildungszentrum Sprockhövel bei Wuppertal an einer Schulungsveranstaltung teil. Die Veranstaltung war als "Grundseminar für Lohngestaltung und Mitbestimmung im Betrieb" bezeichnet. Sie hatte folgendes Programm:

"Montag, 9. 10. 1972, vormittags,	Begrüßung der Teilnehmer Einführung in den Lehrgang Rechtsgrundlagen der Entlohnung
nachmittags,	Entlohnungsgrundsatz- Entlohnungsmethode
Dienstag, 10.10. 1972, vormittags, u. nachmittags,	Überblick über die Entwicklung von Arbeit und Entlohnung
Mittwoch, 11.10. 1972, vormittags, nachmittags,	Die Untersuchung Die Untersuchung zur Grundlohndifferenzierung
Donnerstag, 12.10.1972, vormittags u. nachmittags,	Fortsetzung
Freitag, 13.10.1972, vormittags, nachmittags,	Fortsetzung Untersuchung für Lohnanreiz
Samstag, 14.10.1972, vormittags,	Fortsetzung
Montag, 16.10.1972, vormittags u. nachmittags,	Fortsetzung

Dienstag, 17. 10. 1972,	vormittags, nachmittags,	Fortsetzung Arbeitsgruppen zur Problematik der Beurteilung menschlicher Leistung
Mittwoch, 18. 10. 1972,	vormittags u. nachmittags,	Die Beurteilung menschlicher Leistung
Donnerstag, 19. 10. 1972,	vormittags u. nach- mittags,	Die körperlichen Vorgänge beim Arbeiten des Menschen
Freitag, 20. 10. 1972,	vormittags,	Die Normsetzung Die Betriebsver- einbarung zur Regelung von Entlohnungs- grundsatz und Entlohnungs- methode im Betrieb
	nachmittags,	Fortsetzung Abschluß des Lehrgangs."

Der Beteiligte M war zuvor (Ende September/
Anfang Oktober 1972) 14 Tage in der betrieblichen Methoden-
und Arbeitsstandardabteilung der Antragsgegnerin einge-
setzt gewesen.

Über das Entlohnungssystem für gewerbliche Arbeit-
nehmer verhält sich im einzelnen der für den Betrieb der
Antragsgegnerin geltende Lohnrahmentarifvertrag für
Nordwürttemberg-Nordbaden vom 8. November 1967 (LRTV).

In der Zeit vom 19. bis 23. Juni 1972 war M
zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung über das
neue Betriebsverfassungsgesetz unter Fortzahlung des Lohnes
von der Arbeit freigestellt worden.

Für die Teilnahme an dem Seminar berechnete die IG-
Metall für Unterkunft und Verpflegung 624,-- DM (13 Tage
à 48,--DM). Hinzu kamen Fahrtkosten von 108,--DM und ein
Zehrgeld für Hin- und Rückreise von 30,--DM. Insgesamt
ergibt sich ein Betrag von 762,--DM.

Die Antragsgegnerin hatte den Beteiligten M für die Dauer des Lehrgangs von der Arbeit freigestellt; sie weigert sich jedoch, die ihm entstandenen vorgenannten Kosten zu übernehmen.

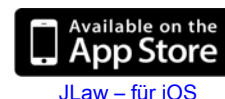
Der Antragsteller hat daraufhin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, in dem er vor dem Arbeitsgericht zuletzt den Antrag gestellt hat, der Antragsgegnerin aufzugeben, die dem Beteiligten M für die Teilnahme an dem Lehrgang entstandenen Kosten in Höhe von 762,--DM zu erstatten.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrags gebeten. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse seien für die Betriebsratsarbeit nicht erforderlich gewesen. Unabhängig davon seien die geltend gemachten Fahrt- und Tagungskosten unangemessen hoch. Der Beteiligte M könne bei Dienstreisen nach den innerbetrieblichen Reisekostensätzen für Übernachtung und Verpflegung nur 28,--DM je Tag verlangen.

Das Arbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß ein Kostenerstattungsanspruch dem Grunde nach besteht. Es hat jedoch Einschränkungen dahingehend gemacht, daß eine Straffung des Kursus erforderlich gewesen sei - insoweit hätten sechs Tage zur Schulung ausgereicht -; ferner hat es als geschätzte Haushaltersparnis einen Betrag von 5,--DM je Tag in Abzug gebracht. Es hat daher eine Verpflichtung der Antragsgegnerin zur Zahlung von Unterbringungskosten in Höhe von 258,--DM (6 Tage x 43,--DM) ausgesprochen neben der Verpflichtung zur Zahlung der geltend gemachten Fahrtkosten von 108,--DM und des Zehrgeldes von 30,--DM (insgesamt 396,--DM).

