

21. Nov. 1967

133

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: ArbKrankhG § 2

Leitsatz: Auch nach der Neufassung des Arbeiterkrankheitsgesetzes wirkt sich eine auf den Berechnungszeitraum rückwirkende Tariflohnerhöhung erhöhend auf den Anspruch auf Zahlung des Krankengeldzuschusses aus.

Aktenzeichen: 1 AZR 450/66

Urteil des BAG vom 21. November 1967 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

133

1 AZR 450/66

2 Sa 107/66 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet

am 21. November 1967

gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. November 1967 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Wittholz und Dr. Winkler für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. Oktober 1966 - 2 Sa 107/66 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Er war in der Zeit vom 23. bis zum 28. Februar 1966 arbeitsunfähig erkrankt. Er erhielt Krankengeld und Krankengeldzuschuß.

Am 1. März 1966 wurde der auf den 1. Januar 1966 rückwirkende Lohn tariffvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung abgeschlossen. Aufgrund dieses Tarifvertrages erhielt der Kläger für den Berechnungszeitraum Januar 1966 eine Lohnnachzahlung in Höhe von 20,51 DM.

Der Kläger ist der Ansicht, daß ihm im Hinblick auf die rückwirkende Tariflohnerhöhung auch ein Anspruch auf eine rückwirkende Erhöhung des Krankengeldzuschusses zustehe, die er auf 2,94 DM berechnet. Demgegenüber meint die Beklagte, die nicht in Zweifel zieht, daß der Betrag von 2,94 DM rechnerisch zutreffend ist, die nachträgliche Änderung des Tariflohnes könne sich auf die Höhe des Krankengeldzuschusses ebensowenig auswirken wie auf die Höhe des Krankengeldes.

Der Kläger hat Klage auf Zahlung von 2,94 DM erhoben. Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Das Landesarbeitsgericht hat, dem Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Oktober 1960

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(AP Nr. 11 zu § 2 ArbKrankhG) folgend, angenommen, bei einer nachträglichen, auf einem rückwirkenden Tarifvertrag beruhenden Erhöhung des im Berechnungszeitraum verdienten Lohnes könne der Arbeiter eine Neuberechnung des Krankengeldzuschusses fordern. In der angeführten Entscheidung hat der Zweite Senat ausgesprochen, daß § 2 ArbKrankhG mit dem Begriff "Arbeitsentgelt" nicht dasjenige Entgelt meine, das dem Arbeiter im Berechnungszeitraum tatsächlich zugeflossen sei. Andernfalls sei die Höhe des Krankengeldzuschusses von dem Zufall abhängig, ob der Arbeitgeber dem Arbeiter den ihm zustehenden Lohnbetrag auch gezahlt habe. Deshalb könne unter dem im Gesetz verwendeten Begriff des "Arbeitsentgelts" nur dasjenige Entgelt verstanden werden, das der Arbeiter für den Berechnungszeitraum zu beanspruchen habe. Das folge auch aus dem Wesen einer rückwirkenden Erhöhung des Tariflohnes. Denn diese diene der Bildung eines gerechten Lohnes für die vergangene Zeit, und eine solche rückwirkende Wiederherstellung gerechter Lohnverhältnisse müsse auch dem erkrankten Arbeiter zugute kommen.

Dieser Auffassung des Zweiten Senats schließt sich der erkennende Senat an. Sie gilt entgegen der Ansicht der Beklagten nicht nur für die ursprüngliche Fassung des Gesetzes, sondern auch für dessen Wortlaut, der durch das Änderungsgesetz vom 12. Juli 1961 eingeführt ist. Das entspricht ebenfalls der Rechtsprechung des Zweiten Senats; denn dieser hat noch nach dem Erlaß der Gesetzesnovelle seine oben wiedergegebene Auffassung wiederholt, und zwar in der Entscheidung AP Nr. 17 zu § 2 ArbKrankhG. Dort ist unter VII der Gründe ausdrücklich auf das Urteil AP Nr. 11



- 4 -

zu § 2 ArbKrankhG hingewiesen und betont worden, daß den in jenem Urteil entwickelten Grundsätzen die im Urteil AP Nr. 17 zu § 2 ArbKrankhG getroffene Entscheidung entspreche. Damit hat der Zweite Senat zum Ausdruck gebracht, daß die Neufassung des § 2 des Gesetzes ihm keine Veranlassung gegeben hat, die Rechtsauffassung, wie sie im Urteil AP Nr. 11 zu § 2 ArbKrankhG zum Ausdruck gekommen war, zu revidieren.

