

Aktenzeichen: 4 AZR 370/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 19. März 1986  
- 4 AZR 370/84 -

I. Arbeitsgericht Mannheim Urteil vom 6. September 1983  
- 6 Ca 576/81 H -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 8. Mai 1984  
Baden-Württemberg - 10 Sa 86/83 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

---

Entscheidungsstichwort: Bewährungsaufstieg nach MTV-TÜV

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: TÜV; MTV für die Arbeitnehmer der Technischen Überwachungsvereine in der Bundesrepublik Deutschland vom 20. Dez. 1979/17. Dez. 1980; Vergütungsgruppenkatalog VergGr. A 10 (bewährte TÜV-Tätigkeit)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bewährungsaufstieg nach frühestens acht, spätestens zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit; billiges Ermessen für Höhergruppierung



4 AZR 370/84

10 Sa 86/83 Baden-Württemberg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 19. März 1986

### Urteil

Haust,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 1986 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bernel und Scheerer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. Mai 1984 - 10 Sa 96/83 - wird auf Kosten des Klägers 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 -

### Tatbestand:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger ist seit dem 1. September 1973 bei dem beklagten Verein als Kraftfahrzeugmeister beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. September 1975 erhielt der Kläger eine Vergütung nach VergGr. A 9 Nr. 19 der Anlage I zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Technischen Überwachungs-Vereine in der Bundesrepublik Deutschland (MTV-TÜV). Für "Mitarbeiter aus Gruppe A 10 Nr. 19" sah der MTV-TÜV vom 20. Dezember 1979 den Aufstieg in die VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV "nach zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit" vor. Aufgrund der Neufassung des MTV vom 17. Dezember 1980 konnten "Mitarbeiter aus Gruppe A 9 Nr. 19 nach frühestens acht, spätestens zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit" in die VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV eingruppiert werden.

Mit Schreiben vom 11. September 1981 hat der Kläger gegenüber dem Beklagten erfolglos geltend gemacht, ihm stehe ab 1. September 1981 eine Vergütung nach VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV zu.

Mit der Klage hat der Kläger die Verurteilung des Beklagten begehrt, ihn ab 1. September 1981 bis 31. August 1983 nach VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV zu vergüten. Hierzu hat er vorgetragen, er habe ab 1. September 1981 einen Anspruch auf Eingruppierung in die VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV, da er in diesem Zeitpunkt acht Jahre bewährter TÜV-Tätigkeit zurückgelegt habe. Zu Unrecht gehe der Beklagte davon aus, er könne darüber entscheiden, ob der Kläger schon nach acht Jahren oder erst nach zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit höherzugruppieren sei. Vielmehr schreibe die VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV zwingend vor, daß der Angestellte nach Ablauf einer achtjährigen Bewährung in einer TÜV-Tätigkeit höherzugruppieren sei. So ergebe

- 3 -



- 3 -

sich schon aus dem Wortlaut der Tarifnorm, daß acht Jahre erforderlich, aber auch ausreichend seien. Bestätigung finde diese Auslegung in der Tarifgeschichte. Nach dem MTV in der Fassung vom 20. Dezember 1979 habe für Mitarbeiter aus VergGr. A 9 Nr. 19 MTV-TÜV nach zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit die Möglichkeit bestanden, in die VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV höhergruppiert zu werden. Insoweit habe die Gewerkschaft ÖTV in den Tarifverhandlungen gefordert, daß die Höhergruppierung von VergGr. A 9 Nr. 19 nach VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV spätestens nach acht Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit erfolgen solle. Demgegenüber habe die Tarifgemeinschaft der Arbeitgeberseite einer Verkürzung der Bewährungszeit nur dann zustimmen wollen, wenn bei nachweislichem Versagen des Mitarbeiters die Möglichkeit bestehen bleibe, eine Höhergruppierung wie bisher erst nach zehn Jahren vorzunehmen. Dementsprechend habe man vereinbart, daß Mitarbeiter aus VergGr. A 9 Nr. 19 MTV-TÜV nach frühestens acht, spätestens zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit in die VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV einzugruppieren seien. Da der Kläger sich in den vergangenen acht Jahren unstreitig in einer TÜV-Tätigkeit bewährt habe, stehe ihm ab 1. September 1981 eine Vergütung nach VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV zu. Ein Ermessensspielraum komme dem Beklagten insoweit nicht zu, zumal der Sinn und Zweck tariflicher Vorschriften darin bestehe, einen Anspruch des Arbeitnehmers an klare, nachprüfbare Voraussetzungen zu knüpfen und nicht in das Wohlwollen des Arbeitgebers zu stellen. Aber selbst wenn die Höhergruppierung im Ermessen des Beklagten liege, stehe dem Kläger die begehrte höhere Vergütung zu, da die Ausübung des Ermessens als rechtsfehlerhaft anzusehen sei, wenn begründungslos in einer dem Kläger ungünstigen Weise verfahren werde. Vielmehr bestehe ein Anspruch auf Höher-

