

Aktenzeichen: 3 AZR 394/95
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. November 1996
- 3 AZR 394/95 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 08. April 1993
- 4 Ca 2551/92 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 05. Dezember 1994
- 7 (1) Sa 125/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Abfindungsanspruch trotz Weiterbeschäftigung im Betrieb

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; Tarifvertrag über die Qualifizierung und Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit der Privatisierung (GPH-TV) vom 28. Januar 1991 § 8; BGB § 613 a

Leitsätze:

1. Ein rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang i.S. von § 613 a BGB setzt voraus, daß ein zuvor nicht stillgelegter Betrieb mit allen wesentlichen Betriebsmitteln in der Weise erworben wird, daß die arbeitstechnischen Zwecke des Betriebes weiterverfolgt werden können.
2. Übernimmt der Erwerber die Verpflichtung, die Arbeitnehmer eines Betriebes weiterzubeschäftigen, spricht dies für eine Übernahme des Betriebes.
3. Übernimmt der Erwerber einen Gaststättenbetrieb als solchen mit dem gesamten Inventar, steht einem Betriebsübergang nicht die Absicht des Erwerbers entgegen, in dem Objekt einen anderen Betriebszweck zu verfolgen als der Veräußerer.



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



3 AZR 394/95

7 (1) Sa 125/93 Sächsisches LAG

Verkündet am
19. November 1996

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. November 1996 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und
Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Michels und die
ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 5. Dezember 1994 - 7 (1) Sa 125/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

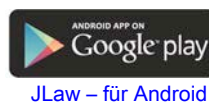
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darum, ob die Klägerin von der Beklagten eine Abfindung nach dem Tarifvertrag über die Qualifizierung und Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit der Privatisierung (GPH-TV) vom 28. Januar 1991 verlangen kann.

Die Klägerin ist Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft. Sie war bei der Handelsgesellschaft F GmbH und deren Rechtsvorgängerin, der Handelsorganisation (HO), seit dem 1. September 1983 als Restaurantfachfrau in dem Gaststättenkomplex "S" für zuletzt 1.982,00 DM brutto monatlich tätig. Mit Schreiben vom 26. März 1991 hatte dieses Unternehmen, deren Rechtsnachfolgerin die Beklagte ist, der Klägerin zum 30. Juni 1991 wegen "Betriebsauflösung per 30.6.1991" gekündigt. Im Kündigungsschreiben heißt es weiter, sofern sich bis zum 30. Juni 1991 ein Nachfolgebetreiber finde, sei dieser verpflichtet, das bestehende Arbeitsverhältnis mit zu übernehmen; die Kündigung werde in diesem Falle zurückgezogen.



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



Durch Vereinbarung vom 10. April 1991 erwarb die D
e.V. das Objekt "S" einschließlich der Warenbestände, Einrichtungen, Einbauten und sonstigen Betriebsmittel für einen Gesamtkaufpreis von 99.093,24 DM. In § 3 der Vereinbarung vom 10. April 1991 heißt es, der Erwerber sei verpflichtet, zum Stichtag in alle Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse der Beschäftigten des Einzelhandelsgeschäfts einzutreten.

Auf Hinweis ihrer Arbeitgeberin bewarb sich die Klägerin zusammen mit 16 Kolleginnen und Kollegen bei der D

e.V. Nach Bewerbungsgesprächen, die am 28. Mai 1991 stattfanden, erhielt die Klägerin eine Einstellungszusage. Am 18./20. Juni 1991 schlossen die Klägerin und ihre Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag, wonach der Arbeitsvertrag im beiderseitigen Einvernehmen zum 14. Juni 1991 aufgelöst wurde. Weiter heißt es im Aufhebungsvertrag:

"Grund: - Übernahme durch die D

- die am 26.3.1991 ausgesprochene vorsorgliche Kündigung zum 30.6.1991 wird damit hinfällig."