Allein diese Auslegung des Arbeiterkrankheitsgesetzes in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 12. Juli 1961 wird dem vom Gesetzgeber verfolgten Ziel gerecht. Das Arbeiterkrankheitsgesetz will die Rechtsstellung des Arbeiters an die des Angestellten angleichen; bei Angestellten führt eine rückwirkende Erhöhung des Tarifgehalts in jedem Falle zu einer rückwirkenden Erhöhung des Krankengehalts. Ferner hat der Gesetzgeber die Krankenbezüge des Arbeiters auf 100 % des Nettolohnes angehoben; der erkrankte Arbeiter wird damit dem gesunden Arbeiter hinsichtlich der Gesamtbezüge gleichgestellt. Dieser Gleichstellung würde es widersprechen, eine rückwirkende Tariflohnerhöhung dem erkrankten Arbeiter nicht zugute kommen zu lassen.

Demgegenüber können die Argumente der Beklagten nicht durchschlagen.

1. Das gilt zunächst von dem Einwand, der hier zu beurteilende Sachverhalt sei ein anderer als der vom Bundesarbeitsgericht in der angeführten Entscheidung AP Nr. 11 zu § 2 ArbKrankhG beurteilte; die rückwirkende Tariflohnerhöhung sei in dem vom Zweiten Senat entschiedenen Fall bereits bei Beginn der Erkrankung vereinbart worden, im vorliegenden Fall aber erst nach Ende der Erkrankung. In Wahrheit kommt es jedoch nur darauf an, ob die Loohnerhöhung rückwirkend gerade den Berechnungszeitraum betrifft. Denn maßgebend ist nicht das im, sondern das für den Berechnungszeitraum gezahlte Entgelt.

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

133

- 5 -

2. Die Revision meint ferner, die zur ursprünglichen Fassung des Arbeiterkrankheitsgesetzes ergangene Entscheidung AP Nr. 11 zu § 2 ArbKrankhG könne auf die Neufassung des Gesetzes schon deshalb keine Anwendung finden, weil nach dieser Neufassung einmalige Zuwendungen außer acht blieben. Dieser Hinweis auf die einmaligen Zuwendungen besagt jedoch nichts. Allerdings hat der Zweite Senat, und zwar schon zur alten Fassung des § 2 ArbKrankhG, ausgeführt, einmalige Zuwendungen wie Urlaubsabgeltung, Erfinderbelohnungen und Gewinnbeteiligungen zählten zwar arbeitsrechtlich, aber nicht im Sinne des Arbeiterkrankheitsgesetzes zum Arbeitsentgelt (BAG AP Nr. 9 zu § 2 ArbKrankhG Bl. 200). Der Beklagten kann jedoch nicht darin zugestimmt werden, daß es sich bei der Nachzahlung von Lohn im Falle einer rückwirkenden Tariflohnerhöhung um eine einmalige Zuwendung handele.

Nach Ansicht des Bundessozialgerichts sind Nachzahlungen zum laufenden Arbeitslohn, auch wenn sie in einer Summe ausgezahlt werden, keine einmaligen Zuwendungen im Sinne des § 160 Abs. 3 RVO (BSG 22, 162). Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in der Entscheidung AP Nr. 26 zu § 2 ArbKrankhG ausgeführt, ein Akkordzuschlag sei selbst dann keine einmalige Zuwendung, wenn er etwa drei- bis viermal jährlich für jeweils einen Zeitraum von zwei Wochen gezahlt werde. Nach dieser Auffassung, der sich der erkennende Senat anschließt, sind im Regelfall solche Leistungen, die der Arbeitnehmer auch bei Fehlzeiten ungeschmälert erhält und die deshalb bei der Berechnung des Krankengeldes und Krankengeldzuschusses nicht berücksichtigt werden können, einmalige Leistungen. Umgekehrt sind aber Leistungen, die auf

- 6 -



- 6 -

eine bestimmte Arbeitszeit bezogen sind und ohne diese Arbeitsleistung entfallen, nicht einmalige Zuwendungen, auch wenn sie unregelmäßig und in einer Summe ausbezahlt werden. Aus diesem Grunde kann eine Lohnnachzahlung bei rückwirkender Tariflohnerhöhung nicht als einmalige Zuwendung gewertet werden.

