

Aktenzeichen: 10 AZR 736/05
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 15. November 2006
- 10 AZR 736/05 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 8. Juni 2005
- 16 Ca 27927/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 27. September 2005
- 12 Sa 1362/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Sous-Chef und Tischchef

Gesetze:

Rahmentarifvertrag (Klassisches Spiel) zwischen der Spielbank Berlin und der Gewerkschaft ver.di vom 3. September 2003 (RTV) §§ 1, 2, 3, 4; Tronc- und Gehaltstarifvertrag (Klassisches Spiel) zwischen der Spielbank Berlin und der Gewerkschaft ver.di vom 3. September 2003 § 7 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, Vergütungstabelle A der Anlage; GewO § 106 Satz 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 736/05
12 Sa 1362/05
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. November 2006

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Ohl und Frese für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. September 2005 - 12 Sa 1362/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers ab dem 1. Januar 2004. 1

Die Beklagte ist eine Spielbank. Der Kläger ist bei ihr seit 1978 beschäftigt. Er wurde als Sous-Chef eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Bestimmungen des am 1. September 2003 in Kraft getretenen Rahmentarifvertrages (Klassisches Spiel) vom 3. September 2003 (RTV) und des am 1. September 2003 in Kraft getretenen Tronc- und Gehaltstarifvertrages (Klassisches Spiel) vom 3. September 2003 Anwendung. Im RTV heißt es: 2

„§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Rahmentarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die unmittelbar im Betrieb der Spielbank Berlin (Klassisches Spiel) beschäftigt werden, mit Ausnahme der Aushilfen. ...

§ 2 Stellenplan und Mitbestimmung

- (1) Zwischen Direktion und Betriebsrat wird durch Betriebsvereinbarung ein Stellenplan aufgestellt, durch den die Arbeitsplätze (einschließlich Aushilfen) festgestellt und abschließend geregelt werden.
- (2) Neueinstellungen sind nur dann möglich, wenn eine Planstelle frei ist. ...
- (3) Direktion und Betriebsrat überprüfen gemeinsam spätestens halbjährlich zum 1. Januar und 1. Juli den Stellenplan und die Eingruppierung der Arbeitnehmer. ...
- (5) Bei allen personellen und sozialen Entscheidungen für die Arbeitnehmer gemäß § 1, insbesondere auch bei Beförderungen, bestimmt der Betriebsrat mit. ...



- (6) Kommt keine Einigung zustande, so entscheidet die Einigungsstelle nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes endgültig und verbindlich. ...

§ 3 Gruppeneinteilung

- (1) Die Arbeitnehmer werden in folgende Gruppen eingeteilt:
- A. Spieltechnische Arbeitnehmer (Croupier)
 - B. Technische Arbeitnehmer (Kasse)
- ...
- (2) Welche Tätigkeiten im einzelnen zu diesen Arbeitnehmergruppen zählen, ist abschließend in § 4 geregelt.

§ 4 Arbeitnehmergruppen

- (1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Rahmentarifvertrages sind:

A. Spieltechnische Arbeitnehmer

1. Technischer Direktor

Ihm obliegt die Leitung der spieltechnischen und technischen, gegebenenfalls auch der sonstigen Arbeitnehmer der Spielbank. ...

2. Erster Saalchef

Er übt die Aufsicht im Spielsaal aus. Er vertritt den technischen Direktor. ...

3. Saalchef

Er übt die Aufsicht über den Spielbetrieb aus. Weitere Aufgaben können bei Bedarf im Erstellen von Dienst- und Urlaubsplänen liegen.

4. Saalchef-Assistent

Er übt die Aufsicht im Spielsaal aus. Er kann als Tischchef eingesetzt werden. Weitere Aufgaben können im Erstellen von Dienst- und Urlaubsplänen liegen.

5. Tischchef

Er übt die Aufsicht am Spieltisch aus. Er kann als Bacarra-Croupier und als Aufsicht im Spielsaal eingesetzt werden. Tischchefs, die das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder am 31. Dezember 1996 noch nicht zehn Jahre bei der Spielbank Berlin als Tischchef eingruppiert waren, können als Zylindercroupier eingesetzt werden.