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 -

gruppierung, wenn sich der Mitarbeiter bewährt habe, da es unsinnig sei, auf das Maß der Bewährung abstellen zu wollen. Es könne darüber hinaus auch nicht auf Leistungsgesichtspunkte abgehoben werden, da der Kläger in seiner Eigenschaft als Kraftfahrzeug-Sachverständiger nur daran gemessen werden dürfe, ob er die ihm obliegenden gesetzlichen Verpflichtungen gewissenhaft erfülle. So sei es auch mit der Unabhängigkeit eines Sachverständigen unvereinbar, ihn nach der Zahl der überprüften Kraftfahrzeuge zu beurteilen.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, den  
Kläger ab 1. September 1981 bis  
31. August 1983 nach der VergGr. A 10  
Nr. 21 MTV- TÜV zu vergüten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, das Höhergruppierungsbegehren des Klägers sei nicht gerechtfertigt. Schon der Wortlaut der Tarifnorm lasse erkennen, daß eine achtjährige Bewährungszeit für sich allein nicht ausreiche. Voraussetzung für die Höhergruppierung sei in jedem Fall, daß sich der Mitarbeiter bewährt habe, wobei sich aus der Angabe des frühestmöglichen und des spätesten Zeitpunktes ein zeitlicher Spielraum ergebe, in dem die Höhergruppierung vorgenommen werden könne. Die Entscheidung, zu welchem Zeitpunkt der Mitarbeiter höhergruppiert werde, liege im Ermessen des Arbeitgebers. Dabei könne selbstverständlich nicht auf das Maß der Bewährung abgestellt werden, da sich der Mitarbeiter in jedem Falle bewährt haben müsse, womit zum Ausdruck komme, daß er sich in der Vergangenheit den an ihn gestellten Anforderungen gewachsen gezeigt habe. Vielmehr ergebe sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, daß es für die Bestimmung des Zeitpunktes der Höhergruppierung auf Leistungsgesichtspunkte ankomme. Es sei auch das von den Tarifvertragsparteien mit der Neufassung der tariflichen Bestimmungen verfolgte Ziel gewesen, abweichend von der bis dahin

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

bestehenden starren Aufstiegsregelung zumindest teilweise eine variable Lösung zu finden. Dementsprechend habe man die in VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV an eine zehnjährige Bewährungszeit anknüpfende Höhergruppierung dahingehend geändert, daß der Mitarbeiter auch schon vorher höhergruppiert werden könne, frühestens jedoch nach acht Jahren. Für die Bestimmung des genannten Zeitpunkts innerhalb des danach bestehenden zeitlichen Rahmens gehe der Beklagte wie folgt vor:

- Mitarbeiter, die sich bewährt haben, werden nach 10 Jahren umgruppiert.
- Mitarbeiter, die sich bewährt haben und aus dem Kreis der bewährten Mitarbeiter, die sich in derselben tariflichen Vergütungsgruppe befinden, durch ständig über dem Durchschnitt liegende Leistungen herausragen, werden nach neun Jahren umgruppiert.
- Mitarbeiter, die sich bewährt haben und durch ständig erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen aus dem Kreis der bewährten Mitarbeiter, die sich in derselben tariflichen Vergütungsgruppe befinden, herausragen, werden nach acht Jahren umgruppiert.

