

Für das Nachschlagewerk ! Ja
Für die Fachpresse ! Ja
Für die Amtliche Sammlung ! Ja

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3 Arbeitskampf, Art. 8 Abs. 1,
Art. 5 Abs. 1; BGB § 626 ; BetrVG § 102 Abs. 1;
Versammlungsgesetz §§ 1, 14

Leitsatz:

Kurze Warnstreiks zur Unterstützung von Tarif-
vertragsverhandlungen nach Ablauf der Friedens-
pflicht sind zulässig, wenn sie von der Gewerk-
schaft getragen sind.

Aktenzeichen: 1 AZR 605/75
Urteil des BAG vom 17. Dezember 1976

LAG Rheinland-
Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 605/75

5 Sa 476/74 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
17. Dezember 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Dr. Menzel für Recht erkannt:

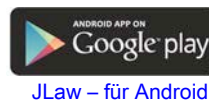
Die Urteile des Arbeitsgerichts Kaiserslautern, Zweigstelle Bad Kreuznach, vom 26. September 1974 - 3 Ca 255/74 Zw K - und des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 19. September 1975 - 5 Sa 476/74 - werden aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten weder durch deren außerordentliche Kündigung vom 3. April 1974 noch durch

- 2 -



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



deren vorsorglich erklärte ordentliche Kündigung vom gleichen Tage aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

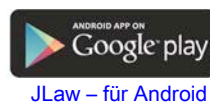
V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der 1953 geborene Kläger war Mitglied der Industriegewerkschaft Metall und bei der Beklagten seit 15. November 1971 als Hilfsarbeiter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers unterlag den Tarifverträgen, die zwischen der IG Metall und dem Industrieverband Schmuck- und Metallwaren Idar-Oberstein e.V. für den Bereich des Kreises Birkenfeld vereinbart waren. Die IG Metall hatte die Lohn- und Gehaltstarifverträge zum 31. Januar 1974 gekündigt und verhandelte über den Abschluß eines neuen Tarifvertrages. Nach Verhandlungen am 6. und am 12. Februar sowie am 22. März kam schließlich am 9. April 1974 ein neuer Tarifvertrag mit Wirkung ab 1. Februar 1974 zustande.

Zur Unterstützung der IG Metall bei diesen Verhandlungen sollte am 29. März 1974 anlässlich der Feier zur offiziellen Eröffnung der Diamant- und Edelsteinbörse Idar-Oberstein eine Demonstration von Mitgliedern der IG Metall stattfinden. Die Demonstration war von der örtlichen Verwaltungsstelle der IG Metall nach einer zuvor geäußerten spontanen Demonstrationsabsicht ihrer Mitglieder bei der zuständigen Verwaltungsbehörde angemeldet und von dieser genehmigt worden.

Die Beklagte gab am 28. März 1974 in ihrem Betrieb bekannt, sie werde ihren Arbeitnehmern keine Erlaubnis erteilen, an dieser Aktion teilzunehmen und zu diesem Zweck keine Passierscheine zum Verlassen des Betriebs ausgeben. Durch Aushang vom 26. März 1974 hatte sie mitgeteilt, daß sie "ohne dem endgültigen Ergebnis (der Tarifverhandlungen) vorzugreifen" , "rückwirkend ab 1. Februar 1974 eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um 11 % vornehmen" werde.



- 3 -

Als der Kläger am 29. März 1974 zur Teilnahme an der Demonstration den Betrieb verlassen wollte, erhielt er keinen Passierschein. Gleichwohl verließ er gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern der Beklagten den Arbeitsplatz und nahm an der Demonstration teil, die von 10.15 Uhr bis 12.00 Uhr dauerte. Danach kehrte der Kläger in den Betrieb der Beklagten zurück.

Nach Anhörung des Betriebsrats zu ihrer Absicht, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger und fünf anderen Arbeitnehmern fristlos zu beenden, der der Betriebsrat nicht zustimmte, kündigte die Beklagte am 3. April 1974 dem Kläger aus wichtigem Grund fristlos und vorsorglich fristgemäß zum nächstmöglichen Termin.

Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen diese Kündigungen gewandt. Er hat vorgetragen, er halte die außerordentliche Kündigung für unwirksam, weil ein wichtiger Grund nicht vorgelegen habe, die ordentliche Kündigung sei unwirksam, weil es an der erforderlichen Anhörung des Betriebsrats gefehlt habe. Im übrigen verstoße die Entlassung des Klägers gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Von den 160 Arbeitnehmern, die sich an der Demonstration beteiligt hätten, habe die Beklagte nur sechs Arbeitnehmern gekündigt.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die von der Beklagten am 3. April 1974 ausgesprochene fristlose Kündigung gesetzwidrig und damit rechtsunwirksam ist, hilfsweise festzustellen daß auch die am 3. April ausgesprochene vorsorgliche ordentliche Kündigung gesetzwidrig ist und das Arbeitsverhältnis auch dadurch nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie vertritt die Auffassung, mit der Teilnahme an der Demonstration habe der Kläger die Arbeit verweigert. Für die Demonstration habe keine Veranlassung bestanden. Bei der dritten Tarifrunde am 22. März 1974 habe die Arbeitgeberseite ein Angebot gemacht, das dem Tarifabschluß vom 9. April 1974 entsprochen habe. Durch den Aushang, mit dem die Beklagte mitgeteilt habe, daß sie rückwirkend die Tariflöhne und Gehälter zum 1. Februar

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

1974 erhöhen werde, sei die Teilnahme des Klägers an der Demonstration sinnlos geworden. Im übrigen habe auch schon zuvor Anlaß bestanden, den Kläger wegen seiner Fehlzeiten zu ermahnen.

Die Klage ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt: Die fristlose Kündigung gegenüber dem Kläger sei nach § 626 BGB gerechtfertigt. Der Kläger habe sich am 29. März 1974 zur Teilnahme an der Demonstration für 2 - 3 Stunden von seinem Arbeitsplatz entfernt, obwohl er gewußt habe, daß er keine Erlaubnis hierzu erhalten werde. Die Teilnahme an der Demonstration sei auch nicht als erlaubte Kampfmaßnahme gerechtfertigt gewesen, weil eine Kampfmaßnahme nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden dürfe. Da eine neue Verhandlung über den Tarifvertrag auf den 9. April 1974 festgesetzt gewesen sei, sei nicht ersichtlich, daß in der Zwischenzeit Kampfmaßnahmen in Form einer - wenn auch nur stundenweisen - Arbeitsniederlegung zwecks Teilnahme an einer Demonstration notwendig waren. Außerdem habe die Beklagte durch den Aushang in ihrem Betrieb zu erkennen gegeben, daß sie in der wichtigsten Frage bei den Tarifverhandlungen, den Lohnerhöhungen, nachgeben werde. Es sei auch nicht ersichtlich, inwiefern die Demonstration vor den Besuchern der Eröffnungsfeier der Diamant- und Edelsteinbörse ein geeignetes Mittel des Arbeitskampfes gewesen sei. Schließlich seien für die Beklagte bei der unterschiedlichen Ausübung ihres Kündigungsrechts keine unsachlichen Gründe maßgebend gewesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine bisherigen Anträge weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

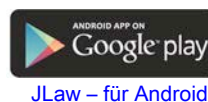
Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Da der Kläger an einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme teilgenommen hat, kann ihm

- 5 -



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

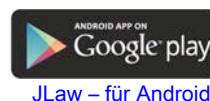


wegen der Arbeitsniederlegung am 29. März 1974 nicht wirksam gekündigt werden. Er hat sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht unerlaubt vom Arbeitsplatz entfernt. Das Arbeitsverhältnis war während dieser Zeit suspendiert.

1. Das angefochtene Urteil zieht zwar in Erwägung, die Teilnahme an einer Demonstration könnte unter Umständen als erlaubte Maßnahme des Arbeitskampfes angesehen werden, wenn sie sich an die Adresse des Tarifpartners wende und dazu diene, bei schwebenden Tarifverhandlungen dem Standpunkt eines Tarifpartners den nötigen Nachdruck zu verleihen. Auch in diesem Fall sei jedoch an dem Grundsatz festzuhalten, daß jede Arbeitskampfmaßnahme nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden dürfe, woran es im konkreten Fall fehle.

