

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk; Manteltarifvertrag für den Saarländischen Rundfunk vom 12. März 1971 (MTV-SR) § 18; Überleitungstarifvertrag für die Arbeitnehmer des Saarländischen Rundfunks vom 16. März 1973 (ÜberlTV-SR) § 4; Vergütungsordnung für den Saarländischen Rundfunk vom 16. März 1973 (VergO-SR) VergGr. 5, VergGr. 6 und VergGr. 7; ZPO § 256 (Filmcutterin beim Saarländischen Rundfunk)

Leitsätze:

1. Auch im Geltungsbereich des MTV-SR und der VergO-SR richtet sich die tarifliche Mindestvergütung nach der überwiegenden Tätigkeit der Arbeitnehmer und den entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen. Ein allgemeines Recht des Arbeitgebers zur einseitigen Bestimmung des Arbeitsentgelts besteht danach nicht.
2. Erscheinen Tätigkeiten ohne nähere Kennzeichnung nebeneinander in verschiedenen Vergütungsgruppen der VergO-SR, so kommt es entscheidend auf die jeweils verschiedenen allgemeinen Oberbegriffe an. Zu deren Auslegung können Abgrenzungskriterien jedoch auch aus den jeweiligen Tätigkeitsbeispielen unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse beim Arbeitgeber gewonnen werden.
3. Der Begriff des "Filmcutters" (VergGr. 5 der VergO-SR) wird von den Tarifvertragsparteien in seiner spezifischen fachlichen Bedeutung bei Funk und Fernsehen verwendet. "1. Filmcutter" (VergGr. 6) ist ein Filmcutter mit besonderen, außergewöhnlichen Aufgaben. Nach VergGr. 7 ist ein 1. Filmcutter zu vergüten, bei dessen Tätigkeit Sach- oder Fachkenntnisse benötigt werden, die der Tiefe und Breite nach diejenigen erheblich übersteigen, die schon in der VergGr. 6 gefordert werden.

Aktenzeichen: 4 AZR 731/76

Urteil des BAG vom 3. Mai 1978 LAG Saarland



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kassel, den 9. August 1978

gez. Satzky,
Reg.-Amtmann
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

4 AZR 731/76

1 Sa 102/75 Saarland

Verkündet am
3. Mai 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Gröbing für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 21. Juli 1976 - 1 Sa 102/75 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



-2 -

Tatbestand:

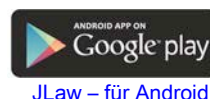
Die Klägerin stand vom 1. Februar 1966 bis 31. Juli 1974 in einem Arbeitsverhältnis zum Beklagten. Sie war nacheinander als Negativ-Abzieherin, als Cutter-Assistentin und als Film-cutterin tätig. Die Parteien haben einzelvertraglich die Anwendung der beim Beklagten geltenden Tarifverträge vereinbart. Ab 1. Januar 1972 erhielt die Klägerin Vergütung nach der VergGr. VI der Vergütungsordnung des Beklagten vom 1. Januar 1969. Nach Einführung einer neuen Vergütungsordnung vom 16. März 1973 mit Wirkung vom 1. Januar 1973 wurde die Klägerin in die VergGr. 5 der neuen Vergütungsordnung eingruppiert. Der dagegen eingelegte Einspruch der Klägerin wurde durch Beschluß einer beim Beklagten nach näherer tariflicher Regelung gebildeten Einigungsstelle vom 9. Januar 1974 zurückgewiesen.