Insoweit eröffne sich dem Beklagten ein weiter Beurteilungsspielraum, wobei eine Entscheidung nur dann keinen Bestand haben könne, wenn sie auf unsachlichen Erwägungen beruhe. Dieser Vorwurf könne dem Beklagten nicht gemacht werden.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, den Kläger in der Zeit vom 1. September 1982 bis 31. August 1983 nach VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV zu vergüten. Die dagegen



- 6 -

- 6 -

gerichtete Berufung des Beklagten hatte Erfolg, während die Anschlußberufung des Klägers zurückgewiesen worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag als Feststellungsantrag weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht mit revisionsrechtlich nicht zu be-  
anstandender Begründung entschieden, daß dem Kläger für die Zeit vom 1. September 1981 bis zum 31. August 1983 eine Vergütung nach VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV nicht zusteht.

Richtig hat das Landesarbeitsgericht den Antrag des Klägers als Feststellungsantrag ausgedeutet, da er als unbestimmter Leistungsantrag, so wie er dem Wortlaut nach gestellt worden ist, unzulässig wäre (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Obwohl es sich insoweit nur um einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum handelt, ist trotzdem der Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig, da von der Höhergruppierung des Klägers nicht nur die Vergütung, sondern auch sonstige Ansprüche, wie Zuschläge nach § 3 MTV-TÜV und Weihnachtsgeld nach § 11 MTV-TÜV, abhängen. Damit wird nicht nur die in der Vergangenheit liegende höhere Vergütung des Klägers durch seinen Antrag berührt, sondern auch der gesamte rechtliche Status, der von der höheren Eingruppierung des Klägers abhängt.

Für den Anspruch auf Höhergruppierung des Klägers ist auszugehen von § 7 Abs. 3 MTV-TÜV, der wie folgt lautet:

- 7 -



- 7 -

"Der Mitarbeiter wird umgruppiert, sobald und soweit er - wo dies in einzelnen Vergütungsgruppen als Gruppenmerkmal vorausgesetzt ist - die aufgeführten Zeiten einer TÜV-Tätigkeit bei dem Mitglied der Tarifgemeinschaft, dessen Arbeitnehmer er ist, oder Zeiten einer TÜV-Tätigkeit in der vom Manteltarifvertrag vorausgesetzten Vergütungsgruppe dieses Manteltarifvertrages zurückgelegt und er - wo dieses zusätzliche Gruppenmerkmal zu erfüllen ist - sich bewährt hat, vorausgesetzt, daß sich aus den nachfolgenden Bestimmungen keine Einschränkung ergibt."

Danach sind für die tarifliche Bewertung die nachstehenden Vergütungsgruppen des MTV-TÜV maßgeblich:

VergGr. A 8 Nr. 16 MTV-TÜV

Einstellungsgruppe für die Mitarbeiter mit Abschlußprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Technikerschule sowie für Mitarbeiter mit einschlägiger Meisterprüfung,

VergGr. A 9 Nr. 19 MTV-TÜV

Mitarbeiter aus Gruppe A 8 Nr. 16 nach spätestens zwei Jahren TÜV-Tätigkeit,

VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV

Mitarbeiter aus Gruppe A 9 Nr. 19 nach frühestens acht, spätestens zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit.