2. Im Ausgangspunkt ist dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen. Unsere Rechtsordnung kennt kein geschlossenes System zulässiger Arbeitskampfmittel, wie der Senat kürzlich hinsichtlich der Möglichkeit des Boykotts bereits ausgeführt hat (vgl. Urteil des Senats vom 19. Oktober 1976 - 1 AZR 611/75 - = demnächst AP Nr. 6 zu § 1 TVG Form, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Hier handelt es sich um einen Unterfall der üblichen Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern in Form eines Streiks, nämlich um eine kurze Arbeitsniederlegung in einem Betrieb in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen, auch als Warnstreik bezeichnet, verbunden mit einer Demonstration in der Gemeinde, in der der Betrieb gelegen ist, anlässlich der Eröffnung der Diamant- und Edelsteinbörse Idar-Oberstein.

3. Die Arbeitsunterbrechung im Betrieb der Beklagten für die relativ kurze Zeit von 2 - 3 Stunden war entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht aufgrund der Umstände des konkreten Falles rechtswidrig. Für derartige Warnstreiks gilt nämlich nicht uneingeschränkt der vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 21. April 1971 (BAG 23, 292 = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) aufgestellte Grundsatz, daß Arbeitskampfmaßnahmen nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden dürfen. Dieser Grundsatz ist erkennbar für den Regelfall aufgestellt worden, daß zeitlich längerfristige oder



- 6 -

unbegrenzte Arbeitskampfmaßnahmen erfolgen. Handelt es sich dagegen nach Ablauf der tariflichen Friedenspflicht und während des Laufs von Tarifverhandlungen nur darum, den Abschluß dieser Verhandlungen dadurch zu beschleunigen, daß dem Tarifpartner die Bereitschaft, hier der Arbeitnehmerschaft, gegebenenfalls auch der nichtorganisierten Arbeitnehmer, zu einem intensiveren Arbeitskampf vor Augen geführt werden soll, so kann dieser "milde" Druck in Form eines kurzen Warnstreiks auch vor Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ausgeübt werden. Ein derartiges Verfahren entspricht geradezu dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, einerseits noch nicht zu einem unbefristeten Arbeitskampf überzugehen, wenn die Verhandlungsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind, andererseits darauf hinzuwirken, den tariflosen und damit nicht befriedeten Zustand möglichst schnell zu beenden. Derartige kurze Warnstreiks werden auch allgemein als zulässig und rechtmäßig angesehen (vgl. Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, § 17, S. 257; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 2. Band, 2. Halbband, S. 397, 1024). Daß hier der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit etwa aus anderen Gründen verletzt worden sei, insbesondere im Hinblick auf Dauer und Wiederholung eines Warnstreiks oder durch Eintritt eines über den reinen Arbeitsausfall hinausgehenden hohen Schadens für die Beklagte, ist nicht vorgetragen worden.

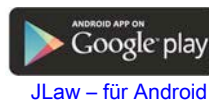
4. Die zuständige Gewerkschaft (IG Metall), Ortsverwaltung Idar-Oberstein, hat unstreitig zu der von ihr bei der Verwaltungsbehörde angemeldeten Demonstration aufgerufen. Die Beklagte weist zwar darauf hin, es fehle eine Feststellung des Landesarbeitsgerichts dahingehend, daß die Gewerkschaft zur Arbeitsniederlegung aufgerufen habe. In der Tat vermißt das Landesarbeitsgericht einen Sachvortrag des Klägers dahingehend, die IG Metall habe ihre Mitglieder zu dieser Aktion "geschlossen" aufgerufen. Das war aber nicht erforderlich. Wenn eine Gewerkschaft während der ortsüblichen Arbeitszeit ihre Mitglieder zur Teilnahme an einer Demonstration im Ortsbereich auffordert und diese Demonstration orga-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