6. Sous-Chef

Er arbeitet am Baccara, als Zylindercroupier und am Black-Jack und kann als Tischchef eingesetzt werden.



7. Zylindercroupier I-II

Er arbeitet vorwiegend am Zylinder und kann als Tischchef eingesetzt werden. Er kann außerdem als Baccara und am Black-Jack eingesetzt werden.

...

§ 7 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 des Tronc- und Gehaltstarifvertrages (Klassisches Spiel) vom 3. September 2003 bestimmen:

3

„Die Höhe der monatlichen Vergütungen für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind in den Anlagen (Vergütungstabelle A bis Lohntabelle F) zu diesem Tarifvertrag geregelt. Diese Anlagen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.“

Die Vergütungstabelle A der Anlage zum Tronc- und Gehaltstarifvertrag (Klassisches Spiel) vom 3. September 2003 regelt:

4

„Vergütungstabelle Position	A	- Spieltechniker - Grundgehalt/Punktanteil
--------------------------------	---	---

...

3. Saalchef	55
4. Saalchef-Assistent	53
5. Tischchef	51
6. Sous-Chef	49
7. Zylindercroupier I	42 - 48
8. Zylindercroupier II	33 - 41
9. Zylindercroupier III	27 - 32
10. Kopfcroupier	17 - 26

...

Die Kopfcroupieranfänger rücken jeweils nach einem halben Jahr bei entsprechender fachlicher Eignung um einen Punkt auf bis zur Position Kopfcroupier 26 Punkte.

Beförderungen in die Positionen 9 - 1 können nur dann erfolgen, wenn neben der fachlichen Eignung - die vorauszusetzen ist - eine Planstelle frei ist. Höhergruppierungen innerhalb der Positionen können halbjährlich erfolgen.

...

Die Beklagte vergütet den Kläger als Sous-Chef mit 49 Punktanteilen. Seit 1999 setzt sie ihn als Tischchef ein.

5



Der Kläger hat gemeint, er sei als Tischchef mit einem Punkanteil von 51 Punkten eingruppiert. Die Tarifvertragsparteien hätten bei der Festlegung der Tätigkeiten der spieltechnischen Arbeitnehmer zwischen den Aufgaben eines Tischchefs und eines Sous-Chefs unterschieden. Nach der tariflichen Regelung könne zwar auch ein Sous-Chef als Tischchef eingesetzt werden. Allerdings dürfe einem Sous-Chef die höherwertige Tätigkeit eines Tischchefs nicht auf Dauer übertragen werden. Überschneidungen in den Tätigkeiten der einzelnen Vergütungsgruppen stünden seinem Anspruch nicht entgegen. Könnte die Beklagte einem Sous-Chef die höherwertige Tätigkeit eines Tischchefs auf Dauer ohne Beförderung übertragen, wäre der Willkür Tür und Tor geöffnet. Ihm verbliebe dann nur noch die Möglichkeit, der Anordnung seines Einsatzes als Tischchef keine Folge zu leisten. Schließlich ergebe sich sein Anspruch auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte vergüte ihre Arbeitnehmer im Bereich des Automatenspiels und ihre Kassierer nach den jeweils höherwertigen Tätigkeiten.

6

Der Kläger hat zuletzt beantragt

7

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn seit dem 1. Januar 2004 als Tischchef mit einem Punkanteil von 51 Punkten einzugruppieren und zu vergüten.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, sie habe den Kläger tarifvertragskonform als Sous-Chef und nicht als Tischchef beschäftigt. Nach der tariflichen Regelung habe sie ihn zeitlich unbegrenzt als Aufsicht am Spieltisch einsetzen und ihm somit die Aufgaben eines Tischchefs übertragen können. Für die Eingruppierung eines spieltechnischen Arbeitnehmers komme es nach § 4 Abs. 1 RTV nicht ausschließlich auf die ausgeübte Tätigkeit, sondern auch auf die „Position“ an, die dem spieltechnischen Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des mit dem Betriebsrat aufgestellten Stellenplans zugewiesen worden sei.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