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte zuvor, zum 15. Juni 1991, das Objekt "S" an die D

e.V. übergeben, welche die Klägerin nach Rücksprache mit der Beklagten zum 15. Juni 1991 einstellte. Der schriftliche Arbeitsvertrag wurde im Juli 1991 abgeschlossen. Der Vertrag enthielt hinsichtlich des Arbeitsentgelts und der Urlaubsregelungen vom bisherigen Arbeitsvertrag abweichende Bestim-



mungen. Es wurde darüber hinaus eine sechsmonatige Probezeit vereinbart.

Die Klägerin hat den Standpunkt eingenommen, sie habe Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern nach dem GPH-TV. Dort heißt es im hier wesentlichen:

"§ 3

Grundsätze

Der Tarifvertrag soll dazu beitragen, daß

- Arbeitsplätze erhalten werden,
- von Entlassungen betroffene Arbeitnehmer durch Qualifizierungsmaßnahmen auf neue Tätigkeiten vorbereitet werden,
- durch Festlegung von Abfindungen wirtschaftliche Nachteile gemildert werden.

§ 4

Betriebsübergang

1. Gehen Betriebe oder Betriebsteile durch Rechtsgeschäft auf einen Erwerber über, so wird die GPH durch Begründung entsprechender Pflichten im Kaufvertrag sicherstellen, daß die in diesen Betrieben/Betriebsteilen Beschäftigten nach § 613 a BGB übernommen werden.
2. Werden Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach dem Betriebsübergang vom Erwerber aus dringenden betrieblichen Gründen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG) gekündigt, so hat der neue Arbeitgeber die Abfindung zu zahlen, die der Höhe nach der Abfindung entspricht, die gezahlt worden wäre, wenn der Betriebsübergang nicht stattgefunden hätte und dem Arbeitnehmer gekündigt worden wäre.

...



§ 8

Abfindung

1. Alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht auf einen neuen Arbeitgeber übergeht und gekündigt oder auf Veranlassung des Arbeitgebers durch Aufhebungsvertrag beendet wird, erhalten eine Abfindung in Höhe von 25 % ihres tariflichen Brutto-Monatseinkommens pro anrechnungsfähigem Beschäftigungsjahr. Stichtag für die Bemessung des Brutto-Monatseinkommens ist der 01.02.1991 oder ein früherer Zeitpunkt des Ausscheidens. Keine Abfindung erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich oder verhaltensbedingt ordentlich gekündigt wird. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für den Kündigungsgrund.

...

Dieser Tarifvertrag war vor dem 26. März 1991 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten durch Betriebsvereinbarung als betrieblicher Interessenausgleich und Sozialplan übernommen worden.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie sei aus dem Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten aufgrund eines auf deren Veranlassung hin geschlossenen Aufhebungsvertrages ausgeschieden. Ihr Arbeitsverhältnis sei nicht auf einen neuen Arbeitgeber im Sinne des § 8 GPH-TV übergegangen. Das neue Arbeitsverhältnis sei aufgrund ihrer Bewerbung begründet worden. Ein Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB könne nicht angenommen werden. Die D e.V. habe den ursprünglichen Betriebszweck und die Betriebsform des Objektes "S " nicht beibehalten. Die Klägerin habe ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen nur einen Rechtsanspruch auf Über-



- 6 -

nahme durch die Erwerberin erhalten. Dieser Anspruch sei nicht erfüllt worden. Es sei vielmehr ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen worden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin
3.964,00 DM netto nebst 4 % Zinsen seit Rechts-
hängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Objekt "S
" sei gemäß § 613 a BGB auf die D

e.V. übergegangen. Die Erwerberin sei, wie dies in der Vereinbarung vom 10. April 1991 festgelegt worden sei, Arbeitgeberin der Klägerin geworden. Mit dem Erwerb des Betriebes durch den neuen Arbeitgeber sei die ausgesprochene Kündigung hinfällig geworden. Der Aufhebungsvertrag sei aus formalen Gründen und wegen bestehender Rechtsunsicherheit abgeschlossen worden. Ziel der Rechtsvorgängerin der Beklagten sei gewesen, vorhandene Arbeitsplätze zu erhalten. Angesichts dessen sei § 8 GPH-TV nicht anwendbar.