nisiert, so geht sie damit zwangsläufig und also erkennbar davon aus, daß zumindest ein Teil der Arbeitnehmerschaft, nämlich der, dessen betriebsübliche Arbeitszeit gerade läuft, die Arbeit zwecks Teilnahme an der Demonstration niederlegen wird. Damit ist dann die Arbeitsniederlegung selbst von der Gewerkschaft getragen. Das ist andererseits auch notwendig. Wie für jeden anderen Streik so gilt für den ebenfalls das Arbeits-, Wirtschafts- und Gesellschaftsleben tangierenden Warnstreik, daß von ihm ohne Übermaß und ohne irgendwelche Ausschreitungen Gebrauch gemacht wird; institutionell ist dies nur gewährleistet, wenn eine Gewerkschaft ihn trägt (vgl. BAG 15, 174 [191/194] = AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; a.M. Seiter, aaO, der den nichtgewerkschaftlichen Warnstreik gleichfalls als rechters ansieht). Ob hinsichtlich des Übermaßes, insbesondere der Art und näheren Durchführung bei kurzen Warnstreiks ein weniger strenger Maßstab anzulegen ist, kann offen bleiben. Vorliegend steht nur ein einziger Warnstreik von zwei- bis dreistündiger Dauer in Rede.

Unerheblich ist, daß die Demonstration von der örtlichen Verwaltungsstelle der Gewerkschaft organisiert wurde, während die Tarifverhandlungen selbst die Bezirksverwaltung in Frankfurt führte. Die örtlichen Verwaltungsstellen der IG Metall können mindestens im Verhältnis zu Dritten mit Verbindlichkeit für die Gewerkschaft und ihre Mitglieder handeln (vgl. § 22 Nr. 4 a der ab 1. Januar 1972 geltenden Satzung). Zwar gehört es nach § 26 Nr. 3 c der Satzung zu den Aufgaben des Vorstandes der IG Metall, u.a. über Urabstimmungen und Arbeitsniederlegungen zu entscheiden. Offenbar nicht gemeint sind hier aber kurze Warnstreiks. Im übrigen wären etwaige Meinungsverschiedenheiten oder Kompetenzüberschreitungen innerhalb der gewerkschaftlichen Organe nur von verbandsinterner Bedeutung und ohne Auswirkung für die Rechtmäßigkeit einer Arbeitskampfmaßnahme. Entscheidend ist in jedem Fall, daß bei einem von einer örtlichen Verwaltungsstelle der IG Metall durchgeführten Warnstreik es die Gewerkschaft ist, die den Streik trägt.

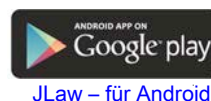
Daß der Warnstreik zunächst als "wilder Streik" vorgesehen war, ist ohne Bedeutung. Die Gewerkschaft hat ihn schließlich als gewerkschaftliche Kampfmaßnahme veranlaßt.



5. Eine an sich rechtmäßige Arbeitsniederlegung ist nicht etwa deshalb anders zu bewerten, weil Arbeitnehmer nicht nur schlicht im Betrieb die Arbeit niederlegen, sondern diese Arbeitsniederlegung zugleich mit einer Demonstration und (oder) einem Umzug verbunden wird, der ordnungsgemäß bei der Verwaltungsbehörde von der Gewerkschaft gemäß § 14 des Versammlungsgesetzes vom 24. Juli 1953 angemeldet worden ist. Denn nach Art. 8 GG i.V. mit § 1 des Versammlungsgesetzes hat jedermann das Recht, öffentliche Versammlungen und Aufzüge zu veranstalten und sich hieran zu beteiligen. Zugleich liegt in der Teilnahme an einer derartigen Demonstration notwendig eine gewisse Meinungsäußerung, die wiederum - soweit sie über die schlichte Teilnahme an der Demonstration hinausgehen sollte - jedenfalls durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit des Art. 5 Abs. 1 GG gedeckt ist (vgl. Maunz-Dürig, GG, Art. 8 Anm. 29 und Art. 5 Anm. 38). Die als Streik zu wertende Arbeitsniederlegung im Betrieb der Beklagten, an der der Kläger teilnahm, ist demnach nach innen, im Verhältnis zur Beklagten als einzelner Arbeitgeber aufgrund des Art. 9 Abs. 3 GG gerechtfertigt, nach außen, insbesondere auch gegenüber der Öffentlichkeit und den Besuchern der Diamant- und Edelsteinbörse, die nicht dem Tarifpartner, dem Industrieverband Schmuck- und Metallwaren Idar-Oberstein e.V. als Mitglieder angehören, durch Art. 8, gegebenenfalls i.V. mit Art. 5 Abs. 1 GG.