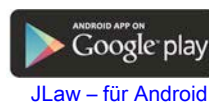
3. Die Revision meint weiterhin, die angeführte Entscheidung vom 20. Oktober 1960 sei deshalb überholt, weil nach der Neufassung des Arbeiterkrankheitsgesetzes nicht mehr auf die letzte Lohnperiode, sondern auf die letzte "abgerechnete" Lohnperiode abzustellen sei. Sinn dieser Gesetzesänderung könne es nur sein, daß der bereits abgerechnete Lohnabrechnungszeitraum und der in ihm erzielte Lohn in jedem Fall maßgebend sein sollten. Dem steht entgegen, daß der Gesetzgeber auf die letzte abgerechnete Lohnabrechnungsperiode deshalb zurückgegriffen hat, um der Lohnbuchhaltung Arbeit zu ersparen und eine schnelle Zahlung des Krankengeldes und des Krankengeldzuschusses zu ermöglichen; für die Berechnung dieser beiden Leistungen müssen nicht erst neue Lohnunterlagen erarbeitet werden. Für die Frage, ob im Falle einer rückwirkenden Lohnänderung eine Neuberechnung zu erfolgen hat, läßt sich jedoch aus dieser Absicht des Gesetzgebers nichts herleiten.

Die gesetzliche Änderung ist auf den Regelfall gemünzt und soll für ihn eine Verwaltungsvereinfachung bringen, betrifft aber nicht den Ausnahmefall einer rückwirkenden Lohnerhöhung. Bei einer solchen ist als erzielter Lohn derjenige anzusehen, der von dem Arbeiter kraft der rückwirkenden Lohnerhöhung beansprucht werden kann. Deshalb ist auch der Hinweis der Revision auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum "Zeitfaktor" und "Geldfaktor" verfehlt. Denn diese Recht-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

133

- 7 -

sprechung ist in Fällen vorliegender Art nicht anwendbar, da sich der Geldfaktor eben nach dem rückwirkend erhöhten Lohn bestimmt.

4. Ebenso wenig kann der Ansicht der Beklagten zugestimmt werden, die Berücksichtigung der Nachzahlung bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgeltes harmonisiere nicht mit der Behandlung der Nachzahlung im Sozialversicherungsrecht und sei auch deshalb abzulehnen. Das ergibt sich aus folgendem:

a) Bei der jetzt gültigen "gespaltenen" Lösung wird der Arbeiter im Falle der Krankheit durch Krankengeld und Arbeitgeberzuschuß gesichert. Beide Leistungen sind aufeinander bezogen und müssen, wenn sie das Ziel des Gesetzgebers erfüllen sollen, miteinander harmonisieren. Es geht somit, wie der Beklagten zuzugeben ist, nicht an, das Recht der Sozialversicherung von vornherein als etwas dem Arbeitsrecht Fremdes beiseite zu schieben. Durch das Änderungsgesetz von 1961 hat der Gesetzgeber das Arbeiterkrankheitsgesetz und die krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften der Reichsversicherungsordnung geändert und fast bis zur Wortgleichheit aneinander angeglichen. Das rechtfertigt es, auch die sozialversicherungsrechtliche Seite zu beachten.

b) Die Revision meint nun hierzu, bei Erlass der angeführten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Oktober 1960 seien Nachzahlungen bei rückwirkender Tariflohnerhöhung nicht als beitragspflichtiges Entgelt angesehen worden, während nunmehr durch das Urteil des Bundessozialgerichts vom 17. Dezember 1964 (BSG 22, 162) klargestellt sei, daß es sich um beitragspflichtiges Entgelt handele. Wenn der Arbeitgeber von dieser Nachzahlung Beiträge

- 8 -



- 8 -

zur Krankenversicherung zahlen müsse, sei es ihm nicht zumutbar, im Krankheitsfalle die auf die Nachzahlung entfallende Barleistung allein als Krankengeldzuschuß zu erbringen, während die Krankenversicherung eine Berücksichtigung dieser Nachzahlung bei der Ermittlung des Krankengeldes ablehne.

