

Aktenzeichen: 3 AZR 721/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 21. August 2001
- 3 AZR 721/00 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 10. April 2000
- 93 Ca 26747/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 27. September 2000
- 17 Sa 1238/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer tariflichen Versorgungsregelung, hier: Berechnung der betrieblichen Invaliditätsrente für eine (vorübergehend) Teilzeitbeschäftigte

Gesetze:

TVG § 1 Auslegung; Anlage 7 a zum Ersatzkassentarifvertrag i. d. Fassung vom 1. Januar 1977

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 721/00
17 Sa 1238/00
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. August 2001

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Dr. Offergeld und Lohre für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. September 2000 - 17 Sa 1238/00 - unter Zurückweisung im übrigen insoweit aufgehoben, als es festgestellt hat, daß der Klägerin ein über 70,79 v. H. des ruhegeldfähigen Gehalts hinausgehendes Gesamtruhegeld zusteht.



2. Auf die Berufung der Klägerin wird unter Zurückweisung im übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. April 2000 - 93 Ca 26747/99 - im selben Umfang abgeändert und wie folgt gefaßt:

Es wird festgestellt, daß das der Klägerin gemäß Nr. 9 des Abschnitts D der Anlage 7 a zum Ersatzkassentarifvertrag zustehende Gesamtruhegeld 70,79 v. H. des ruhegeldfähigen Gehalts beträgt.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 52 v. H. und die Beklagte 48 v. H. zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Betriebsrente der Klägerin, die im Verlauf des Arbeitsverhältnisses zeitweise teilzeitbeschäftigt war.

Die am 22. November 1945 geborene Klägerin wurde von der Beklagten am 1. April 1962 eingestellt und danach wie folgt beschäftigt:

Bis zum 31. Dezember 1970 als Vollzeitbeschäftigte
vom 1. Januar 1971 bis 31. Januar 1971 als Teilzeitbeschäftigte (58,83 %)
vom 1. Februar 1971 bis 23. Juli 1972 als Teilzeitbeschäftigte (70,59 %)
vom 24. Juli 1972 bis 11. August 1972 als Vollzeitbeschäftigte
vom 12. August 1972 bis 31. März 1973 als Teilzeitbeschäftigte (70,59 %)
vom 1. April 1973 bis 31. März 1976 als Teilzeitbeschäftigte (75 %)
vom 1. April 1976 bis 31. März 1978 als Teilzeitbeschäftigte (73,75 %)
vom 1. April 1978 bis 30. September 1982 als Teilzeitbeschäftigte (87,5 %)
vom 1. Oktober 1982 bis 30. Juni 1983 als Teilzeitbeschäftigte (75 %)
vom 1. Juli 1983 bis 31. Juli 1998 als Vollzeitbeschäftigte.

Seit dem 1. August 1998 bezieht die Klägerin eine befristete gesetzliche Erwerbsunfähigkeitsrente. Die Beklagte gewährt ihr seit diesem Zeitpunkt Betriebsrente nach § 37 Abs. 2 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Ersatzkassentarifvertra-



ges (EKT) in Verbindung mit der durch den Ergänzungstarifvertrag Nr. 3 zum EKT mit Wirkung vom 1. Januar 1977 eingeführten Anlage 7 a, deren Bestimmungen, soweit vorliegend von Bedeutung, wie folgt lauten:

„Abschnitt C

Voraussetzungen für den Anspruch auf Gesamtversorgung

Nr. 5

Kreis der Anspruchsberechtigten

1. Der Angestellte, dessen Zusatzversicherung bis zu den in Abschnitt A Nr. 1 genannten Terminen als Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder als freiwillige Weiterversicherung bei der VBL durchgeführt wurde, hat Anspruch auf eine Gesamtversorgung gegen die Kasse, wenn er die Wartezeit nach Nr. 6 erfüllt hat, Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugebilligt wird, der Versorgungsfall nach Nr. 7 eingetreten ist und das Beschäftigungsverhältnis bis zu dessen Eintritt bestanden hat.

...