Das Landesarbeitsgericht bemängelt, daß die Demonstration vor dem Publikum der Eröffnungsfeier der Diamant- und Edelsteinbörse, einem ungeeigneten Adressaten, stattgefunden habe, der mit den Tarifvertragsverhandlungen nichts zu tun hatte. Insoweit wird der Doppelcharakter der Maßnahme als Warnstreik und Demonstration vom Landesarbeitsgericht verkannt. Im übrigen ist nicht auszuschließen, daß der Tarifpartner durch die Demonstration mindestens mittelbar unter einen gewissen Druck gesetzt wurde.

6. Das Landesarbeitsgericht macht längere Ausführungen über den bisherigen Verlauf der Tarifverhandlungen und die Anberaumung eines weiteren Verhandlungstermins sowie die Bereitschaft der Beklagten, hinsichtlich der Erhöhung der Löhne und Gehälter den



gewerkschaftlichen Forderungen nachzukommen. Auch insoweit berücksichtigt das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend, daß es sich nicht um die Ausrufung eines zeitlich unbefristeten Streiks handelte, sondern lediglich um eine kurze Arbeitsniederlegung in Form eines mit einer Demonstration verbundenen **Warnstreiks** zum Zwecke der Beschleunigung der Tarifvertragsverhandlungen. Was das durch Aushang vom 26. März 1974 angekündigte Nachgeben der Beklagten angeht, so stand dies einmal unter dem Vorbehalt des endgültigen Ergebnisses der Tarifverhandlungen. Zum anderen und vor allem aber ging es nicht um den Abschluß eines Firmentarifvertrages mit der Beklagten, sondern um den Abschluß eines Verbandstarifvertrages. Es ist nicht ersichtlich und nicht vorge-
tragen, daß die Beklagte insoweit etwa Erklärungen für den Arbeitgeberverband hätte abgeben können und wollen. Auch für die Arbeitnehmer der Beklagten stand der Abschluß eines Verbandstarifvertrages in Rede. Dann war aber jedenfalls die Teilnahme der Arbeitnehmer der Beklagten an der Arbeitskampfmaßnahme zugunsten aller Arbeitnehmer des Tarifbereichs und zur Herbeiführung eines Tarifvertrages hierfür zulässig. Im Rahmen der allgemeinen Rechtsgrundsätze ist es Sache der Tarifvertragsparteien, taktische Fragen der jeweils zweckmäßig einzusetzenden Arbeitskämpfungsmittel zu entscheiden.

7. Die Besonderheiten eines kurzen Warnstreiks schließen es auch aus, für diesen die vorherige Durchführung einer Urabstimmung zu verlangen. Damit würde dieses "milde", doch gerade auf Herbeiführung des tariflichen Friedenszustandes zielende Arbeitskämpfungsmittel praktisch unmöglich gemacht. Der organisatorische Aufwand stünde in keinem Verhältnis zu der beabsichtigten Maßnahme, der auch jeder Überraschungseffekt und aktuelle Anlaß genommen würde. Ob in anderen Fällen die Durchführung einer Urabstimmung Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit eines Arbeitskampfes ist, war hier nicht zu entscheiden.

8. Ergibt sich somit, daß die Arbeitsniederlegung des Klägers rechtmäßig war, so entfallen alle weiteren Erörterungen über eine Vorwerfbarkeit seines Verhaltens und Ausführungen zur etwaigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei "herausgreifenden" Kündigungen. Die ausgesprochene außerordentliche Kündigung ist vielmehr schon aus vorerwähnten Gründen nicht gerechtfertigt.



9. Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung ist auf jeden Fall schon deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat insoweit nicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG gehört worden ist. Für beide Kündigungen gelten unterschiedliche Voraussetzungen und Folgen hinsichtlich des Beteiligungsverfahrens des Betriebsrats. Eine Anhörung nur zu einer außerordentlichen Kündigung ersetzt nicht die Anhörung zu einer ordentlichen Kündigung (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 57; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 102 Anm. 8 b; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 13 Anm. 27; vgl. auch Urteil des Zweiten Senats vom 12. August 1976 - 2 AZR 311/75 -, zur Veröffentlichung in AP vorgesehen).

10. Demnach hat die Revision und damit auch die Kündigungsschutzklage in vollem Umfang Erfolg.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Mause

Dr. Menzel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)