Der Kläger ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts am 1. September 1973 in die Dienste des Beklagten getreten. Mit Wirkung vom 1. September 1975 erhielt er Vergütung nach VergGr. A 9 Nr. 19 MTV-TÜV. Obwohl der Kläger damit am 1. September 1981 noch nicht

- 8 -



- 8 -

acht Jahre in VergGr. A 9 Nr. 19 MTV-TÜV eingruppiert war, könnte er trotzdem nach VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV höhergruppiert werden, da dort nicht mindestens acht Jahre Tätigkeit in VergGr. A 9 Nr. 19 vorausgesetzt wird, sondern nur eine entsprechend lange bewährte TÜV-Tätigkeit. Für diese TÜV-Tätigkeit sind dem Kläger alle Zeiten im Dienste des Beklagten anzurechnen, in denen er sich bewährt hat. Lediglich zum Zeitpunkt der Höhergruppierung muß der Kläger aus VergGr. A 9 Nr. 19 aufsteigen; er braucht nicht mindestens acht Jahre in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert zu sein. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 7 Abs. 3 MTV-TÜV. Denn auch danach kommt es auf Zeiten einer TÜV-Tätigkeit in der vorausgesetzten Vergütungsgruppe an, nicht jedoch auf entsprechend lange Zeiten einer Tätigkeit in der vorhergehenden Vergütungsgruppe, für die eine Erfüllung der tariflichen Merkmale zu fordern wäre. Die Vergütungsgruppen zum MTV-TÜV bauen in der Weise aufeinander auf, daß aus der Eingangsvergütungsgruppe in Verbindung mit den jeweiligen Fallgruppen ein Zeit- und Bewährungsaufstieg stattfindet, wobei Zeiten einer TÜV-Tätigkeit in Zeiten einer bewährten TÜV-Tätigkeit enthalten sein können.

Gleichwohl hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß dem Kläger für die Zeit vom 1. September 1981 bis zum 31. August 1983 keine Vergütung nach VergGr. A 10 MTV-TÜV zusteht. Entgegen der Auffassung des Klägers kann das Tarifmerkmal der VergGr. A 10 Nr. 21 MTV-TÜV nicht dahin ausgelegt werden, daß ein Mitarbeiter aus VergGr. A 9 Nr. 19 MTV-TÜV bereits nach acht Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit grundsätzlich einen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. A 10 MTV-TÜV hat. Dem steht bereits der Wortlaut dieser tariflichen Regelung entgegen, worin ausdrücklich bestimmt wird,

- 9 -



- 9 -

daß Mitarbeiter aus Gruppe A 9 Nr. 19 nach frühestens acht, spätestens zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit nach VergGr. A 10 MTV-TÜV zu vergüten sind. Damit haben die Tarifvertragsparteien einen Rahmen festgelegt, der mindestens acht und höchstens zehn Jahre bewährter Tätigkeit umfaßt. Aus dieser Regelung ergibt sich zunächst nur, daß jedenfalls erst nach zehn Jahren Bewährung ein Anspruch auf Höhergruppierung besteht.

Unter welchen Voraussetzungen eine frühere Höhergruppierung schon nach acht oder neun Jahren möglich ist, haben die Tarifvertragsparteien nicht festgelegt. Weder sind Umstände dafür bestimmt, nach denen eine frühere Höhergruppierung erfolgen soll noch ist festgelegt, wie der Zeitpunkt einer früheren Höhergruppierung ermittelt werden soll. Fehlen aber damit jegliche Kriterien für eine Bestimmung eines früheren Zeitpunktes der Höhergruppierung bei Bewährung, so bleibt es grundsätzlich dem Arbeitgeber überlassen zu bestimmen, unter welchen Voraussetzungen eine solche frühere Höhergruppierung erfolgen soll. Damit haben die Tarifvertragsparteien hier einen unbestimmten Rahmen festgelegt, innerhalb dessen in einem Zeitraum von acht bis zehn Jahren die Höhergruppierung bei Bewährung durch den Arbeitgeber einseitig festgelegt werden kann. Insoweit obliegt es dem Arbeitgeber, den Zeitpunkt der Höhergruppierung innerhalb des vorgesehenen Rahmens festzulegen. Eine solche Regelung ist als unbestimmte Eingruppierungsfestsetzung zwar nicht allgemein üblich, aber rechtlich zulässig (vgl. BAG vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier m.w.N.). Mangels anderweiter Bestimmungen und Anhaltspunkte im Tarifvertrag kann damit der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Höhergruppierung bei Bewährung einseitig nach billigem

- 10 -



- 10 -

Ermessen bestimmen (§ 315 Abs. 1 BGB). Die Anwendung dieser Möglichkeit im Rahmen des billigen Ermessens unterliegt dabei der gerichtlichen Kontrolle nach § 315 Abs. 3 BGB.

