

Aktenzeichen: 7 ABR 80/91
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 25. November 1992
- 7 ABR 80/91 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 26. November 1990
- 37 BV 12/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 05. September 1991
- 7 TaBV 3/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Wahl der Verfahrensart

Gesetz:

ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 3 b, Abs. 5, § 2 a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ein Antrag festzustellen ob ein (Dauer-)Arbeitsverhältnis besteht, kann nicht im Wege des Beschlußverfahrens verfolgt werden. Hierfür ist nur das Urteilsverfahren statthaft.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 80/91

7 TaBV 3/91 Berlin

Verkündet am
25. November 1991

Höhmnn,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 25. November 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Schliemann und Krenhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Nottelmann für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 10) und 11) werden der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 5. September 1991 - 7 TaBV 3/91 - und der Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. November 1990 - 37 BV 12/90 - aufgehoben.
2. Der Antrag der Beteiligten zu 1) bis 3) und 5) bis 9) wird als in der gewählten Verfahrensart unzulässig verworfen.

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



G r ü n d e :

A. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beteiligte zu 1) bis 3) und zu 5) bis 9) begehren gegenüber der Arbeitgeberin (Beteiligte zu 10) im Wege des Beschlußverfahrens die Feststellung, zu ihr in Dauerarbeitsverhältnissen zu stehen. Im Betrieb B der Arbeitgeberin besteht ein Betriebsrat (Beteiligter zu 11).

Die beteiligte Arbeitgeberin befaßt sich mit der Herstellung und dem Vertrieb von Presseerzeugnissen und unterhält in ihrem oben genannten Betrieb eine Abteilung "Weiterverarbeitung", in der Presseerzeugnisse mit Anzeigenbeilagen versehen und verpackt werden. In dieser Abteilung wird Schichtarbeit geleistet. 114 der dort beschäftigten Arbeitnehmer hatten am 1. September 1990 unbestimmte Arbeitsverträge mit der beteiligten Arbeitgeberin, 32 davon waren Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall nach § 4 BeschFG zu erbringen haben. Zudem führte die beteiligte Arbeitgeberin zu diesem Stichtag 202 Personen als sogenannte unständig Beschäftigte, darunter die Antragstellerinnen und Antragsteller.

Mit den unständig Beschäftigten sind weder feste Arbeitszeiten noch ein bestimmter Arbeitsumfang vereinbart. Vielmehr richtet sich der Einsatz nach einem Wochenplan, der jeweils am Sonnabend vor der betreffenden Woche von der Abteilungsleitung bekannt gemacht wird. Der Plan beruht auf Listen, in die die unständig Beschäftigten bis jeweils Mittwoch, spätestens aber bis Freitag, durch eine Eintragung mitgeteilt haben, in welchem Umfang sie an welchen einzelnen Wochentagen verfügbar sind. An



Sonnabenden ist der Arbeitsanfall besonders hoch. Diejenigen, die an den betreffenden Sonnabenden nicht anwesend sind, erfragen die Einsatzplanung für die kommende Woche telefonisch. Die unständig Beschäftigten reichen bei der beteiligten Arbeitgeberin zu Jahresbeginn ihre Lohnsteuerkarte ein, auf der nach Ablauf des Kalenderjahres die gesamte Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember als Beschäftigungszeit angegeben wird, wobei seit 1990 beschäftigungslose Zeiten von fünf und mehr Tagen gesondert ausgewiesen werden. Jeder unständig Beschäftigte wird unter einer Personalnummer geführt. Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Neben dem Grundlohn werden eine Samstagspauschale, Schichtzuschlag, Essensgeld, Arbeitgeberanteil zur vermögenswirksamen Leistung sowie gestaffelt nach der Zahl der Einsätze Weihnachtsgeld und eine jährliche treuegeldähnliche Zusatzleistung gezahlt sowie die Kontoführungsgebühr erstattet. Die beteiligte Arbeitgeberin gewährt den unständig Beschäftigten Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf der Grundlage des in den letzten drei Monaten vor der Erkrankung erzielten Verdienstes.