Mit ihrer am 6. März 1974 erhobenen Klage hat die Klägerin den Beklagten für den Zeitraum vom 1. Januar 1973 bis 31. Januar 1974 auf Zahlung des Differenzbetrages zwischen der VergGr. 7 und der VergGr. 5, hilfsweise zwischen der VergGr. 6 und der VergGr. 5 der Vergütungsordnung vom 16. März 1973 nebst 10 v.H. Zinsen in Anspruch genommen. Für die Folgezeit hat sie diesem Begehren entsprechende Feststellungsanträge gestellt und im übrigen Ergänzung eines ihr erteilten Zeugnisses verlangt. Dazu hat die Klägerin vorgetragen, sie habe mit allen anfallenden Aufgaben betraut werden können und nicht der Fachaufsicht der Chef-cutterin unterstanden. Zwar sei sie an die Generallinie des Regisseurs bzw. des Redakteurs sowie an das Filmmaterial gebunden gewesen, im übrigen habe sie jedoch völlig frei gearbeitet. Sie habe dabei auch umfassende Sach- und Fachkenntnisse im Sinne der Merkmale der VergGr. 7 anwenden müssen. Soweit der Beklagte selbst ergänzende "Tätigkeitsmerkmale" aufgestellt habe, seien diese kein Tarifrecht und daher auch rechtsunerheblich. Die Vergütungsordnung vom 16. März 1973 gebe dem Arbeitgeber kein einseitiges Recht zur Bestimmung der Vergütung der tarifunterworfenen Arbeitnehmer. Auch aus ihrem Vorwort könne ein solches Recht nicht

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

hergeleitet werden. Trotz ihrer teilweise allgemeinen Abfassung enthielten die einzelnen Vergütungsgruppen hinreichend deutliche Unterscheidungsmerkmale. Das gelte sowohl für die jeweils einleitenden abstrakten Oberbegriffe als auch für die dann folgenden Beispiele. Darunter könne jede beim Beklagten ausgeübte Tätigkeit und auch ihre eigene subsumiert werden. Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 896,-- DM nebst 10 v.H. seit dem 1. Februar 1974 zu zahlen und festzustellen, daß der Beklagte weiter verpflichtet ist, ab 1. Februar 1974 an die Klägerin Vergütung nach der VergGr. 7 der Vergütungsordnung vom 16. März 1973 zu zahlen,
2. hilfsweise den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 458,-- DM nebst 10 v.H. Zinsen seit dem 1. Februar 1974 zu zahlen und festzustellen, daß der Beklagte weiter verpflichtet ist, ab 1. Februar 1974 an die Klägerin Vergütung nach der VergGr. 6 der Vergütungsordnung vom 16. März 1973 zu zahlen,
3. den Beklagten zu verurteilen, das der Klägerin unter dem 7. Januar 1975 erteilte Zeugnis durch Zusätze über einzelne Leistungen (z.B. den Schnitt des "Saarbrücker Bilderbogens", Musikverständnis, Rhythmusgefühl, schöpferische Intelligenz u.a.) zu ergänzen.

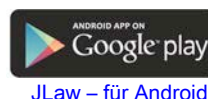
Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Klägerin stehe aufgrund ihrer Tätigkeit und ihrer Qualifikation eine höhere Vergütung als nach VergGr. 5 nicht zu. Die Klägerin verkenne, daß Filmcutter in der Vergütungsordnung in mehreren Vergütungsgruppen genannt würden. Solchenfalls komme es nach Ziffer 4 des Vorwortes entscheidend auf Leistung, Erfahrung, Vorbildung, Selbständigkeit und Verantwortung der Arbeitnehmer an. Die Klägerin sei laufend von der Chefcutterin und außerdem beim Schnitt einzelner Beiträge auch von Regisseuren, Redakteuren und Realisatoren überwacht worden. Die Leistungen einer 1. Filmcutterin habe sie niemals erbracht. Im übrigen müßten bei der Tarifauslegung auch die gegenüber denen der allgemeinen Verwaltung andersartigen, besonderen Verhältnisse und Aufgaben des Rundfunks berücksichtigt werden. Im Hinblick darauf räume Ziffer 4 des Vorwortes

