

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

30

27. FEB. 1969

Gesetz: BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung; FeiertagslohnzahlungsG § 1; BetrVG § 37; TVG § 1 Tarifverträge: Eisen- und Metallindustrie; Manteltarifvertrag für Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 4. März 1965 § 3 Nr. 1, §§ 2, 4

Leitsatz:

Wird bei regelmäßiger Fünf-Tage-Woche mit arbeitsfreiem Samstag für einen gesetzlichen Feiertag an einem Samstag vor- oder nachgearbeitet, so ist im Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 4. März 1965 die Vor- oder Nachholarbeit als Mehrarbeit mit dem tariflichen Mehrarbeitszuschlag zu vergüten.

Aktenzeichen: 3 AZR 28/68

Urteil des BAG vom 27. Februar 1969

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3_AZR_28/68

1 Sa 799/67 Hamm

30

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Februar 1969

gez. Groll,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

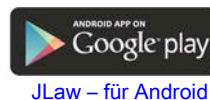
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Willmann und Engel für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Dezember 1967 - 1 Sa 799/67 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

Tatbestand:

Die drei Kläger waren Arbeiter im Betrieb der Beklagten; die Kläger zu 1 und 2 gehörten dem Betriebsrat an und waren in dieser Eigenschaft von der Arbeit freigestellt. Im Frühjahr 1967 betrug die Wochenarbeitszeit der Kläger 40 Stunden; sie war mit je acht Stunden auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt.

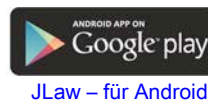
Im Jahre 1967 fiel der gesetzliche Feiertag des 1. Mai auf einen Montag; der darauffolgende Donnerstag, der 4. Mai 1967, war der Tag Christi Himmelfahrt und ebenfalls gesetzlicher Feiertag. An beiden Tagen wurde im Betrieb der Beklagten nicht gearbeitet; die Kläger erhielten ihren Lohn für die Feiertage weiter. Wegen ihrer Auftragslage ordnete die Beklagte, nachdem ihre Bemühungen um die Zustimmung des Betriebsrates gescheitert waren, von sich aus für die Abteilungen der Kläger an, daß am Samstag, dem 6. Mai 1967, eine volle Schicht von acht Stunden gearbeitet werde. An diesem Tag waren die Kläger zu 1 und 2 je fünf Stunden im Betrieb, der Kläger zu 3 arbeitete die vorgesehenen acht Stunden. Diese Stunden bezahlte die Beklagte mit dem zustehenden Lohn, jedoch ohne Mehrarbeitszuschläge.

Mit der Klage fordern die Kläger unter Berufung auf das einschlägige Tarifrecht, an das die Parteien kraft Organisationszugehörigkeit gebunden sind, Zahlung des Mehrarbeitszuschlages zum Lohn für die am 6. Mai 1967 angefallenen Arbeitsstunden. Dieser Zuschlag beträgt für den Kläger zu 1 9,21 DM, für den Kläger zu 2 10,40 DM und für den Kläger zu 3 16,31 DM. Der hier maßgebende Manteltarifvertrag für Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (im folgenden: MTV)

- 3 -



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



bestimmte in der damals geltenden Fassung vom 4. März 1965,
soweit es hier interessiert, folgendes:

"§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

1. a) Die regelmäßige w ö c h e n t l i c h e Arbeitszeit
darf für die metallverarbeitende Industrie

.....

ab 1. Juli 1966 40 Stunden,
für die eisenschaffende Industrie

.....

ab 1. Juli 1966 40 Stunden
nicht überschreiten.

- b)

- c)

- d) Die in den Buchstaben a) bis c) festgelegte Arbeits-
zeit kann auch so verteilt werden, daß in einer Zeit-
spanne von mehreren Wochen die jeweils geltende regel-
mäßige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt nicht über-
schritten wird.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in
Buchstabe a) gilt auch dann als eingehalten, wenn sie
im Durchschnitt mehrerer Wochen um den Bruchteil einer
Stunde überschritten wird.