Die antragstellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren für die beteiligte Arbeitgeberin wie folgt tätig:

	Beginn der Beschäftigung	Anzahl geleisteter Schichten	
		1. Januar bis 31. Dezember 1989	1. Januar bis 30. September 1990
Beteiligte zu 1)	Mai 1983	74	39
Beteiligte zu 2)	Juni 1983	101	60
Beteiligte zu 3)	August 1985	17	32
Beteiligte zu 5)	März 1986	67	31
Beteiligter zu 6)	Oktober 1982	40	23
Beteiligter zu 7)	November 1984	187	90
Beteiligter zu 8)	Oktober 1988	120	77
Beteiligter zu 9)	Juli 1976	161	78;



dabei war die Beteiligte zu 3) während ihres Mutterschutzes und ihres Erziehungsurlaubs vom 13. Februar 1989 bis 3. April 1990 nicht für die beteiligte Arbeitgeberin tätig.

Den Antragstellern des vorliegenden Verfahrens wurde die Teilnahme an der Betriebsratswahl vom Mai 1990, aus der der zu 11) beteiligte Betriebsrat hervorgegangen ist, verwehrt. Sie haben vergeblich versucht, im Wege der einstweiligen Verfügung zu erreichen, in die Wählerliste eingetragen zu werden (LAG Berlin Beschluß vom 3. Mai 1990 - 3 TaBV 2/90 -). Mit unter anderem derselben Begründung fechten sie die Betriebsratswahl an. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat das Wahlanfechtungsverfahren in der Beschwerdeinstanz mit Rücksicht auf das vorliegende Verfahren ausgesetzt (10 TaBV 5/90).

Die antragstellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben am 28. August 1990 das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet und zur Begründung ihres Antrages vorgebracht: Zwischen ihnen und der beteiligten Arbeitgeberin bestehe jeweils ein Dauerarbeitsverhältnis auch in der Zeit, in der sie nicht konkret bei der beteiligten Arbeitgeberin eingesetzt seien. Die Schichtleiter der Arbeitgeberin reagierten unwillig und kündigten Nachteile an, wenn einzelne Arbeitnehmer nicht stets zu bestimmten Wochentagen oder in einem bestimmten Rhythmus oder für eine bestimmte Dauer zum Arbeitseinsatz bereit seien. Gegenüber den zu 1) bis 3), 7) und 8) beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hätten die Schichtleitung bzw. Abteilungsleitung bereits bei der Einstellung auf eine Arbeitsbereitschaft insbesondere für Nachtschichten an Sonnabenden gedrungen. Der Schichtleiter habe



dem Beteiligten zu 6) bei seiner Einstellung mitgeteilt, er brauche gar nicht erst anzufangen, wenn er die Arbeit nur für zwei bis drei Wochen oder Monate machen wolle. Gegenüber dem Beteiligten zu 8) habe der Schichtleiter bei der Einstellung geäußert, es habe keinen Zweck, nur für ein Vierteljahr anzufangen. An der begehrten Feststellung bestehe mit Rücksicht auf die kommende Betriebsratswahl ein hinreichendes Feststellungsinteresse.

Die antragstellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben beantragt

festzustellen, daß zwischen ihnen und der Beteiligten zu 10) jeweils ein Dauerarbeitsverhältnis besteht.

Die beteiligte Arbeitgeberin und der beteiligte Betriebsrat haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie haben erwidert, der Feststellungsantrag sei unzulässig, da hierfür nicht das gewählte Beschlußverfahren, sondern das Urteilsverfahren die zutreffende Verfahrensart sei. Dabei bestehe während des jeweiligen konkreten Einsatzes ein Arbeitsverhältnis zwischen der beteiligten Arbeitgeberin und jedem eingesetzten Arbeitnehmer. Indessen bestehe kein Dauerarbeitsverhältnis, weil die beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht verpflichtet seien, auf Anforderung der beteiligten Arbeitgeberin zu bestimmten Zeiten tätig zu werden. Den unständig Beschäftigten entstünden auch keine Nachteile, wenn sie Einsätze ablehnten.