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 -

zur Vergütungsordnung dem Beklagten einen weiten Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum ein, so daß er im Einzelfalle auch darüber zu befinden habe, wann ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer bestimmten tariflichen Vergütungsgruppe erfülle. Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung könnten demnach nicht wie etwa diejenigen der Anlage 1 a zum BAT angewendet werden, sie seien vielmehr als solche nicht justiziabel. Das bestätige auch der tarifliche Gesamtzusammenhang und die Tarifgeschichte. Ebenfalls spreche die Auffassung der beteiligten Berufskreise für diesen rechtlichen Schluß, wie im übrigen auch schon mehrere Landesarbeitsgerichte in entsprechenden Urteilen für die Tarifverträge anderer Rundfunkanstalten entschieden hätten. Er müsse auch bei der Eingruppierung seiner Arbeitnehmer auf die bestehenden Organisations- und Stellenpläne Bedacht nehmen, bei deren Erstellung der Personalrat mitwirke. Für die Gerichte bleibe daher allenfalls noch die Möglichkeit, die arbeitgeberseitig vorgenommenen Eingruppierungen unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der Billigkeit nach § 315 BGB zu überprüfen. Insbesondere gelte das, wenn - wie vorliegend - bereits eine Einstellungsstelle tätig geworden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 3.896,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin ihren Antrag auf Zeugnisergänzung nicht mehr weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat beschränkte die Klägerin ihre Klageanträge auf den Zeitraum bis zum 31. Juli 1974 mit Rücksicht auf ihr damaliges Ausscheiden bei dem Beklagten. Mit Zustimmung des Beklagten ermäßigte die Klägerin außerdem ihre Zinsforderung auf 4 v.H. seit dem 6. März 1974 mit der Begründung, daß in dieser Höhe Prozeßzinsen verlangt werden.

Im übrigen verfolgt die Klägerin mit der Revision ihre in der Berufungsinstanz gestellten Klageanträge weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

- 5 -



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



- 5 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß gegen die Zulässigkeit der von der Klägerin mit der Revision weiterverfolgten Klageanträge keine Bedenken bestehen. Das gilt einmal insoweit, als die Klägerin den Beklagten im Wege der Leistungsklage für den Zeitraum bis 31. Januar 1974 auf Gehaltszahlung in Anspruch nimmt. Aber auch für die für die Folgezeit von der Klägerin erhobenen Feststellungsanträge ist das rechtliche Interesse nach § 256 Abs. 1 ZPO mit dem Landesarbeitsgericht zu bejahen. Wie die Klägerin ausdrücklich und von dem Beklagten unwidersprochen ausführt, sind bei ihr nämlich bereits für die Zeit ab Februar 1974 Berechnungsschwierigkeiten aufgetreten. Zudem handelt es sich bei dem Beklagten um eine Anstalt des öffentlichen Rechts, die auch ein nicht zur Vollstreckung geeignetes Feststellungsurteil gegen sich gelten lassen wird. Ein solches Urteil ist schließlich zur Klärung des gesamten zwischen den Parteien streitigen Komplexes geeignet (vgl. das Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 -, [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupiers, mit weiteren Nachweisen). Damit stellt sich das Feststellungsbegehren der Klägerin als eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen dar, die auch für die Arbeitnehmer der Rundfunkanstalten in Betracht kommen.

Weiter weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß das Vorliegen der Entscheidung der beim Beklagten gebildeten Einigungsstelle der Zulässigkeit der Klage nicht entgegensteht. Der entsprechende Tarifvertrag über die Überleitung der Arbeitnehmer des Saarländischen Rundfunks in die neue Vergütungsordnung vom 16. März 1973 sieht nämlich, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, ausdrücklich in § 4 Ziffer 4 Abs. 4 vor, daß ungeachtet etwaiger Entscheidungen der danach zu bildenden und anzurufenden Einigungsstelle der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen offen bleibt, was zudem auch dem staatlichen Verfahrens- und Gerichtsverfassungsrecht entspricht.