Gegen diese Entscheidung haben sowohl der Antragsteller wie die Antragsgegnerin Beschwerde eingelegt.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Beschwerde des Antragstellers auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hin den Antrag in vollem Umfang als unbegründet zurückgewiesen. Es fehle an dem Tatbestandsmerkmal der "Erforderlichkeit". Gegenstand und Reichweite der Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 seien nicht weiter gefaßt als nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das beteiligte Betriebsratsmitglied habe



wegen seiner Ausbildung in der Arbeits- und Methodenstandardabteilung der Antragsgegnerin bereits über besondere Kenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsbewertung verfügt. Für die Durchführung der Schulungsmaßnahme habe kein konkreter betriebsbezogener Anlaß im Sinne einer Änderung der Rechtslage bestanden. Das Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes habe im Bereich der Lohngestaltung keine Änderung herbeigeführt. Es sei auch kein aktueller Bezug zu der Betriebsratsarbeit im Betrieb der Antragsgegnerin vorhanden. In der Schulungsveranstaltung sei den Teilnehmern theoretisches Grundwissen vermittelt und ihr Verständnis für die analytische Arbeitsbewertung gefördert worden. Die Vermittlung allgemeinen Grundwissens sei jedoch dem Bildungsurlaub nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 vorbehalten. An dem konkreten Bezug zu der Betriebsratsarbeit fehle es jedenfalls im Hinblick auf die detaillierte Regelung der Lohngestaltung in dem LRTV, die den Bereich der Mitbestimmung auf ein Minimum reduziert habe. Insoweit habe aber schon eine fünftägige Schulungsveranstaltung der IG Metall, Verwaltungsstelle Karlsruhe, über das neue Gesetz stattgefunden.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen der Antragsteller und der Beteiligte M als nunmehr auftretender Rechtsbeschwerdeführer das Begehren im ursprünglichen Umfang weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. 1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats sind Schulungskosten nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 im Beschlußverfahren, nicht im Urteilsverfahren geltend zu machen. Es geht um konkrete Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung.

2. Sowohl der Betriebsrat als auch das einzelne Betriebsratsmitglied sind beteiligungsbefugt und damit antragsberechtigt und konnten demgemäß auch Rechtsbeschwerde gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts einlegen, was form- und fristgerecht geschehen ist. Die Beteiligungsbefugnis bestimmt sich nach materiellem Betriebsverfassungsrecht (§ 83 ArbGG). Bei dem Anspruch auf Freistellung eines Betriebsratsmitglieds aufgrund eines Betriebsratsbeschlusses zwecks Teilnahme an einer Veranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6



BetrVG 1972 geht es in Verbindung mit § 40 BetrVG 1972 bei der Kostenerstattung um eine Frage der Grundlage für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats selbst. Das einzelne vom Betriebsrat auf eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung entsandte Betriebsratsmitglied ist jedenfalls dann am Beschlußverfahren beteiligt, wenn es um die Erstattung von Auslagen geht, die im Zusammenhang mit der für erforderlich gehaltenen Schulung gerade des betreffenden Betriebsratsmitglieds entstanden sind (vgl. des Näheren die Beschlüsse des Senats vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - und 1 ABR 26/73 , zur Veröffentlichung in AP und in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die übereinstimmenden Anträge des Betriebsrats und des Beteiligten M gehen auch dahin, die Antragsgegnerin zur Erstattung der Beträge an das beteiligte Betriebsratsmitglied zu verpflichten.

III. In der Sache selbst führt die Rechtsbeschwerde zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Die Auslegung des Begriffs der "Erforderlichkeit" im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 durch das Landesarbeitsgericht ist nicht frei von Rechtsirrtum. Außerdem bedarf es noch weiterer tatsächlicher Feststellungen, die das Rechtsbeschwerdegericht nicht selbst treffen kann.

1. Der angefochtene Beschluß geht im Ansatz zutreffend davon aus, daß eine Erstattung von Schulungskosten durch den Arbeitgeber nach §§ 40, 37 Abs. 6 BetrVG 1972 in Betracht kommt. Der Senat hält nach nochmaliger Prüfung an seiner Entscheidung vom 31. Oktober 1972 (AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) fest, von der auch das Landesarbeitsgericht hier ausgehen will. Eine Tätigkeit des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 kann auch vorliegen, wenn ein Betriebsratsmitglied aufgrund eines Beschlusses des Betriebsrats an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung teilnimmt, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermittelt. Dabei ist unerheblich, wer Träger der Veranstaltung ist. Wenn und soweit Gewerkschaften derartige Veranstaltungen durchführen und



der Themenkreis auf die Vermittlung von Kenntnissen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 beschränkt ist, werden die Gewerkschaften nicht als Koalitionen tätig, sondern üben eine Hilfsfunktion im Rahmen der Betriebsverfassung aus. Dann bestehen aber auch keine koalitionsrechtlichen Bedenken gegen eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit. Wegen der näheren Einzelheiten der Begründung wird auf den Beschluß des Senats vom heutigen Tage in Sachen 1 ABR 41/73 verwiesen, der zur Veröffentlichung in AP und in der Amtlichen Sammlung bestimmt ist.