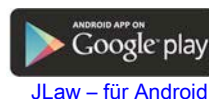


Das Arbeitsgericht hat den Feststellungsantrag als unbegründet zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehren die Arbeitgeberin und der Betriebsrat die Zurückweisung des Antrages, während die beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die statthafte und zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin und des Betriebsrats ist begründet. Unter Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse war der Antrag als in der gewählten Verfahrensart (Beschlußverfahren) unzulässig zu verwerfen. Dies haben die Vorinstanzen verkannt.

I. Der Senat ist als Rechtsbeschwerdegericht der Prüfung nicht enthoben, ob die Voraussetzungen über eine Sachentscheidung über den Antrag der Antragstellerinnen und Antragsteller auch insoweit gewahrt sind, als es um die Frage geht, ob sie für ihr Sachbegehren die zutreffende Verfahrensart (Beschlußverfahren oder Urteilsverfahren) gewählt haben.

Eine solche Prüfung ist im vorliegenden Fall (noch) von Amts wegen vorzunehmen, da insoweit noch die frühere Rechtslage aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens gilt. Durch dieses Vierte Gesetz zur Änderung der Verwaltungsgerichtsordnung (4. VwGOÄndG vom 17. Dezember 1990, BGBl. I, S. 2809) sind mit Wirkung vom 1. Januar 1991 (Art. 23, aaO) auch die Verfahrensvorschriften des



Arbeitsgerichtsgesetzes hinsichtlich der Frage des Rechtswegs und der gewählten Verfahrensart geändert worden. Nach § 93 Abs. 2 in Verbindung mit § 65 n.F. ArbGG prüft das Rechtsmittelgericht nicht mehr, "ob der beschrittene Rechtsweg und die Verfahrensart zulässig sind". Diese Neuregelung ist jedoch im vorliegenden Fall nicht anzuwenden, weil der erstinstanzliche Beschluß vor dem Inkrafttreten dieser Neuregelung, nämlich bereits am 26. November 1990, ergangen ist. Auf Fälle, in denen der erstinstanzliche Beschluß vor dem Inkrafttreten der Neuregelung, also vor dem 1. Januar 1991, ergangen ist, ist für das gesamte Verfahren bis zur abschließenden rechtskräftigen Entscheidung das Recht anzuwenden, das bis zum 31. Dezember 1990 gegolten hat (vgl. BGH Urteil vom 28. Februar 1991 - III ZR 49/90 - AP Nr. 1 zu § 17 a GVG = NJW 1991, 1686; für die Arbeitsgerichtsbarkeit mit jeweils ausführlicher Begründung BAG Beschluß vom 20. August 1991 - 1 ABR 85/90 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe, und BAG Urteil vom 15. Januar 1992 - 5 AZR 15/91 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, zu 1 der Gründe; ferner Senatsurteile vom 24. Juli 1991 - 7 AZR 61/90 -, n.v., zu III der Gründe, und vom 26. Februar 1992 - 7 AZR 201/91 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu I 1 der Gründe).

II. Nach dem auf das vorliegende Verfahren (noch) anzuwendenden Recht ist die Wahl der richtigen Verfahrensart für die Entscheidung über den gestellten Sachantrag Prozeßvoraussetzung. Ob diese Prozeßvoraussetzung hier vorliegt, ist auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz (noch) von Amts wegen zu prüfen.