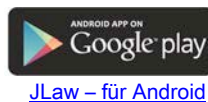
Der beitragsrechtlichen Belastung des Arbeitgebers kommt jedoch keine wirtschaftlich erhebliche Bedeutung zu. Würde die Lohnnachzahlung auf die Monate, für die sie erfolgt, verteilt, so könnte dies allerdings zu erheblichen Beitragsnachforderungen führen. Nach der angeführten Entscheidung des Bundessozialgerichts ist aber die Lohnnachzahlung dem Entgelt des Zeitabschnitts zuzurechnen, in dem sie dem Versicherten zugeflossen ist. Erhält der Versicherte bereits ein Entgelt, das über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, so führt dies zu keiner Erhöhung der Beiträge. Denn für die Beitragshöhe ist nur der Teil des Entgelts maßgebend, der bis zur Beitragsbemessungsgrenze reicht. Der darüber hinausgehende Betrag bleibt dagegen beitragsfrei, kann also beliebig aufgestockt werden, ohne neue Beitragslasten auszulösen. Verdient der Arbeitnehmer weniger als die Beitragsbemessungsgrenze, so ist die Nachzahlung bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig, darüber hinaus aber nicht. Bei Nachzahlungen für einen längeren Zeitraum bleibt somit immer nur ein unbedeutender Teil beitragspflichtig.

Diese Beitragspflicht, die im übrigen auch den Arbeitnehmer trifft, läßt die Inanspruchnahme des Arbeitgebers nicht unzumutbar erscheinen. Hierbei ist nämlich zu berücksichtigen, daß bei einer rückwirkenden Erhöhung des Tariflohnes von der gesamten zu erbringenden Lohnnachzahlung nur ein geringfügiger Prozentsatz auf

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

133

- 9 -

den Krankengeldzuschuß für die erkrankten Arbeiter entfällt. Es kann nicht gesagt werden, daß zur Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe eine Benachteiligung der erkrankten Arbeitnehmer unabweisbar notwendig wäre.

c) In der angeführten Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG 22, 162 /167) heißt es weiterhin beiläufig, nach dem dargelegten Wesenszug des Sozialversicherungsrechts könnten rückwirkend vereinbarte Lohnerhöhungen keinen Einfluß auf die Leistungen in der Vergangenheit haben. Die Revision meint, damit habe das Bundessozialgericht klargestellt, daß eine Neuberechnung des Krankengeldes nicht eintrete; dann sei es aber ungerechtfertigt, im Rahmen des Krankengeldzuschusses dem Arbeitgeber die volle Last aufzuerlegen. In Wahrheit entsprach es jedoch auch früher schon der herrschenden Lehre im Sozialversicherungsrecht, daß rückwirkende Erhöhungen des Tariflohns nicht zu einer Neuberechnung des Krankengelds führen durften. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat diese Ansicht in seiner Entscheidung vom 20. Oktober 1960 bereits berücksichtigt und sich mit einem entsprechenden Einwand des Arbeitgebers eingehend auseinandergesetzt. Er hat diesen Umstand nicht als entscheidend angesehen.

Auch dieser Auffassung des Zweiten Senats schließt sich der erkennende Senat an. Dabei ist von der Rechtsansicht des Bundessozialgerichts auszugehen, nach der die Nachzahlung aus einer rückwirkenden Lohnerhöhung zwar beitragspflichtig, nicht aber leistungssteigernd ist. Das besagt jedoch nichts Durchschlagendes gegen die Ansicht des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts. Denn die Beitragsbelastung ist im Hinblick

- 10 -



- 10 -

auf die Beitragsbemessungsgrenze recht geringfügig, weil die Nachzahlung nicht auf die einzelnen Lohnabschnitte aufgeteilt, sondern in voller Höhe dem Lohnabschnitt zugerechnet wird, in dem sie dem Arbeitnehmer zufließt. Andererseits kann es nicht zugelassen werden, daß der Arbeitgeber und der Arbeiter durch Vereinbarung den Krankengeldanspruch beeinflussen können. Damit wären unlauteren Machenschaften Tür und Tor geöffnet. Erfolgt die rückwirkende Lohnerhöhung nicht durch Einzelvertrag, sondern durch Tarifvertrag, so wäre die Gefahr unlauterer Machenschaften zwar gebannt. Es geht aber nicht an, rückwirkende Lohnerhöhungen unterschiedlich zu behandeln, je nachdem ob sie durch Einzelvertrag oder durch Tarifvertrag herbeigeführt werden.