Hierzu hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, der Beklagte fülle den Ermessensspielraum dadurch aus, daß er auf Leistungsgesichtspunkte abhebe. Mitarbeiter, die durch ständig über dem Durchschnitt liegende Leistungen herausragen, würden nach neun Jahren höhergruppiert, Arbeitnehmer, die durch ständig erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen herausragen, würden nach acht Jahren höhergruppiert. Alle übrigen Arbeitnehmer würden nach zehn Jahren höhergruppiert. Dieses Abstellen auf die Leistung hält das Landesarbeitsgericht zutreffend für sachgerecht. Der bisherige Bewährungsaufstieg in den Vergütungsgruppen sei als zu starr angesehen worden und habe mit Rücksicht auf qualifizierte Mitarbeiter leistungsbezogen gestaffelt werden sollen. Deshalb seien vermehrt Vergütungsgruppen aufgenommen worden, die für die Höhergruppierung einen Spielraum in zeitlicher Hinsicht vorsähen. Unter diesen Umständen entspreche es der Ausübung billigen Ermessens nach § 315 BGB, auf Leistungsgesichtspunkte abzustellen. Da der Kläger selbst nicht behauptet habe, daß er zu den Mitarbeitern gehöre, die ständig über dem Durchschnitt liegende Leistungen erbrächten, sondern vielmehr vorgetragen habe, daß seine Arbeit nicht beanstandet worden sei und die Vorgesetzten mit ihm und seinen Leistungen zufrieden gewesen seien, sei die Entscheidung, den Kläger erst nach zehn Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit höherzugruppieren, nicht zu beanstanden.

Diese Beurteilung hält revisionsrechtlichen Angriffen stand. Das Landesarbeitsgericht konnte im Rahmen

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

seines Beurteilungsspielraumes davon ausgehen, daß ein Abstellen auf Leistungsgesichtspunkte bei der Abstufung der Höhergruppierung nach acht- bis zehnjähriger bewährter TÜV-Tätigkeit sachgerecht ist und billigem Ermessen nach § 315 BGB entspricht. Dabei ist entgegen der Auffassung des Klägers, wie er sie noch in der Revisionsinstanz vertieft hat, auch nicht zu prüfen, ob eventuelle andere Kriterien ebenfalls billigem Ermessen entsprächen. Dabei könnten durchaus andere Erwägungen einen Arbeitgeber dazu veranlassen, bei durchschnittlicher Leistung schon nach neun Jahren den Bewährungsaufstieg vorzusehen und eine zehnjährige Bewährung für Leistungen etwas unter dem allgemeinen Durchschnitt vorauszusetzen. Eine solche Regelung, wie sie das Arbeitsgericht für billig gehalten hat, würde wohl auch billigem Ermessen entsprechen. Nachdem aber die Tarifvertragsparteien hier keinerlei eigene Kriterien für die Ausfüllung des Bewährungszeitraumes festgelegt haben, war es Sache des jeweiligen Arbeitgebers, zu bestimmen, nach welchen Gesichtspunkten die Staffe lung vorgenommen wird. Entspricht diese Regelung billigem Ermessen, kommt es nicht mehr darauf an, ob eine andere Regelung auch billig wäre. Die Auswahl unter verschiedenen billigen Regelungen obliegt nach der bestehenden tarifrechtlichen Rechtslage dem Arbeitgeber. Die Gerichte haben nur nachzuprüfen, ob die getroffene Wahl billigem Ermessen im Sinne von § 315 BGB entspricht. Nachdem das im vorliegenden Falle vom Landesarbeitsgericht zutreffend bejaht worden ist, kommt es auf die weiteren Überlegungen der Revision hierzu nicht mehr an.

Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Dr. Bermel

Scheerer



**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](#)