Nr. 6

Beschäftigungs- und Wartezeit

1. Als Beschäftigungszeit gilt die bei der Kasse zurückgelegte sowie die von ihr auf die Altersversorgung angerechnete Beschäftigungszeit (§ 9 EKT), frühestens jedoch vom Beginn des Monats an, in dem das 17. Lebensjahr vollendet wurde.
 2. Für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung wird die Beschäftigungszeit nach dem Verhältnis der tatsächlichen zur tariflichen Arbeitszeit errechnet, wobei die Vergleichsberechnung unterteilt für die jeweiligen Zeiträume nach Nr. 9 erfolgt.
- ...
4. Die Wartezeit ist erfüllt, wenn der Angestellte 60 Beschäftigungsmonate bei einer Kasse zurückgelegt hat. Angebrochene Kalendermonate gelten als volle Monate.

Abschnitt D

Gesamtruhegeld

Nr. 8

Zuschuß an Angestellte



Die Kasse gewährleistet dem Angestellten als Gesamtruhegeld je nach Dauer der Beschäftigungszeit einen nach Nr. 9 ermittelten Vomhundertsatz des nach Nr. 10 festgesetzten ruhegeldfähigen Gehalts. Auf das Gesamtruhegeld werden die in Nr. 11 angeführten Bezüge angerechnet; der verbleibende Differenzbetrag wird als Zuschuß von der Kasse gezahlt.

Nr. 9

Höhe des Gesamtruhegeldes

Das Gesamtruhegeld beträgt nach erfüllter Wartezeit (Nr. 6 Ziffer 4) 35 v. H. des ruhegeldfähigen Gehalts (Nr. 10). Es erhöht sich

- vom 6. bis 10. Beschäftigungsjahr um je 3,0 v. H.,
- vom 11. bis 20. Beschäftigungsjahr um je 1,5 v. H.,
- vom 21. bis 25. Beschäftigungsjahr um je 1,0 v. H.
- und für die folgenden Beschäftigungsjahre um je 0,5 v. H. bis höchstens 75 v. H. des ruhegeldfähigen Gehalts.

Für die Berechnung der Beschäftigungsjahre sind die Zeiten nach Nr. 6 nach Jahren und Tagen zusammenzuzählen; ein Rest von mehr als 182 Tagen gilt als vollendetes Beschäftigungsjahr.

Nr. 10

Ruhegeldfähiges Gehalt

1. Das Gesamtruhegeld wird vom Bruttogehalt (§ 11 EKT) des Monats berechnet, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet (ruhegeldfähiges Gehalt); wenn es für den Angestellten günstiger ist, wird jedoch der Durchschnittsverdienst der letzten 5 Jahre zugrunde gelegt. Ergibt sich bei der Berechnung der monatlichen Bruttogehälter der letzten 10 oder der letzten 20 Beschäftigungsjahre bei der Kasse ein höherer Betrag, so wird dieser Betrag als ruhegeldfähiges Gehalt zugrunde gelegt. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das entsprechende Bruttogehalt eines Vollbeschäftigten zugrunde zu legen. Bei der Berechnung des Gesamtruhegeldes bleiben die Sonderzahlungen nach § 23 EKT und vermögenswirksame Leistungen unberücksichtigt.

...

Nr. 12

Mindestruhegeld

1. Nach 12 Beschäftigungsjahren wird mindestens ein Gesamtruhegeld von 1.223,-- DM monatlich gewährleistet. Dieser Betrag ändert sich fortlaufend bei allgemeinen ta-



tariflichen Änderungen der Grundvergütung um die für die Vergütungsgruppe 1 EKT tariflich vereinbarte prozentuale Erhöhung. ...

Für den Angestellten, der während des Beschäftigungsverhältnisses teilzeitbeschäftigt war, errechnet sich das Mindestruhegeld nach dem gemäß Nr. 6 Ziffer 2 ermittelten Verhältnis der tatsächlichen zur tariflichen Arbeitszeit.“