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Materiell begehrt die Klägerin mit ihren im Wege der Leistungsklage sowie der Feststellungsklage weiterhin aufrechterhaltenen Klageanträgen Vergütung nach der VergGr. 7 (Stufe 2) und hilfsweise solche nach der VergGr. 6 (Stufe 3) im Sinne der Vergütungsordnung vom 16. März 1973. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß zwischen den Prozeßparteien nach den entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts einzelvertraglich die Anwendung der im Bereiche des Beklagten geltenden Tarifverträge vereinbart worden ist. Damit galten zwischen den Parteien als Vertragsrecht:

- a) der Manteltarifvertrag für den Saarländischen Rundfunk vom 12. März 1971 (MTV-SR),
- b) die ebenfalls mit tariflichem Charakter ausgestattete Vergütungsordnung für den Saarländischen Rundfunk vom 16. März 1973 (VergO-SR) sowie
- c) der Überleitungstarifvertrag für die Arbeitnehmer des Saarländischen Rundfunks vom 16. März 1973 (ÜberlTV-SR).

Der MTV-SR enthält keine allgemeinen Vergütungsgrundsätze. In § 18 Abs. 1 wird darin lediglich bestimmt, daß sich die Vergütung der Arbeitnehmer aus Grundvergütung und Zulagen zusammensetzt. Außerdem wird in Abs. 2 derselben Bestimmung ausgeführt:

"Für die Eingruppierung nach der Vergütungsordnung ist die im Arbeitsvertrag vereinbarte Tätigkeit maßgebend. Titel oder Berufsbezeichnungen bleiben bei der Eingruppierung unberücksichtigt....".

Hieraus ist zu folgern, daß sich - wie auch in anderen Tarifwerken üblich - die Vergütung der tarifunterworfenen Arbeitnehmer nach deren jeweils überwiegender Tätigkeit richten soll; dafür spricht insbesondere auch die Bezugnahme auf den Arbeitsvertrag. In jedem Fall kann aus dieser Tarifnorm sowohl nach ihrem allgemein gehaltenen Wortlaut als auch nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang kein alleiniges Recht des Beklagten zur einseitigen Bestimmung des Arbeitsentgeltes der Arbeitnehmer hergeleitet werden, das dieser für sich in Anspruch nimmt.

- 7 -



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



- 7 -

Damit kommt, da auch aus dem ÜberlTV-SR für die zur Entscheidung stehenden Rechtsfragen nichts gewonnen werden kann, wie auch das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, dem Inhalt der VergO-SR selbst entscheidende rechtliche Bedeutung zu. Diese beginnt mit einem "Vorwort", worin bestimmt wird:

- "(1) Die Vergütungsordnung besteht aus dem Tätigkeitskatalog, der die Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale umfaßt.
- (2) Für jede Vergütungsgruppe ist die Wertigkeit der unter diese Vergütungsgruppe fallenden Tätigkeiten im Oberbegriff festgelegt.
- (3) Die angegebenen Tätigkeitsmerkmale kennzeichnen typische Tätigkeiten, jedoch ohne Anspruch auf vollständige Aufzählung. Sie setzen außerdem den Maßstab für die Bewertung von im einzelnen nicht aufgeführten Tätigkeiten.
- (4) Wegen der mit der Eingruppierung und Einstufung von Arbeitnehmern verbundenen Schwierigkeiten erstrecken sich verschiedene Tätigkeiten auf mehrere Gruppen:
je nach Leistung, Erfahrung, Vorbildung, Selbstständigkeit und Verantwortung des Arbeitnehmers."

Demgemäß enthalten die einzelnen Vergütungsgruppen der VergO-SR, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend aufzeigt, jeweils einleitend allgemein und abstrakt abgefaßte Oberbegriffe und dann jeweils einen Katalog von Einzeltätigkeiten, wobei freilich verschiedene Tätigkeiten, wie es schon in Ziffer 4 des Vorwortes angedeutet ist, in mehreren Vergütungsgruppen nebeneinander oder ohne irgendwelche nähere Unterscheidungsmerkmale erscheinen. Demgemäß kommen vorliegend in Betracht:

" Vergütungsgruppe 5

Tätigkeiten, die unter Aufsicht oder im Auftrag auszuführen sind und eine erweiterte Selbstständigkeit erfordern

Tätigkeitsmerkmale:

Aufnahmeleiter
1. Beleuchter
Bildmischer
.....
Filmcutter
.....