- e) Die regelmäßige k a l e n d e r t ä g l i c h e
Arbeitszeit darf die Dauer von 8 Stunden nicht über-
schreiten. Wird die Arbeitszeit an einzelnen Kalender-
tagen regelmäßig verkürzt, so kann die ausfallende
Arbeitszeit auf die übrigen Kalendertage derselben
sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche
verteilt werden.

Dieser Ausgleich ist ferner zulässig, soweit die Art
der Tätigkeit eine ungleichmäßige Verteilung der
Arbeitszeit erfordert (z.B. Kraftfahrer).

- f)

2. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit für den
Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen auf die
einzelnen Wochentage (s. Ziff. 1) sowie Beginn und
Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der
Pausen werden durch Betriebsvereinbarung zwischen
Arbeitgeber und Betriebsrat nach Maßgabe der betrieb-
lichen Erfordernisse und unter Beachtung der arbeits-
rechtlichen Vorschriften festgelegt.

- 4 -

3. Die durch Betriebsferien, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichen Anlässen an Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen ausfällt, um Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren.
4.
5.
6. An Werktagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen können nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat Arbeitsschichten oder Arbeitsstunden ausfallen.
-

Protokoll-Notiz zu § 2 Nr. 3

Wenn die Tarifvertragsparteien in diesem Vertrag von "Vereinbarung" zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sprechen, so ist damit eine Willensübereinstimmung zwischen beiden Beteiligten gemeint; nicht darunter verstanden wird eine Betriebsvereinbarung im formellen Sinne des § 52 BetrVG.

§ 3

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit sind die über die nach § 2 festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus zu leistenden Arbeitsstunden; hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die im Rahmen des § 2 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.
2.
3.
4. Notwendige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Vor- und Nacharbeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden im Rahmen des § 2 kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat angeordnet werden und ist zu leisten, wobei berechnete Wünsche des Arbeitnehmers nach Möglichkeit berücksichtigt werden sollen.
-

- 5 -



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



Protokoll-Notiz zu § 3 Nr. 1

Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über die Dauer der regelmäßigen, täglichen betrieblichen Arbeitszeit hinausgeht. Daher ist Arbeit an einem sonst betrieblich arbeitsfreien Werktag Mehrarbeit.

§ 4

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Der Zuschlag beträgt für
 - a) die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden 25 v.H.,
von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an 50 v.H..

....."

Die Beklagte ist den Ansprüchen der Kläger vor allem mit der Begründung entgegengetreten, die Kläger hätten zwischen dem 1. und dem 6. Mai 1967 weder am einzelnen Tag noch in der Woche mehr gearbeitet als in Wochen ohne Feiertag; der Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag setze voraus, daß tatsächlich Mehrarbeit geleistet werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat ihnen stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Es ist zweckmäßig, folgendes vorweg klarzustellen:
Die Kläger zu 1 und 2 können als Betriebsratsmitglieder gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG beanspruchen, für ihre Anwesenheit im Betrieb der Beklagten am 6. Mai 1967 lohnmäßig so gestellt zu werden, wie wenn sie gearbeitet hätten.
2. Die von den Klägern geforderte Mehrarbeitsvergütung rechtfertigt sich aus § 3 Nr. 1 Halbsatz 1, § 4 Nr. 1 Buchstabe a MTV. Die Kläger haben am 6. Mai 1967 Arbeit "über die nach § 2 MTV festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus" geleistet. Im einzelnen gilt folgendes:

- 6 -

a) Dadurch, daß die Tarifvorschrift für den Mehrarbeitsbegriff auf die "tägliche" Arbeitszeit verweist, ergibt sich, daß es nur darauf ankommt, ob die regelmäßige "tägliche" Arbeitszeit überschritten worden ist. Die Dauer der Wochenarbeitszeit (oder gar der Arbeitszeit mehrerer Wochen) ist für die Frage, ob Mehrarbeit gegeben ist, ohne Belang.

b) Indem der Tarifvertrag ferner auf die "nach § 2 festgelegte" tägliche Arbeitszeit abstellt, ist diejenige Regelung des § 2 MTV in Bezug genommen, in der die Festlegung der täglichen Arbeitszeit geregelt ist. Das ist in § 2 Nr. 2 MTV geschehen. Dort ist gesagt, daß "die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ... auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen durch Betriebsvereinbarung ... festgelegt" werden.