9



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 10

I. Das Landesarbeitsgericht hat zusammengefasst angenommen, § 4 Abs. 1 Abschn. A RTV umschreibe keine unverbindlichen Hierarchiestufen, sondern regle iVm. der Vergütungstabelle A der Anlage zum Tronc- und Gehaltstarifvertrag (Klassisches Spiel) vom 3. September 2003 die Vergütung der spieltechnischen Arbeitnehmer. Es handele sich um ein verbindliches Vergütungssystem mit Eingruppierungsmerkmalen. Die Beklagte vergüte den Kläger tarifgerecht als Sous-Chef. Nach der Tätigkeitsbeschreibung in § 4 Abs. 1 Abschn. A Nr. 5 Satz 1 RTV übe zwar der Tischchef die Aufsicht am Spieltisch aus, jedoch nicht ausschließlich. Diese Tätigkeit gehöre auch zu den Aufgaben eines im Vergleich zu einem Tischchef höherrangigen Saalchef-Assistenten, eines gegenüber einem Tischchef niedriger angesiedelten Sous-Chefs und eines noch niedriger eingestuften Zylindercroupiers I oder II (§ 4 Abs. 1 Abschn. A Nr. 4 Satz 2, Nr. 6 und Nr. 7 Satz 1 RTV). Nach der tariflichen Regelung könne die Beklagte die Aufgaben eines Tischchefs einem Saalchef-Assistenten und einem Sous-Chef zeitlich unbegrenzt übertragen. Nur den Einsatz eines Zylindercroupiers I oder II als Tischchef hätten die Tarifvertragsparteien zeitlich begrenzt, indem sie bestimmt hätten, dass diese spieltechnischen Arbeitnehmer vorwiegend am Zylinder arbeiten. Die Regelungen in der Vergütungstabelle A der Anlage zum Tronc- und Gehaltstarifvertrag (Klassisches Spiel) vom 3. September 2003 bestätigten das Auslegungsergebnis. Dort würden die Vergütungsgruppen als Positionen bezeichnet. Nach der tariflichen Regelung könnten innerhalb der Positionen 9 bis 7, für die Punktspannen festgelegt seien, Höhergruppierungen halbjährlich vorgenommen werden, während Beförderungen in die Positionen 9 bis 1 nur dann erfolgen könnten, wenn eine Planstelle frei sei. Rechtliche Bedenken gegen die tariflichen Regelungen bestünden nicht. Diese entsprächen den Besonderheiten eines Spielbankbetriebes. Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Auf eine Ungleichbehandlung mit den Kassierern und den Arbeitnehmern des Automatenspiels könne sich der Kläger nicht berufen. Für diese Arbeitnehmer gelte ein anderes tarifliches Vergütungssystem. 11



- II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind frei von Rechtsfehlern und halten den Angriffen der Revision stand. Der Kläger ist ab dem 1. Januar 2004 nicht gemäß der Vergütungstabelle A der Anlage zum Tronc- und Gehaltstarifvertrag (Klassisches Spiel) vom 3. September 2003 als Tischchef mit 51 Punktanteilen zu vergüten. Die Beklagte hat dem Kläger nicht die Position eines Tischchefs iSv. § 4 Abs. 1 Abschn. A Nr. 5 RTV übertragen. Sie hat ihn tarifgerecht als Sous-Chef beschäftigt und vergütet. 12
1. Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (*BAG 15. Februar 2006 - 10 AZR 59/05 -; 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 36 mwN*). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Es ist über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen zu berücksichtigen, sofern und soweit dies in den Tarifvorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, weil häufig nur aus ihm und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und nur bei Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck zutreffend ermittelt werden kann (*BAG 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308*). Ist ein im Tarifvertrag gebrauchter Begriff weder gesetzlich definiert noch nach der Anschauung der beteiligten Fachkreise oder dem allgemeinen Sprachgebrauch eindeutig, erhalten systematische Auslegungskriterien entscheidendes Gewicht (*BAG 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - aaO*). Noch verbleibende Zweifel können ohne Bindung an eine Reihenfolge mittels weiterer Kriterien wie der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch der praktischen Tarifübung, geklärt werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11; 23. Juni 2004 - 10 AZR 496/03 -; 24. November 2004 - 10 AZR 221/04 - EzA TVG § 4 Bankgewerbe Nr. 4*). 13
2. Die Tarifvertragsparteien haben in § 4 Abs. 1 Abschn. A RTV die Positionen der spieltechnischen Arbeitnehmer und die ihnen jeweils obliegenden Tätigkeiten fest- 14