2. Das Landesarbeitsgericht unterscheidet hinsichtlich der Kostentragungspflicht auch zwischen Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG 1972 und nimmt unausgesprochen an, daß Veranstaltungen, die lediglich für die Betriebsratstätigkeit geeignete Kenntnisse vermitteln, nicht der Betriebsratstätigkeit selbst gleichstehen und daher den Arbeitgeber auch lediglich zur bezahlten Freistellung von der Arbeit im Rahmen des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 verpflichten, während eine Kostenübernahme nicht in Betracht kommt. Auch insoweit befindet sich der angefochtene Beschluß in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats (vgl. Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 26/73 - , zur Veröffentlichung in AP und in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

3. Die weiteren Ausführungen des angefochtenen Beschlusses darüber, welche Veranstaltungen "erforderliche" Kenntnisse vermitteln und daher unter § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 fallen können, begegnen aber rechtlichen Bedenken. Sie fußen zu sehr auf der früheren Rechtsprechung des Senats zum BetrVG 1952 statt von der neugeschaffenen Gesetzeslage auszugehen. Das Landesarbeitsgericht konnte allerdings bei seiner Entscheidung noch nicht die weitere Rechtsprechung des Senats seit dem Sommer des Jahres 1973 berücksichtigen, sondern nur die grundlegenden Beschlüsse vom 31. Oktober 1972.

Der angefochtene Beschluß verlangt einen konkreten, betriebsbezogenen Anlaß im Sinne einer Änderung der Rechtslage und verneint diese hier, weil der LRTV nicht geändert worden sei. Der Gesetzeswortlaut gibt dafür nichts her. Der Senat hat auch in seinen Beschlüssen vom 31. Oktober 1972 den



Begriff der Erforderlichkeit nicht auf die Vermittlung von Wissen über neue Gesetze, Tarifverträge usw. beschränkt. Schon zum alten Recht (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG) sah der Senat unter Umständen es als einen ausreichenden konkreten, betriebsbezogenen Anlaß an, daß bei unveränderter Rechtslage sich ein neuer Betriebsrat ausschließlich aus erstmals gewählten Mitgliedern zusammensetzte. Hier ist jedenfalls der Beteiligte M im Frühjahr 1972 erstmals in den Betriebsrat gewählt und in die Akkordkommission entsandt worden. Nach der Entscheidung des Senats vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - (demnächst AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ist hinsichtlich der Erforderlichkeit der Kenntnisvermittlung allein auf die konkrete Situation im Betrieb und im Betriebsrat abzustellen. Die Kenntnisse müssen für die sachgemäße Arbeit des Betriebsrats jetzt oder doch alsbald notwendig, nicht nur irgendwie nützlich oder verwertbar sein. Ein konkreter Anlaß im Sinne einer Änderung der Rechtslage ist ein besonders markanter, aber nicht der einzige Fall, daß eine Kenntnisvermittlung für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist.

Der angefochtene Beschluß nimmt zutreffend an, eine Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 könne sich auch mit Spezialproblemen der Betriebsratstätigkeit befassen. Wenn das Landesarbeitsgericht dann aber bei der Beurteilung des Lehrgangs in Sprockhövel davon ausgeht, die Vermittlung "allgemeinen Grundwissens" sei Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 vorbehalten, so wird der Begriff der Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 zu eng gesehen. Auch die Vermittlung sogenannten "Grundwissens" kann unter § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 fallen, wie der Senat schon mehrfach ausgeführt hat (Beschlüsse vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - und 6. November 1973 - 1 ABR 8/73, -).

4. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gekommen, die streitige Veranstaltung entspreche in ihrem Themenkatalog einer Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972. Möglicherweise ist diese Wertung bereits dadurch be-



einflußt, daß der angefochtene Beschluß von einem zu engen Begriff der Erforderlichkeit ausgeht wie unter Ziffer 3 dargelegt wurde. Auch die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Bewertung der Veranstaltung geben : in einzelnen Punkten zu Bedenken Anlaß.