Die Beklagte errechnete unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigungszeiten der Klägerin im einzelnen ein Gesamtruhegeld von 70,55 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes in Höhe von 7.061,25 DM. Als Beschäftigungszeit legte die Beklagte zwar auch die Zeit zwischen dem 1. April 1962 und dem 31. Oktober 1962, als die Klägerin das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, zugrunde, ließ aber die Beschäftigung nach dem 31. März 1997, als die Klägerin das 35. Beschäftigungsjahr vollendet hatte, außer Betracht. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß bei Berücksichtigung auch dieser Beschäftigungszeit der Klägerin ihr Gesamtruhegeld um 0,5 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes höher wäre.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, bei der Ermittlung ihres Gesamtruhegeldes müsse die gesamte Beschäftigungszeit bis zum 31. Juli 1998 zugrunde gelegt werden. Es sei unzutreffend, die tariflichen Bestimmungen so auszulegen, daß nur die ersten 35 Beschäftigungsjahre Berücksichtigung fänden.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das ihr gemäß Nr. 9 des Abschnitts D der Anlage 7 a zum Ersatzkassentarifvertrag zustehende Gesamtruhegeld 71,05 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes beträgt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie meint, das Tarifwerk sehe für die Berechnung des Gesamtruhegeldes nur eine Berücksichtigung der ersten 35 Beschäftigungsjahre vor. Dies gelte gleichermaßen für durchgehend Vollzeit- wie für Teilzeitbeschäftigte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. In der Revisionsinstanz ist unstreitig geworden, daß bei einer ab dem 17. Geburtstag der Klägerin einsetzenden Berechnung unter Berücksichtigung nur der ersten 35 Beschäftigungsjahre ihr Gesamtruhegeld 70,29 vH des ru-



hegeldfähigen Gehaltes, unter Berücksichtigung auch der nachfolgenden Beschäftigungszeit dagegen 70,79 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes beträgt.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat nur teilweise Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat richtig erkannt, daß bei der Ermittlung des Gesamtruhegeldes der Klägerin auch ihre Beschäftigungszeit nach dem 35. Beschäftigungsjahr zu berücksichtigen ist. Da jedoch die Beschäftigungszeit vor Vollendung des 17. Lebensjahres nicht mitzählt, ergibt sich nur ein Gesamtruhegeld von 70,79 vH des ruhegeldfähigen Gehalts.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Regelungen der Nr. 9 der Anlage 7 a zum EKT dahin ausgelegt, daß für das Gesamtruhegeld zwar eine Versorgungsobergrenze von 75 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes vorgesehen sei, diese Maximalversorgung jedoch nicht ausschließlich binnen des Zeitraumes der ersten 35 Beschäftigungsjahre erdient werden könne. Nach 35 Beschäftigungsjahren habe zwar ein durchgehend Vollzeitbeschäftigter bereits den Anspruch auf den Höchstbetrag des Gesamtruhegeldes, dies bedeute jedoch nicht, daß ein durchgehend oder vorübergehend Teilzeitangestellter seinen Gesamtruhegeldanspruch nicht noch in der auf das 35. Beschäftigungsjahr folgenden Beschäftigungszeit weiter steigern könne. Die Tarifbestimmungen sähen lediglich einen im Verhältnis der tatsächlichen zur tariflichen Arbeitszeit verlangsamen Anspruchserwerb vor, begrenzten aber an keiner Stelle den Zeitraum für einen solchen Anspruchserwerb. Solches ergebe sich weder aus dem Wortlaut noch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang der Anlage 7 a zum EKT.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den Tarifvertrag im wesentlichen rechtsfehlerfrei ausgelegt.

1. Wie auch die Revision einräumt, ist dem Wortlaut der Anlage 7 a zum EKT weder eine Begrenzung der versorgungsrelevanten Dienstzeiten auf 35 Beschäftigungsjahre noch gar auf die ersten 35 Beschäftigungsjahre zu entnehmen.

a) Nr. 9 Satz 2 a E der Anlage 7 a zum EKT bestimmt als Versorgungsobergrenze lediglich 75 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes, begrenzt aber nicht den Zeitraum, in dem dieser Anspruch erworben werden kann. Der Wortlaut dieser Tarifbestimmung



erwähnt vielmehr ausdrücklich - unterteilt in drei Zeiträume - nur die Zeitspanne zwischen dem sechsten und dem 25. Beschäftigungsjahr, spricht aber im weiteren nur von den „folgenden Beschäftigungsjahren“ ohne zeitliche Obergrenze. Ebenso wenig differenziert diese Tarifbestimmung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Es trifft zwar rechnerisch zu, daß ein durchgängig vollzeitbeschäftigter Angestellter, aber auch nur dieser, nach einem Zeitraum von 35 Beschäftigungsjahren das höchstmögliche Gesamtruhegeld von 75 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes verdient hat. Ein solcher Vollzeitbeschäftigter hat nach erfüllter Wartezeit von 60 Monaten einen Anspruch von 35 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes und erwirbt von Beginn des sechsten bis zum Ende des 25. Beschäftigungsjahres insgesamt weitere 35 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes als Versorgungsanspruch hinzu. Da er in seinen folgenden Beschäftigungsjahren je 0,5 vH als Teilanspruch hinzu erwirbt, braucht er noch weitere zehn Beschäftigungsjahre, um die Versorgungsobergrenze zu erreichen, hat also insgesamt dann dafür 35 Beschäftigungsjahre benötigt. Die Auffassung der Beklagten, damit sei zugleich tariflich der Zeitraum festgelegt, in dem Versorgungsansprüche erworben werden könnten, findet aber im Wortlaut des Tarifvertrages keine Stütze.