gelegt. In der Vergütungstabelle A der Anlage zum Tronc- und Gehaltstarifvertrag (Klassisches Spiel) vom 3. September 2003 haben sie bestimmt, mit welchen Punktteilen die einzelnen Positionen zu vergüten sind. Das erfüllt die Merkmale einer tariflichen Vergütungsordnung (*BAG 15. Februar 2006 - 10 AZR 59/05 -; vgl. auch 12. Oktober 1988 - 4 AZR 331/88 -*).

3. Die Regelungen in § 4 Abs. 1 Abschn. A Nr. 4 Satz 2, Nr. 6 und Nr. 7 Satz 1 RTV legen fest, dass der Saalchef-Assistent, der Sous-Chef und die Zylindercroupiers I und II als Tischchefs eingesetzt werden können. Die identischen Formulierungen in diesen Tarifvorschriften zwingen zu der Annahme, dass die Wahrnehmung der Aufgaben eines Tischchefs zur Tätigkeit dieser spieltechnischen Arbeitnehmer gehört (*vgl. zur zeitlich nicht begrenzten Übernahme der Tätigkeit eines Tischchefs durch einen Croupier BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 605/04 - und zur Aufsicht im Spielsaal durch einen Ersten Saalchef, einen Saalchef sowie einen Saalchef-Assistenten 15. Februar 2006 - 10 AZR 59/05 -*). Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht deshalb erkannt, dass der Kläger entgegen seiner Auffassung keine höherwertige Tätigkeit ausübt, wenn die Beklagte ihm die Aufsicht am Spieltisch überträgt und ihn damit als Tischchef einsetzt. 15
4. Die Beklagte konnte den Kläger als Sous-Chef ebenso wie einen Saalchef-Assistenten (*BAG 15. Februar 2006 - 10 AZR 59/05 -*) auch zeitlich unbegrenzt als Tischchef heranziehen. Zu Unrecht meint der Kläger, die tarifliche Regelung verbiete seinen Einsatz als Tischchef auf Dauer, wenn ihm nicht die Position eines Tischchefs eingeräumt werde. 16
- a) Mit der Regelung in § 4 Abs. 1 Abschn. A Nr. 6 RTV, wonach ein Sous-Chef als Tischchef eingesetzt werden kann, haben die Tarifvertragsparteien den Umfang und die Dauer eines solchen Einsatzes nicht festgelegt und damit auch nicht zeitlich begrenzt. Insbesondere haben sie nicht bestimmt, dass ein Sous-Chef nicht arbeitszeitlich überwiegend als Tischchef eingesetzt werden darf oder ein arbeitszeitlich überwiegender Einsatz als Tischchef während eines bestimmten Zeitraums einen Anspruch auf eine Zulage oder auf Entgelt nach einer höheren Entgeltgruppe begründet. Wird ein Sous-Chef als Tischchef eingesetzt, übt er eine Tätigkeit aus, die er nach § 4 Abs. 1 Abschn. A Nr. 6 RTV zu verrichten hat. Ein solcher zeitlich nicht begrenzter Einsatz ist deshalb grundsätzlich vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt. Nach § 106 Satz 1 GewO kann diese ua. den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit dem nicht der Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebs- 17



vereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften entgegenstehen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, der tarifliche Gesamtzusammenhang bestätige das Auslegungsergebnis. Während die Tarifvertragsparteien in § 4 Abs. 1 Abschn. A Nr. 7 Satz 1 RTV bestimmt haben, dass ein Zylindercroupier I oder II vorwiegend am Zylinder arbeitet und als Tischchef eingesetzt werden kann, fehlt in § 4 Abs. 1 Abschn. A Nr. 6 RTV eine solche zeitliche Begrenzung. In letztgenannter Tarifvorschrift ist nicht geregelt, dass ein Sous-Chef vorwiegend am Baccara, als Zylindercroupier und am Black-Jack arbeitet und damit weder ausschließlich noch arbeitszeitlich überwiegend als Tischchef eingesetzt werden darf. Auch daraus wird deutlich, dass die Beklagte dem Kläger zeitlich unbegrenzt die Aufgaben eines Tischchefs übertragen konnte, ohne ihm zugleich die Position eines solchen übertragen zu müssen. Entgegen der Auffassung des Klägers folgt aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1988 (- 4 AZR 331/88 -) nichts anderes. Diese betraf ein anderes Vergütungssystem.

18

5. Ohne Erfolg rügt der Kläger, mit dieser Regelung wäre der Willkür Tür und Tor geöffnet. Dass unterschiedlich vergütete spieltechnische Arbeitnehmer einer Spielbank nach tariflichen Regelungen vom Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts zu denselben Tätigkeiten herangezogen werden können, beruht auf den Besonderheiten der Vergütung nach dem Tronc-Prinzip (*BAG 15. Februar 2006 - 10 AZR 59/05 -; 12. Oktober 2005 - 10 AZR 605/04 -*). Angesichts des begrenzten Tronc-Aufkommens wirkt sich jede Veränderung des Punktteils eines spieltechnischen Arbeitnehmers über die Punktwerte auf die Höhe der Vergütung sämtlicher anderer spieltechnischer Arbeitnehmer aus. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien die Besonderheiten der Vergütung nach dem Tronc-Prinzip und die mögliche Heranziehung unterschiedlich vergüteter spieltechnischer Arbeitnehmer zu denselben Tätigkeiten berücksichtigt. Die tarifliche Regelung räumt dem Betriebsrat umfangreiche Mitbestimmungsrechte ein. In § 2 Abs. 1 RTV ist festgelegt, dass zwischen Direktion und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung ein Stellenplan aufgestellt wird, durch den die Arbeitsplätze (einschließlich Aushilfen) festgestellt und abschließend geregelt werden. § 2 Abs. 3 Satz 1 RTV ordnet an, dass Direktion und Betriebsrat gemeinsam spätestens halbjährlich zum 1. Januar und zum 1. Juli den Stellenplan und die Eingruppierung der Arbeitnehmer überprüfen. Gemäß § 2 Abs. 5 Satz 1 RTV bestimmt der Betriebsrat bei allen personellen und sozialen Entscheidungen für die spieltechnischen Arbeitnehmer mit, insbe-

19



sondere auch bei Beförderungen. Dies schließt willkürliche Alleinentscheidungen der Beklagten bei Beförderungen aus.

6. Schließlich hilft dem Kläger auch sein Hinweis auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht weiter. Für Kassierer und Arbeitnehmer des Automatenspiels gelten andere tarifliche Regelungen. Es kommt hinzu, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nur bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers eingreift, nicht beim bloßen Normenvollzug (*BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 -; 26. April 2005 - 1 AZR 76/04 - AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 12 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). An einem gestaltenden Verhalten der Beklagten fehlt es. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers ist ein Akt der Rechtsanwendung (*BAG 12. August 1997 - 1 ABR 13/97 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 14 = EzA BetrVG 1972 § 99 Umgruppierung Nr. 1*). Es handelt sich um Normenvollzug.

20

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Kay Ohl

Frese



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

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