Theoretisches Grundwissen auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft und Arbeitsbewertung kann jedenfalls für einzelne Betriebsratsmitglieder in Akkordausschüssen nicht nur nützlich, sondern auch als Ergänzung für eine schon durchgeführte praktische Tätigkeit notwendig sein. Allerdings wird man verlangen müssen, daß dieses Grundwissen in Wechselwirkung einerseits zum betrieblichen Geschehen, andererseits auch zu dem einschlägigen LRTV steht. Die vermittelten theoretischen Kenntnisse müssen auf die praktische Anwendung ausgerichtet sein. Ist das der Fall, so können sie eine notwendige Ergänzung einer rein praktischen Befähigung sein. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, in der fünftägigen Schulungsveranstaltung über das neue Betriebsverfassungsgesetz, an der der Beteiligte M bereits teilgenommen hatte, seien die Themen behandelt worden, soweit noch eine Mitbestimmung des Betriebsrats in Betracht komme, entbehrt bisher jeder weiteren Begründung. Der Sachverhalt enthält insoweit keine Feststellungen. Schließlich kann dem Landesarbeitsgericht auch nicht darin beigespflichtet werden, der LRTV reduziere den Bereich der Mitbestimmung in Fragen der Lohngestaltung auf ein "Minimum". Selbst wenn und soweit ein Tarifvertrag eingehende Regelungen enthält, ist es unerlässlich, daß diese im einzelnen Betrieb verwirklicht und insbesondere die einzelnen Arbeitsplätze bewertet werden. Insoweit haben die üblicherweise gebildeten besonderen Akkord- bzw. Lohnausschüsse erhebliche Bedeutung. Nach den nicht bestrittenen Ausführungen des Betriebsratsvorsitzenden tritt im Betrieb der Antragsgegnerin auch tatsächlich die gebildete Kommission beinahe wöchentlich zusammen; nur 25% der Arbeiten werden im Zeitlohn vergeben. Von hier aus gesehen dürfte die Erforderlichkeit der Schulung für



den Beteiligten M kaum in Zweifel gezogen werden können.

5. Eine Gesamtbeurteilung der streitigen Schulungsveranstaltung in Hinblick auf ihre Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vermag der Senat wegen der nicht ausreichenden tatsächlichen Feststellungen nicht selbst vorzunehmen. Insbesondere sind dem Senat nur die Generalthemen des Seminars bekannt. Deshalb muß die Sache gemäß § 96 Abs. 1 ArbGG, § 565 ZPO an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Im einzelnen ist zur Höhe der geltend gemachten Kosten, zu der das Landesarbeitsgericht von seinem Rechtsstandpunkt aus bisher nicht Stellung zu nehmen brauchte, unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit kurz auf folgendes hinzuweisen:

a) Der Ort der Schulungsveranstaltung liegt zwar in erheblicher Entfernung vom Betrieb. Das bedingt erhöhte Fahrtkosten sowie das Anfallen von Übernachtungskosten. Wenn und soweit eine spezialisierte und qualifizierte Schulung den Einsatz entsprechender Lehrkräfte und die Verwendung pädagogischer Hilfsmittel an wenigen, zentral gelegenen Orten erfordert, um eine derartige Schulung überhaupt effektiv durchführen zu können, müssen unter Umständen die entsprechend höheren Kosten, unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, in Kauf genommen werden.

b) Der Betrag von 48,-- DM pro Tag für Unterkunft und Verpflegung ist relativ hoch und übersteigt hier die betrieblichen Reisekostensätze erheblich. Andererseits liegt der geltend gemachte Betrag erheblich unter den tatsächlich der Gewerkschaft entstandenen Kosten, die sie unbestritten mit 81,79 DM täglich angibt und bleibt auch im Rahmen der nach den Lohnsteuerrichtlinien 1972 steuerlich anerkannten und nicht zum Arbeitslohn zu rechnenden Pauschbeträge (48,-- DM täglich bei einem Jahreseinkommen von 9.000,-- bis 15.000,--DM, vgl. Lohnsteuerrichtlinien 1972, Abschnitt 21, Abs. 5 Nr. 3 und Abs. 9). Im Rahmen dieser Pauschsätze kommt jedenfalls nach den Steuervorschriften auch ein Abzug für Haushaltersparnis nicht in Frage. Da das beteiligte Betriebsratsmitglied

- 11 -

im Rahmen einer internatsmäßigen Unterbringung, die selbst aus den unter 5 a genannten Gründen erforderlich sein kann, keinen Einfluß auf die Höhe der ihm für Unterkunft und Verpflegung zu berechnenden fixen Kosten hat, würde die Beschränkung auf die betrieblichen Sätze unbeschadet des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, hier auf ein nach § 78 Satz 2 BetrVG 1972 unzulässiges Vermögensopfer hinauslaufen können.

c) Bei dem sogenannten "Zehrgeld" von je 15,--DM für den Tag der An- und Abreise handelt es sich um eine Art Spesen für diese beiden Tage, nicht um einen zusätzlichen Betrag für Getränke während der Zeit des Aufenthalts am Schulungs-ort, der zur privaten Lebensführung zu rechnen und nicht erstattungsfähig wäre.

6. Aus den dargelegten Gründen muß wegen des Grundes und der Höhe des Anspruchs die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Gez. Dr. Miller

Dr. Auffarth

Wendel

Kettner

Andersch



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)