Durch diese Verweisung wird für den Mehrarbeitsbegriff des § 3 Nr. 1 Halbsatz 1 MTV nicht nur die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit umrissen, sondern auch deren Lage an den einzelnen Wochentagen für maßgebend erklärt. Entscheidend ist mit anderen Worten die für den Betrieb oder die Betriebsabteilung geltende Arbeitszeitregelung sowohl hinsichtlich der nach der Uhrzeit bestimmten Dauer am einzelnen Tag als auch hinsichtlich der Verteilung auf die einzelnen Tage der Woche.

Demgemäß ist mit der "nach § 2 festgelegten regelmäßigen täglichen Arbeitszeit" im vorliegenden Fall die Arbeitszeit gemeint, die mit je acht Stunden auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt war, somit die Fünf-Tage-Woche mit arbeitsfreiem Samstag. Die außerhalb dieser regelmäßigen Fünf-Tage-Woche, z.B. am Samstag, geleistete Arbeit ist dann Mehrarbeit im Sinne des § 3 Nr. 1 Halbsatz 1 MTV und mit den in § 4 Nr. 1 Buchst. a MTV bestimmten Mehrarbeitszuschlägen zu vergüten.

- 7 -



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



c) Dies gilt ohne Rücksicht darauf, ob an jedem der fünf Tage gearbeitet wird oder die Arbeit wie hier infolge von Feiertagen ausfällt. Der Tarifvertrag läßt allein die regelmäßige, d.h. die in der Regel geltende betriebliche Arbeitszeit entscheidend sein. Die Regelmäßigkeit kann nicht deshalb verneint werden, weil im Streitfall Feiertage ohne Arbeitsleistung und daher ohne Arbeitszeit gegeben waren. Auch in Wochen mit Feiertagen bleibt es dann als Regel bei der Fünf-Tage-Woche mit arbeitsfreiem Samstag. Die Beklagte selbst hat dem dadurch Rechnung getragen, daß sie nicht nur den Lohn für die beiden Feiertage, sondern auch für die Arbeit an dem sonst arbeitsfreien Samstag gezahlt hat (ebenso die ständige Rechtsprechung; vgl. aus neuer Zeit BAG 18, 213 215, 216 7 = AP Nr. 20 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg zu 1 der Gründe mit Hinweisen).

d) Diese Auslegung entspricht offenbar auch der Auffassung beider Parteien des Manteltarifvertrages. In der Protokoll-Notiz zu § 3 Nr. 1 MTV ist für die Teilzeitbeschäftigten, also solche Arbeitnehmer, die eine geringere als die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit haben, ausdrücklich erwähnt, daß ihre "Arbeit an einem sonst betrieblich arbeitsfreien Werktag Mehrarbeit ist". Es kann nicht angenommen werden, daß die Tarifparteien die zeitlich geringer belasteten Teilzeitbeschäftigten in der Entlohnung gegenüber den voll arbeitenden Belegschaftsangehörigen haben bevorzugen wollen. Vielmehr haben die Tarifparteien die bereits in § 3 Nr. 1 Halbsatz 1 MTV enthaltene und in ihrer Vorstellung offenbar eindeutige Rechtsfolge, daß die Arbeit an einem üblicherweise arbeitsfreien Tag Mehrarbeit ist, auf die sonst zweifelhaften Fälle der Teilzeitbeschäftigten ausgedehnt. Bei einer gegenteiligen Auslegung, wie sie die Beklagte vertritt, wäre die Protokoll-Notiz kaum verständlich.