1. Fehlt es an einer Prozeßvoraussetzung, so ist der Antrag nicht in der Sache zu bescheiden, sondern als unzulässig zu verwerfen. Das ist hier der Fall. Der gestellte Antrag kann nicht im Beschlußverfahren verfolgt werden. Das im Arbeitsgerichtsgesetz vorgesehene Beschlußverfahren und das dort vorgesehene Urteilsverfahren schließen sich gegenseitig aus. Ist nach der gesetzlichen Regelung über einen bestimmten Antrag in einem der beiden Verfahren zu entscheiden, so führt dies zum Ausschluß des anderen Verfahrens (vgl. BAGE 4, 46, 48 f. = AP Nr. 46 zu § 2 ArbGG 1953, zu II der Gründe; BAGE 22, 156, 159 = AP Nr. 1 zu § 8 ArbGG 1953, zu 2 der Gründe, mit zustimmender Anm. von Rüthers). Das Urteilsverfahren ist nur für die in § 2 ArbGG aufgezählten Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten vorgesehen, das Beschlußverfahren findet dagegen nur für die in § 2 a ArbGG aufgeführten Rechtsstreitigkeiten statt. Beide Verfahrensarten sind unterschiedlich ausgestaltet. Für den Beginn eines Urteilsverfahrens genügt die Erhebung einer Klage, ein Beschlußverfahren wird nur durch einen entsprechenden Antrag des Antragstellers eingeleitet (vgl. § 81 ArbGG). Im Urteilsverfahren, in welchem die Parteien als Kläger bzw. Beklagter bezeichnet werden, gilt der Beibringungsgrundsatz. Dagegen gilt für das Beschlußverfahren der Untersuchungsgrundsatz gemäß § 83 Abs. 1 ArbGG. Das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren ist grundsätzlich gerichtskostenpflichtig. Die verfahrensbeendende Entscheidung im Urteilsverfahren ergeht grundsätzlich in Form eines Urteiles und enthält grundsätzlich eine Kostenentscheidung. Im Urteilsverfahren hat gemäß den Regelungen der §§ 91 ff. ZPO grundsätzlich die unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreites zu tragen, d.h. vor allem die Gerichtskosten einschließlich der Kosten eventueller Sachverständiger sowie die erforder-



lichen Anwaltskosten beider Seiten. Dabei sind für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren die besonderen Kostenregelungen des § 12 a ArbGG zu beachten. Anders verhält es sich dagegen im Beschlußverfahren. Die verfahrensbeendende Entscheidung ergeht in dieser Verfahrensart durch einen Beschluß, der keine Kostenentscheidung enthält. Gerichtskosten werden nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten sind grundsätzlich als Kosten der Betriebsverfassung vom Arbeitgeber zu tragen, soweit sie erforderlich waren (vgl. für die Kosten des Betriebsrats: § 40 Abs. 1 BetrVG). Dabei beruht die Pflicht zur Kostentragung nicht auf verfahrensrechtlichen Regelungen über das Beschlußverfahren, sondern auf materiell-rechtlichen Regelungen des Betriebsverfassungsrechts. Dementsprechend ist es rechtlich ausgeschlossen, über die Frage, wer die außergerichtlichen Kosten eines Beschlußverfahrens zu tragen hat, über eine Art und Weise zu entscheiden, die dem Urteilsverfahren angemessen ist, nämlich durch eine Nebenentscheidung über die Kosten.

2. Die Beantwortung der Frage, ob ein Rechtsstreit in dem nach § 2 ArbGG vorgesehenen Urteilsverfahren zu führen ist oder ob hierfür das Beschlußverfahren (§ 2 a ArbGG) stattfindet, richtet sich nach dem Grund des geltend gemachten Anspruchs bzw. der Art des Rechtsverhältnisses, dessen Feststellung begehrt wird. Im Wege des Beschlußverfahrens sind - von den hier nicht interessierenden Streitigkeiten über Angelegenheiten aus dem Sprecherausschußgesetz, dem Mitbestimmungsrecht und über die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit (§ 2 a Abs. 1 Nr. 2 bis 4 ArbGG) abgesehen - nur Streitigkeiten über Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu führen (§ 2 a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 ArbGG).



Die Aufzählung der Angelegenheiten, für die im Streitfall vor den Arbeitsgerichten das Beschlußverfahren die vorgesehene Verfahrensart ist, ist umfassend und abschließend (ständige Rechtsprechung seit BAGE 3, 288, 290 = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG, zu II 2 der Gründe). Nach § 2 a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 ArbGG entscheiden die Gerichte für Arbeitssachen im Beschlußverfahren über Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Das Beschlußverfahren dient damit der Einhaltung und Durchsetzung des Betriebsverfassungsrechts (vgl. BAGE 4, 46, 48 = AP, aaO). Wird im Wege des Beschlußverfahrens die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt, so ist die gewählte Verfahrensart nur statthaft, wenn es sich um ein Rechtsverhältnis betriebsverfassungsrechtlicher Art handelt. Die Feststellung individualrechtlicher Ansprüche oder Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist dagegen keine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsrecht (BAG Beschluß vom 24. Februar 1987 - 1 ABR 73/84 - AP Nr. 28 zu § 80 BetrVG 1972, unter B I 2 b der Gründe).