Da Teilzeitbeschäftigte, wie sich aus Nr. 6 Ziff. 2 Anlage 7 a zum EKT ergibt, in den ersten 25 Jahren nicht auf ein Gesamtruhegeld von 70 % kommen können, sind mehr als 10 weitere Beschäftigungsjahre erforderlich, bis die Versorgungsobergrenze von 75 vH des ruhegeldfähigen Gehalts erreicht ist.

b) Auch die weitere der Berechnung der Beklagten zugrundeliegende Annahme, es müsse sich um die kalendarisch ersten 35 Beschäftigungsjahre handeln, in denen Versorgungsansprüche allein erworben werden könnten, ist vom Wortlaut des Tarifwerkes nicht gedeckt. An keiner Stelle ist von den „ersten“ Beschäftigungsjahren oder den „ersten 35“ Beschäftigungsjahren die Rede, obwohl der Tarifvertrag an anderer Stelle von den „letzten“ Beschäftigungsjahren spricht (Nr. 10 Ziff. 1 Satz 1 und 2 Anlage 7 a zum EKT). Das Tarifwerk geht vielmehr von einer versorgungswirksamen Beschäftigungszeit aus, die in Beschäftigungsjahre unterteilt wird, welche aber nicht kalendarisch berechneten Jahren in chronologischer Abfolge entsprechen müssen.

So ist die Wartezeit nicht nach den ersten fünf Beschäftigungsjahren erfüllt, sondern wenn der Angestellte 60 Beschäftigungsmonate bei einer Kasse zurückgelegt hat (Nr. 6 Ziff. 4 Anlage 7 a zum EKT). Als Beschäftigungszeit gilt weiter sowohl die bei der beschäftigenden Ersatzkasse zurückgelegte als auch die nach § 9 EKT auf die Altersversorgung angerechnete Beschäftigungszeit, was Zeiten bei anderen Arbeitge-



bern (§ 9 Abs. 2 EKT), Wehrdienstzeiten (§ 9 Abs. 3 EKT) oder auch Zeiten eines früheren, durch eine Mutterschaft unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (§ 9 Abs. 4 EKT) einschließen kann (Nr. 6 Ziff. 1 Anlage 7 a zum EKT). Nach Nr. 6 Ziff. 1 2. Halbsatz Anlage 7 a zum EKT werden Beschäftigungszeiten, die vor Vollendung des 17. Lebensjahres zurückgelegt wurden nicht versorgungswirksam. Schließlich geht aus Nr. 9 Satz 3 Anlage 7 a zum EKT ausdrücklich hervor, daß „Beschäftigungsjahre“ im Sinne der tariflichen Bestimmungen kein kalendarischer, sondern ein rechnerischer Begriff sind: Zeiten nach Nr. 6 sind nach Jahren und Tagen zusammenzuzählen, wobei ein Rest von mehr als 182 Tagen als vollendetes Beschäftigungsjahr „gilt“.

2. Entgegen der Auffassung der Revision ergeben sich auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang keine tragfähigen Anhaltspunkte, die die Berechnungsweise der Beklagten stützen könnten.