Die Beklagte hatte der D e.V.
den Streit verkündet. Diese hat sich jedoch nur in erster Instanz am Rechtsstreit beteiligt. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsantrag weiter.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Sie hat keinen Abfindungsanspruch aus § 8 GPH-TV. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden.

I. Der Tarifvertrag findet im Verhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten Anwendung. Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht festgestellt, daß auch die Rechtsvorgängerin der Beklagten eines der am Tarifabschluß beteiligten Unternehmen und deshalb tarifgebunden war. Darauf kommt es aber auch nicht an. Der Tarifvertrag gilt jedenfalls aufgrund seiner nach § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG zulässigen Übernahme durch Interessenausgleich und Sozialplan unmittelbar und zwingend (§ 112 Abs. 1 Satz 3, § 77 Abs. 4 BetrVG).

II. Die Klägerin hat aber keinen Anspruch aus § 8 Abs. 1 GPH-TV. Sie erfüllt dessen Voraussetzungen nicht. Ihr Arbeitsverhältnis ist nicht aufgrund einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages beendet worden. Es ist mit dem 15. Juni 1991 nach § 613 a BGB auf die D e.V. als neue Arbeitgeberin übergegangen.

1. Für die Annahme eines rechtsgeschäftlichen Betriebsüberganges i.S.v. § 613 a BGB kommt es entscheidend darauf an, daß ein zuvor nicht stillgelegter Betrieb mit allen wesentlichen Betriebsmitteln in der Weise erworben wird, daß die arbeitstechnischen Zwecke des Betriebes weiterverfolgt werden können (BAGE 48,



365 = AP Nr. 42 zu § 613 a BGB; BAG Urteil vom 26. Februar 1987 - 2 AZR 321/86 - AP Nr. 63 zu § 613 a BGB, zu B II 4 a der Gründe; BAG Urteil vom 16. Oktober 1987 - 7 AZR 519/86 - AP Nr. 69 zu § 613 a BGB, zu II 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 27. April 1995 - 8 AZR 197/94 - AP Nr. 128 zu § 613 a BGB, zu B I 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; RGRK-BGB-Ascheid, 12. Aufl., § 613 a Rz 100; MünchArbR/Wank, Band 2, § 120 Rz 36).

2. Diese Voraussetzungen erfüllt der zum 15. Juni 1991 vollzogene Erwerb des Objektes "S" durch die D e.V.

a) Der Gaststättenbetrieb "S" war vor dem 15. Juni 1991 nicht stillgelegt worden. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte zwar im Kündigungsschreiben vom 26. März 1991 die Absicht geäußert, den Betrieb zum 30. Juni 1991 aufzulösen. Sie hatte jedoch zugleich deutlich gemacht, daß sie weiterhin nach einem Nachfolgebetreiber suchte. Sie hat auch nicht etwa einzelne Einrichtungsgegenstände des Objektes versilbert und so die betriebliche Organisation aufgelöst. Vielmehr hat die D

e.V. nur zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung das Objekt als solches einschließlich des gesamten auf den Gaststättenbetrieb bezogenen Inventars vertraglich erworben, wobei sie für das Inventar immerhin 36.924,00 DM zahlte, während der Kaufpreis für die Nutzung des Objektes sich nur auf 50.000,00 DM belief. Die Erwerberin hat sich darüber hinaus im Vertrag verpflichtet, die Arbeitnehmer der Rechtsvorgängerin der Beklagten zu übernehmen. Die Übernahme von Arbeitnehmern eines



veräußerten Betriebes ist zwar gesetzlich angeordnete Rechtsfolge und nicht Voraussetzung eines Betriebsüberganges i.S. des § 613 a BGB. Die Übernahme einer entsprechenden Verpflichtung und die tatsächliche Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern sprechen aber für die Absicht des Erwerbers, die bisherige betriebliche Leistungsfähigkeit zu verwerten und damit für einen Betriebsübergang (in dieser Richtung schon BAG Urteil vom 10. Juni 1988 - 2 AZR 801/87 - AP Nr. 82 zu § 613 a BGB; BAGE 75, 367 = AP Nr. 104 zu § 613 a BGB; EuGH Urteil vom 14. April 1994 - C 392/92 - AP Nr. 106 zu § 613 a BGB "Christel Schmidt" Nr. 17).