Dementsprechend ist auch die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses oder eines Dauerarbeitsverhältnisses keine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsrecht. Vielmehr ist für eine solche Streitigkeit das Urteilsverfahren die vom Gesetz vorgesehene Verfahrensart. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b in Verbindung mit § 2 Abs. 5 ArbGG entscheiden die Gerichte für Arbeitssachen im Wege des Urteilsverfahrens über bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsver-



hältnisses. Der Streit über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses wird auch nicht dadurch zu einer betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeit im Sinne der Verfahrensregelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes, daß z.B. für die Teilnahme an Betriebsratswahlen oder an Betriebsversammlungen oder im Hinblick auf sonstige betriebsverfassungsrechtliche Folgen von ausschlaggebender Bedeutung ist, ob ein Arbeitnehmer zum Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis steht, und gegebenenfalls, ob dies ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer oder ein auf jeweilige Einsätze befristetes ist. Allein hierdurch wird das individualrechtliche Arbeitsverhältnis nicht zu einem betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnis. Vielmehr ist die Frage des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses lediglich eine Vorfrage für ein von ihm zu unterscheidendes betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis. Zwar dürfen die Gerichte für Arbeitssachen in der für den gestellten Sachantrag statthaften Verfahrensart auch über solche Vorfragen mitentscheiden, für die an sich eine andere Verfahrensart, gegebenenfalls sogar ein anderer Rechtsweg, gegeben wäre, wenn über den Gegenstand der Vorfrage isoliert gestritten würde. Dagegen ist es nicht möglich, die unzutreffend gewählte Verfahrensart für die Entscheidung über den Sachantrag beizubehalten und als statthaft anzusehen, weil der Streitgegenstand notwendige Vorfrage für ein Rechtsverhältnis ist, für dessen Klärung die gewählte Verfahrensart zulässig wäre. Es geht mit anderen Worten nicht an, das Beschlußverfahren mit der Begründung als statthafte Verfahrensart anzusehen, daß die individualrechtliche, im Urteilsverfahren zu entscheidende Streitigkeit über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses notwendige Vorfrage zur Entschei-

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



dung des betriebsverfassungsrechtlichen Status von Arbeitnehmern sei.

3. Die Wahl der zutreffenden Verfahrensart obliegt dem Verfahrensbetreiber. Es ist nicht Sache der Gerichte für Arbeitssachen, von sich aus die Verfahrensart zu bestimmen. Vielmehr geschieht die Wahl der Verfahrensart in der Antragsschrift. An diese Wahl sind die Gerichte für Arbeitssachen gebunden; sie sind rechtlich nicht in der Lage, den Rechtsstreit in einer nicht gewählten, aber der Sache nach zutreffenden Verfahrensart durchzuführen (vgl. Etzel, RdA 1974, 215; Grunsky, ArbGG, 5. Aufl., § 80 Rz 8).

4. Gemessen hieran erweist sich der Antrag als in der von den Antragstellerinnen und Antragstellern gewählten Verfahrensart unzulässig. Sie haben beantragt festzustellen, daß zwischen ihnen und der beteiligten Arbeitgeberin ein Dauerarbeitsverhältnis besteht. Damit haben sie eine Angelegenheit zur gerichtlichen Entscheidung gestellt, für die gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 b, Abs. 5 ArbGG ausschließlich das Urteilsverfahren die zutreffende Verfahrensart ist. Der Antrag kann auch nicht im Wege der Auslegung dahingehend verstanden werden, daß die Antragsteller die Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses begehren. Hier ist der Antrag nach seinem Wortlaut wie auch nach seiner Begründung eindeutig. Über eindeutige Anträge darf sich das Gericht im Wege der Auslegung nicht hinwegsetzen (BAG Beschluß vom 27. März 1979 - 6 ABR 15/77 - AP Nr. 7 zu § 80 ArbGG



1953, zu II 3 der Gründe). Dementsprechend war der Antrag als in der gewählten Verfahrensart unzulässig zu verwerfen.

Dr. Seidensticker Kremhelmer Schliemann
Neumann Nottelmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)