Es kommt hinzu, daß die beiden Kommentare zum Manteltarifvertrag, deren Verfasser im einen Fall der Arbeitgeberseite (Pischgode-Ziepkke, Handkommentar zum MTV, 3. Aufl., 1965, Rechtsverlag GmbH, Düsseldorf), im anderen Fall der



vertragschließenden Gewerkschaft nahestehen (Herb-Haffner-Rudolph, MTV mit Erläuterungen, 1965, Bund-Verlag, Köln), in der hier entscheidenden Frage einer Meinung sind. Auch sie vertreten die Ansicht des Senats, daß bei Beschäftigung am sonst arbeitsfreien Samstag, auch in einer Woche mit Arbeitsausfall infolge eines Feiertages, stets der Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist (vgl. Herb-Haffner-Rudolph, aaO, § 2 Anm. 17; § 3 Anm. 1 zu Beispiel 1 a LS. 437 und Beispiel 1 b S. 44 LS. 457; § 4 Anm. 1 LS. 547; Fischgode-Ziepeke, aaO, § 2 Anm. 16 im dort. Beispiel LS. 367, Anm. 22 LS. 41 f.7; § 3 Anm. 12 LS. 787).

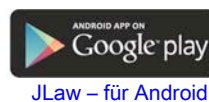
3. Die in § 3 Nr. 1 Halbsatz 2 MTV zugelassene Ausnahme von der Zuschlagspflicht für Mehrarbeit trifft nicht den vorliegenden Fall. Nach dieser Bestimmung fallen nicht unter den tariflichen Mehrarbeitsbegriff die Arbeitsstunden, "die im Rahmen des § 2 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden". Die Vor- oder Nacharbeit der infolge eines gesetzlichen Feiertages ausgefallenen Arbeitszeit ist damit nicht gemeint. Das ist offenbar auch die Ansicht der Streitparteien, da sie nicht auf die Ausnahmeregelung abgestellt haben:

a) Durch die Verweisung auf den "Rahmen des § 2" bringt der Tarifvertrag in § 3 Nr. 1 Halbsatz 2 zum Ausdruck, daß er nur die in § 2 MTV geregelten Fälle der Vor- oder Nacharbeit ausgefallener Arbeitsstunden erfassen will. § 3 Nr. 1 Halbsatz 2 MTV bezieht sich demnach - abgesehen von dem hier nicht einschlägigen § 2 Nr. 1 Buchst. e MTV - allein auf § 2 Nr. 3 MTV; denn nur dort ist gesagt, in welchen Fällen ausfallende Arbeitszeit vor- oder nachgearbeitet werden kann. Inhaltsgleiche Anlässe sind zwar auch in § 2 Nr. 6 MTV angesprochen; doch ist dort nur die Möglichkeit des Arbeitsausfalls ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung, nicht jedoch die Möglichkeit der anderweitigen Verteilung der ausfallenden Arbeitszeit, also der Vor- oder Nacharbeit, vorgesehen (vgl. zu der

gleichen Bestimmung in § 2 Nr. 7 des Manteltarifvertrages in der Fassung vom 12. Januar 1952 BAG 8, 143 153 ff. = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG zu III 2 b der Gründe).

b) § 2 Nr. 3 MTV erfaßt nach seinem Wortlaut nur die Fälle, daß die an Werktagen ausfallende Arbeitszeit vor- oder nachgearbeitet wird. Dagegen ist die Vor- oder Nachholung von an Feiertagen ausfallender Arbeitszeit nicht erwähnt, obwohl sie in der betrieblichen Praxis nicht ungewöhnlich ist. Überdies enthält § 2 Nr. 3 MTV nicht nur eine in die Einzelheiten gehende Aufzählung derjenigen Tatbestände, in denen eine anderweitige Verteilung ausfallender Arbeitszeit zulässig ist, sondern läßt auch in seiner zweiten Alternative (Arbeitsausfall an Werktagen in Verbindung mit Feiertagen zur Herbeiführung einer längeren Freizeit) klar erkennen, daß die Tarifparteien die Frage der Vor- oder Nacharbeit im Zusammenhang mit Feiertagen gesehen haben. Wenn sie gleichwohl Fälle der vorliegenden Art in § 2 MTV unerwähnt gelassen haben, dann ist daraus zu schließen, daß § 2 MTV eine abschließende Regelung enthält und die Vor- oder Nacharbeit ausfallender Feiertagsarbeit nicht erfaßt hat. Deshalb kann sie auch in der Ausnahmebestimmung des § 3 Nr. 1 Halbsatz 2 MTV nicht gemeint sein.