Nach Nr. 6 Ziff. 2 Anlage 7 a zum EKT wird zwar die versorgungswirksame Beschäftigungszeit bei Teilzeitbeschäftigung anders als bei Vollzeitbeschäftigung berechnet: Hier wird für die verschiedenen in Nr. 9 genannten Zeiträume verhältnismäßig gekürzt. Dies hat jedoch keinen Einfluß auf die auch für Teilzeitbeschäftigte gültige Versorgungsobergrenze von 75 vH des ruhegeldfähigen Gehalts, weil Nr. 9 der Anlage 7 a zum EKT zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten keinen Unterschied macht. Nr. 6 Ziff. 2 Anlage 7 a zum EKT trägt vielmehr dem auch vom Senat in ständiger Rechtsprechung bestätigten Proportionalitätsprinzip, demzufolge Teilzeitkräfte nicht eine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern können wie Vollzeitkräfte, sondern lediglich entsprechend dem zeitlichen Anteil ihrer Arbeitsleistung im Verhältnis zur Vollzeitarbeit (*BAG 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 40 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 38, zu III der Gründe mwN*) dadurch Rechnung, daß Teilzeitbeschäftigte ihre Versorgungsansprüche langsamer erwerben. So hat die Klägerin nach der in Vollzeitbeschäftigung zurückgelegten Wartezeit von 60 Monaten zu ihrer damit erreichten Grundversorgung in Höhe von 35 vH während des 2. Beschäftigungsabschnitts (6. bis 10. Beschäftigungsjahr im Sinne der Nr. 9 der Anlage 7 a zum EKT) nur 13,41 vH (statt 15 vH), in den nächsten 10 Jahren nur 12,04 vH (statt wiederum insgesamt 15 vH) und schließlich im 21. bis 25. Beschäftigungsjahr nur 4,84 vH (statt 5 vH) des ruhegeldfähigen Gehalts als Versorgungsanspruch hinzu erworben. Je nach den Umständen werden Teilzeitbeschäftigte vielfach die teilzeitbedingte Minderung ihrer anrechnungsfähigen Beschäftigungszeit nicht mehr ausgleichen und die tarifliche Versorgungsobergrenze von 75 % des ruhegeldfähigen Gehaltes



nicht mehr erreichen können. Es ist aber auch der Systematik des Tarifwerkes nicht zu entnehmen, daß sie darauf nicht während ihrer gesamten versorgungsfähigen Beschäftigungszeit hinarbeiten können.

3. Das tarifliche Versorgungswerk, das mit seinen Regelungen in Nr. 6 Ziff. 2 Anlage 7 a zum EKT das Proportionalitätsprinzip wahrt, jedoch weder nach Wortlaut noch Systematik den Zeitraum für den Erwerb von Versorgungsansprüchen begrenzt, sondern lediglich eine prozentuale Versorgungsobergrenze festlegt, wahrt auch das Gleichbehandlungsgebot für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 1 BeschFG, ab 1. Januar 2001 § 4 Abs. 1 TzBfG). Soweit Teilzeitkräfte ihre Versorgungsansprüche langsamer, nämlich nur entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil erwerben, ist diese unterschiedliche Behandlung wegen ihrer relativ geringeren Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt.

III. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings - wie die Parteien bis in die Revisionsinstanz hinein - einen Berechnungsfehler der Beklagten zu ihren Ungunsten übersehen: Die Beklagte hätte unter Berücksichtigung von Nr. 6 Ziff. 1 2. Halbsatz Anlage 7 a zum EKT die Beschäftigungszeit der Klägerin vom 1. April 1962 bis zum 31. Oktober 1962 nicht in Ansatz zu bringen brauchen, da die Klägerin erst am 22. November 1962 das 17. Lebensjahr vollendet hatte. Entsprechend verschieben sich im Falle der Klägerin die Beschäftigungsabschnitte nach hinten, was zu Abweichungen in der Berechnung der versorgungswirksamen Beschäftigungszeit je nach Anfall der unterschiedlichen Abschnitte der Teilzeitbeschäftigung führt. Wie dargelegt, hatte demnach die Klägerin bis zum Abschluß des 25. Beschäftigungsjahres 65,29 vH des ruhegeldfähigen Gehalts als Gesamtruhegeldanspruch erworben, für das 26. bis 36. Beschäftigungsjahr (Nr. 9 Satz 3 2. Halbsatz Anlage 7 a zum EKT) kommen je 0,5 vH hinzu, so daß der Gesamtruhegeldanspruch der Klägerin 70,79 vH des ruhegeldfähigen Gehaltes beträgt, was in der Revisionsinstanz von den Parteien der Höhe nach auch unstreitig gestellt worden ist. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist insoweit zu aufzuheben.

Reinecke

Kremhelmer

Breinlinger

D. Offergeld

Lohre



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](#)