Vergütungsgruppe 6

Selbständigkeit in Sach- und Fachbereichen,
die entsprechende Sach- oder Fachkenntnisse
voraussetzt

Tätigkeitsmerkmale:

Aufnahmeleiter

1. Beleuchter

1. Bildmischer

Bildtechniker

.....

1. Filmcutter

.....

Vergütungsgruppe 7

Selbständigkeit in Sach- und Fachbereichen, die
umfassende Sach- oder Fachkenntnisse voraussetzt

Tätigkeitsmerkmale:

Aufnahmeleiter

1. Bildmischer

.....

1. Filmcutter

.....".

Das Landesarbeitsgericht, das die vorstehenden Tarifnormen nach Wortlaut und Zusammenhang zutreffend darstellt, hält diese indessen nicht für justiziabel. Dazu führt das Landesarbeitsgericht aus, schon die in den einzelnen Vergütungsgruppen jeweils vorangestellten Oberbegriffe seien derart allgemein und unbestimmt, daß danach eine rechtliche Differenzierung nicht möglich sei. Auch nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang komme eine solche nicht in Betracht. So lasse sich beispielsweise zwischen "begrenzter" und "erweiterter Selbständigkeit" rechtlich nicht unterscheiden. Dasselbe gelte aber auch, soweit in den Tätigkeitskatalogen die Tätigkeiten bestimmter Arbeitnehmer des Beklagten wie beispielsweise die der Filmcutter in mehreren Vergütungsgruppen nebeneinander vorkämen. Worin der Unterschied zwischen einem "Filmcutter" und einem "1. Filmcutter" bestehe, könne aus dem Tarifwerk nicht hergeleitet werden. Dabei komme vorliegend erschwerend hinzu, daß Cutter in allen Vergütungsgruppen von der VergGr. 4 bis zur VergGr. 10 genannt seien. Irgendwelche praktikablen Unterscheidungskriterien seien dafür nicht ersichtlich. Protokolle der Tarifvertragsparteien oder sonstige Erkenntnisquellen zur Rechtsanwendung gebe es nicht. Die von dem Beklagten selbst zusammengetellten Tätigkeitsbeschreibungen dürften nicht her-

angezogen werden, da sie des tariflichen Rechtscharakters entbehrten. Nach alledem müsse für die Eingruppierung und Vergütung seiner Arbeitnehmer dem Beklagten ein gerichtlich nicht überprüfbarer Beurteilungsspielraum eingeräumt werden, wobei der Beklagte nach Ziffer 4 des Vorwortes zur VergO-SR nach Leistung, Erfahrung, Vorbildung, Selbständigkeit und Verantwortung je nach den Umständen des Einzelfalles differenzieren könne. Mangels justiziabler Tarifnormen für die Eingruppierung und Vergütung der tarifunterworfenen Arbeitnehmer sei die Klage daher jedenfalls unbegründet.

Diese Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts, die auch von dem Beklagten geteilt und in der Revisionserwiderung verteidigt wird, ist fehlerhaft. Dabei verkennt das Landesarbeitsgericht bereits die erhebliche rechtliche Bedeutung, die sowohl nach seinem Wortlaut als auch nach seinem Gesamtzusammenhang dem Vorwort zur VergO-SR zukommt. Wenn die Tarifvertragsparteien darin einleitend in Ziffer 1 ausführen

"Die Vergütungsordnung besteht aus dem Tätigkeitskatalog, der die Oberbegriffe und Tätigkeitsmerkmale umfaßt"

und dazu weiter in Ziffer 2 ergänzend bestimmen

"Für jede Vergütungsgruppe ist die Wertigkeit der unter diese Vergütungsgruppe fallenden Tätigkeiten im Oberbegriff festgelegt ",

dann wollen die Tarifvertragsparteien nämlich bereits damit deutlich zum Ausdruck bringen, daß sich die tarifliche Mindestvergütung der tarifunterworfenen Arbeitnehmer aus den jeweils für sie in Betracht kommenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Vergütungsgruppen ergeben soll. Dabei soll grundsätzlich sowohl den einleitenden allgemeinen Oberbegriffen als auch den ihnen jeweils folgenden konkreten Tätigkeitsbeispielen bei der Tarifanwendung gleiche rechtliche Bedeutung beigemessen werden.