c) Dieses Ergebnis wird bestätigt, wenn man die unterschiedlichen Interessenlagen berücksichtigt, die in den Fällen des § 2 Nr. 3 MTV einerseits und dem hier gegebenen Fall andererseits bestehen. Die Arbeitsbefreiungen, wie sie in § 2 Nr. 3 und in dem insoweit inhaltlich übereinstimmenden § 2 Nr. 6 MTV gekennzeichnet sind, liegen in aller Regel im Interesse der Arbeitnehmer. Das folgt für die zweite Alternative (längere Freizeit im Zusammenhang mit Feiertagen) schon aus der angegebenen Zweckbestimmung; es gilt aber in gleicher Weise für die erste Alternative (so schon zu dem gleichen § 2 Nr. 7 des Manteltarifvertrages in der Fassung vom 12. Januar 1952 BAG AP Nr. 14 zu § 615 BGB Betriebsrisiko zu 2 b der Gründe; ebenso zu dem übereinstimmenden § 4 Abs. 2 Satz 1 AZO: Zmarzlik, Arbeitszeitordnung, 1967,



§ 4 Anm. 18 - 23). Ebenso liegt aber auch die Vor- oder Nacharbeit dieser Arbeitsausfälle in erster Linie im Interesse der Arbeitnehmer, weil sie sonst Lohneinbußen hätten (vgl. die bereits angeführte Entscheidung BAG 8, 143 153 ff., 1557 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG zu III 2 b der Gründe7). Werden aber Lohneinbußen durch Vor- oder Nacharbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit vermieden, dann ist es der Sache nach gerechtfertigt, daß der Arbeitgeber für diese Arbeit nicht mit Mehrarbeitszuschlägen belastet wird. Der Senat hat keinen Zweifel daran, daß die Tarifparteien bei der Ausnahmeregelung des § 3 Nr. 1 Halbsatz 2 MTV allein diesen Überlegungen haben Rechnung tragen wollen.

Beim Arbeitsausfall infolge eines Feiertages dagegen ist die Interessenlage schon deshalb anders, weil hier der Arbeitnehmer kraft Gesetzes (§ 1 Feiertagslohnzahlungsg) keinen Lohnverlust erleidet. Der Arbeitsausfall trifft allein den Arbeitgeber. Es liegt durchweg in seinem Interesse, daß der Arbeitsausfall durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen wird. Es läßt sich in Anbetracht des weiten Mehrarbeitsbegriffes, wie er in § 3 Nr. 1 Halbsatz 1 MTV umschrieben ist, kein sachlicher Grund dafür finden, daß auch in solchen Fällen der Arbeitgeber die gewissermaßen zusätzliche Arbeitsleistung an einem sonst arbeitsfreien Tag zuschlagfrei verlagen könnte. Auch deshalb erfaßt die Ausnahmebestimmung des § 3 Nr. 1 Halbsatz 2 MTV den vorliegenden Fall nicht.

4. Nur zur Klarstellung sei erwähnt, daß auch die bisherige Rechtsprechung des Senats kein anderes Ergebnis zuläßt. Die zur Mehrarbeitsvergütung wegen Vor- und Nachholarbeit ergangenen Entscheidungen des Senats in AP Nr. 17 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg zu 3. der Gründe7, BAG 18, 213 217 = AP Nr. 20 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg zu 2 c der Gründe7 und BAG 19, 97 1007 = AP Nr. 22 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg zu 3. a.E. der Gründe7 unterscheiden sich von dem vorliegend entschiedenen Fall dadurch, daß der

Mehrarbeitsbegriff dort nicht so geregelt war wie im vorliegenden Fall durch den MTV.

Damit erweist sich das angefochtene Urteil, das die hier streitige Samstagsarbeit als Mehrarbeit im Sinne des § 3 Nr. 1 Halbsatz 1 MTV angesehen hat, jedenfalls im Ergebnis als richtig, ohne daß auf die Begründung des Landesarbeitsgerichts eingegangen werden muß. Das führt zur Zurückweisung der Revision der Beklagten.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Gröninger

Dr. Thomas

Willmann

Engel



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)