Das führt zu dem Ergebnis, daß bei rückwirkender Tariflohnerhöhung im Falle der Krankheit der Arbeitgeber mit der Nachzahlung allein belastet werden muß. Es handelt sich hierbei um eine wirtschaftlich nicht sehr erhebliche und bei der Lohnerhöhung bereits einkalkulierte Belastung. Angesichts der Gesamttendenz des Gesetzes muß es eher hingenommen werden, daß eine solche Belastung dem Arbeitgeber auferlegt wird, als daß kranke und gesunde Arbeiter unterschiedlich behandelt werden.

d) Diese Auffassung entspricht im Ergebnis der überwiegenden Meinung der Rechtslehre. In diesem Sinne haben sich ausgesprochen Schmatz-Fischwasser, Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall, 5. Aufl., S. 130, 192; Schelp, Anm. zu AP Nr. 11 zu § 2 ArbKrankhG; Gros, AR-Blattei, Krankheit des Arbeitnehmers, Anm. zu Entsch. 34 und 35; wohl auch Gaul, Anm. zu AP Nr. 17

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

133

- 11 -

zu § 2 ArbKrankhG; Höhne-Marienhagen, Betrieblicher Krankengeldzuschuß der Arbeiter, 2. Aufl., S. 127 f.; ablehnend Gotzen, SAE 61, 161; 64, 56; Gotzen-Dötsch, Arbeiterkrankheitsgesetz, § 2 Anm. 7 S. 54.

5. Schließlich kann der Ansicht der Revision nicht gefolgt werden, daß gegen die Rückwirkung überhaupt im vorliegenden Falle Bedenken bestehen. Zwar ist im Hinblick auf das Rechtsstaatsprinzip der Revision zuzugeben, daß belastende Normen grundsätzlich nicht mit Rückwirkung erlassen werden dürfen (vgl. Bundesverfassungsgericht 7, 89 [93 f.]; 11, 64; 11, 139; 13, 206; 13, 215; 13, 261; 19, 187; Bundesverwaltungsgericht NJW 60, 1588; Maunz-Dürig, Grundgesetz, Art. 2 Abs. 1 Rdnr. 47; Art. 20 Rdnr. 87 Fußn. 4). Da es sich auch bei den Tarifverträgen um Normsetzung handelt, sind die Tarifvertragspartner ebenfalls an diese aus der Rechtsstaatlichkeit folgende Einschränkung gebunden. Eine Erhöhung des Tariflohnes stellt insoweit eine den Arbeitgeber belastende Norm dar. War mit einer rückwirkenden Regelung jedoch von vornherein zu rechnen, so ist eine rückwirkende Regelung ausnahmsweise zulässig (Bundesverfassungsgericht 8, 274 [304]; 13, 261 [272]; 18, 429 [439]; 19, 187 [196]). Ist ein Tarifvertrag abgelaufen und mit dem Abschluß eines neuen Tarifvertrages zu rechnen, so ist im Rahmen des Vertrauensschutzes auch mit einer Tariflohn-erhöhung zu rechnen. Rückwirkende Tarifloohnerhöhungen werden in diesem Rahmen als zulässig angesehen (vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., § 1 Anm. 174). Das gilt jedenfalls dann, wenn es sich wie im Streitfall um eine Rückwirkung für nur zwei Monate handelt.

- 12 -



- 12 -

Zudem hat die Beklagte, soweit es sich um die Lohnzahlung handelt, gegen die Rückwirkung der Tariflohnerrhöhung keine Bedenken erhoben, vielmehr den gesunden Arbeitern den vollen Tariflohn nachgezahlt. Auch der Kläger hat für den Berechnungszeitraum die Lohnnachzahlung erhalten. Macht aber ein Arbeitgeber den gesunden Arbeitern gegenüber die angebliche Unwirksamkeit der rückwirkenden Erhöhung des Tariflohns nicht geltend, so kann er dies unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch gegenüber den kranken/Arbeitern nicht tun. Denn eine Differenzierung danach, ob ein Arbeiter gesund oder krank gewesen ist, entbehrt des rechtfertigenden Grundes, weil der kranke Arbeiter nach der Tendenz des Arbeiterkrankheitsgesetzes nicht schlechter gestellt sein soll als seine gesunden Arbeitskollegen.

gez. Dr. Schröder

Wendel

Wichmann

Wittholz

Dr. Winkler



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

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