Mit der Übergabe des Objektes "S" am 15. Juni 1991 ist der Betriebsübergang vollzogen worden. Alle auf diesen Betrieb bezogenen Arbeitsverhältnisse, also auch das der Klägerin, sind Kraft Gesetzes mit diesem Stichtag auf die Erwerberin übergegangen.

b) Die Anwendbarkeit des § 613 a BGB ist nicht deshalb ausgeschlossen, weil die D e.V. in dem erworbenen Objekt von Anfang an keine Gaststätte, sondern eine Weiterbildungseinrichtung für den gastronomischen Bereich betreiben wollte. Dies läßt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht aus Rechtsgrundsätzen herleiten, die der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit der Übernahme von Einzelhandelsgeschäften und Gaststättenbetrieben aufgestellt hat (BAG Urteil vom 30. Oktober 1986 - 2 AZR 696/85 - BAGE 53, 267 = AP Nr. 58 zu § 613 a BGB; BAG Urteil vom 26. Februar 1987 - 2 AZR 321/86 - AP Nr. 63 zu § 613 a BGB). Es gibt keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, wonach ein Betriebsübergang



bei Gaststätten oder Einzelhandelsgeschäften nur dann angenommen werden kann, wenn der Erwerber den bisherigen Betriebszweck im wesentlichen unverändert fortführen will.

In den genannten Entscheidungen hatte sich das Bundesarbeitsgericht mit besonderen Fallgestaltungen zu befassen. Es ging nicht darum, daß ein bestimmter Einzelhandelsbetrieb oder eine bestimmte Gaststätte als solche übernommen wurde. Der als Betriebserwerber in Anspruch Genommene hatte vielmehr im wesentlichen nur die bisher entsprechend genutzten Räumlichkeiten übernommen. In diesem Zusammenhang, bei der Beantwortung der Frage, wann bei der Übernahme einzelner Betriebsmittel von einem Betriebsübergang i.S. des § 613 a BGB auszugehen ist, kann nach der Auffassung des Zweiten Senats auch darauf abgestellt werden, inwieweit der Erwerber die Absicht hat, den bisherigen Betriebszweck im wesentlichen unverändert weiter zu verfolgen. Hier kann die vom Erwerber beabsichtigte Nutzung der Räumlichkeiten eine Rolle spielen. Von ihr hängt es ab, ob der Erwerber die sich z.B. aus der Lage der Geschäftsräume ergebende Möglichkeit erwirbt, den bisherigen Kundenstamm für sich zu erhalten.

Anders verhält es sich im vorliegenden Fall. Die D e.V. hat nicht einzelne Betriebsmittel, sondern das Objekt "S" als Ganzes, mit allen Inventargegenständen rechtsgeschäftlich erworben und dabei auch die Verpflichtung übernommen, die dort eingesetzten Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen. Die Erwerberin war damit ohne weiteres in der Lage, den erworbenen Betrieb unverändert fortzusetzen. Dies reicht für die Annahme eines Betriebsüberganges i.S.v. § 613 a



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



BGB aus. Darauf, ob ein Erwerber in einem solchen Fall auch die Absicht hat, den erworbenen Betrieb unverändert weiterzuführen, kommt es nicht an (BAG Urteil vom 27. April 1995 - 8 AZR 197/94 - AP Nr. 128 zu § 613 a BGB, zu B II 3 a der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

3. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 15. Juni 1991 nach § 613 a BGB auf die D e.V. als neue Arbeitgeberin übergegangen ist, erfüllt sie die Anspruchsvoraussetzungen des § 8 Abs. 1 GPH-TV nicht. Dem daraus folgenden Ausschluß eines Abfindungsanspruchs steht nicht entgegen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin sich beim Übergang auf die Erwerberin im gekündigten Zustand befand.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Kündigung durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 26. März 1991 wirksam war, oder darauf, ob die Rechtsvorgängerin der Beklagten und die Klägerin nach dem Betriebsübergang vom 15. Juni 1991 noch rechtlich in der Lage waren, die Wirkungen dieser Kündigung übereinstimmend zu beseitigen, wie dies in dem Vertrag vom 18./20. Juni 1991 beabsichtigt war. Die Erwerberin des Betriebes "S " hat das auf sie übergegangene Arbeitsverhältnis über den Kündigungszeitpunkt hinaus fortgesetzt. Die Klägerin ist deshalb auch nicht aufgrund der Kündigung vom 26. März 1991 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, wie dies in § 8 Abs. 1 GPH-TV vorausgesetzt wird.

Dem steht nicht entgegen, daß die D

e.V. nach der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

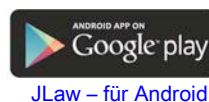
Juli 1991 mit der Klägerin einen neuen Arbeitsvertrag mit geänderten Bedingungen abgeschlossen hat. Es geht im GPH-TV nicht darum, inhaltliche Veränderungen oder Einbußen auszugleichen, die im fortgesetzten Arbeitsverhältnis eintreten. Der Gesellschaft zur Privatisierung des Handels als Vertreterin der Nachfolgegesellschaften der Handelsorganisation und den zuständigen Gewerkschaften ging es in erster Linie darum, bei der Privatisierung der Betriebe der Handelsorganisation die Arbeitsplätze als solche so weit wie möglich zu erhalten. Nur wenn und soweit dieses Ziel verfehlt wird, soll nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien der Abfindungsanspruch entstehen (BAGE 76, 247, 253 = AP Nr. 45 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, zu A I 2 b der Gründe; Senatsurteil vom 11. Juli 1995 - 3 AZR 154/95 - AP Nr. 56 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, zu III 2 der Gründe). Ob dann etwas anderes gilt, wenn ein Arbeitnehmer im übernommenen Betrieb nicht mehr in existenzsichernder Weise weiterbeschäftigt wird, kann dahinstehen. Die Klägerin macht dies nicht geltend.

4. Damit ergibt sich zugleich, daß für die Klägerin ein Abfindungsanspruch nicht damit begründet werden kann, das Arbeitsverhältnis sei durch Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des Arbeitgebers beendet worden.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten war am 18./20. Juni 1991 nicht mehr befugt, über das Arbeitsverhältnis als Ganzes zu verfügen. Sie war nicht mehr die Arbeitgeberin der Klägerin. Der "Aufhebungsvertrag" dokumentiert damit lediglich die tatsächlich



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



eingetretene Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen der Klägerin und der Rechtsvorgängerin der Beklagten zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges, also am 15. Juni 1991.

Der Rechtsvorgängerin ist es nicht versagt, sich auf die hieraus folgende Unwirksamkeit des "Aufhebungsvertrages" zu berufen. Es ging bei diesem Aufhebungsvertrag nicht darum, daß die Klägerin ihren Arbeitsplatz verlieren sollte. Wie der Vertrag selbst ausweist, war es seine Geschäftsgrundlage, daß die Klägerin von der D e.V. weiterbeschäftigt wurde. Dies ist auch tatsächlich so geschehen. Der Arbeitsplatz der Klägerin blieb erhalten. Für einen solchen Fall sieht § 8 Abs. 1 GPH-TV keinen Abfindungsanspruch vor (vgl. Senatsurteil vom 11. Juli 1995 - 3 AZR 154/95 - AP Nr. 56 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, zu III 2 der Gründe).

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Michels

H. Frehse



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)