Hingegen kann entgegen der auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom Beklagten vertretenen Rechtsauffassung weder aus dem Vorwort zur VergO-SR insgesamt noch aus dessen Ziffer 4 ein alleiniges Recht des Arbeitgebers, also des Beklagten, zur



Bestimmung der Vergütung der tarifunterworfenen Arbeitnehmer hergeleitet werden. Zwar ist es rechtlich möglich, auch ein derartiges einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers für die Vergütung der Arbeitnehmer wirksam und verbindlich in einem Tarifvertrag festzulegen (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk sowie Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 -, [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupiers, mit jeweils weiteren Nachweisen). Dafür fehlt aber im Wortlaut des "Vorwortes" jeder Anhaltspunkt, zumal ohnehin derartige tarifliche Regelungen selten sind und daher insoweit klare und deutliche Regelungen der Tarifvertragsparteien gefordert werden müssen. In Ziffer 4 des Vorwortes zur VergO-SR wird vielmehr entgegen der Auffassung des Beklagten ähnlich wie in den Ziffern 1 und 2 von den Tarifvertragsparteien lediglich klargestellt und erläutert, daß deswegen verschiedene Tätigkeiten (wie z.B. diejenigen der Beleuchter, Aufnahmeleiter oder Cutter) nebeneinander in mehreren Vergütungsgruppen erscheinen, weil in diesen Fällen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien jeweils nach bestimmten abstrakten, in die Oberbegriffe eingegangenen rechtlichen Kriterien wie Erfahrung, Vorbildung oder Verantwortung differenziert werden soll, wie das auch in anderen Tarifwerken der Fall ist. Entgegen der Meinung des Beklagten kommt damit aber dem Vorwort zur VergO-SR eine weitergehende rechtliche Bedeutung nicht zu.

Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts und des Beklagten enthält die VergO-SR auch jedenfalls, soweit deren Vergütungsgruppen für die Lösung des vorliegenden Falles heranzuziehen sind, justiziables, nach den allgemeinen Grundsätzen auslegungsfähiges und zur Anwendung auf den Einzelfall geeignetes Tarifrecht. Dabei verkennt der Senat nicht, daß durch die Häufung von teilweise weit gefaßten unbestimmten Rechtsbegriffen in den jeweiligen Oberbegriffen und den Umstand, daß dieselben Tätigkeiten, oftmals ohne nähere Differenzierung, nebeneinander in verschiedenen Vergütungsgruppen vorkommen, im Einzelfall bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale praktische Zweifelsfragen und Schwierigkeiten bei der Abgrenzung entstehen können. Dies ändert jedoch nichts daran, daß es sich bei dem Inhalt der zur Erörterung stehenden Merkmale der VergO-SR um justiziables, im Einzelfall anwendbares und zur Subsumtion geeignetes Tarifrecht handelt. Da-



bei müssen jedoch die folgenden Grundsätze beachtet werden: Da in den Ziffern 1 und 2 des Vorwortes zur VergO-SR die Tarifvertragsparteien den jeweiligen Oberbegriffen und den Einzelbeispielen jeweils gleiche rechtliche Bedeutung beimessen und zudem zahlreiche Tätigkeiten nebeneinander ohne nähere Konkretisierung in verschiedenen Vergütungsgruppen erscheinen, ergibt sich in diesen Fällen der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers in erster Linie aus den jeweiligen, von Vergütungsgruppe zu Vergütungsgruppe differierenden allgemeinen Oberbegriffen. Jedoch können solchenfalls je nach den Umständen für die Auslegung und Anwendung der dort vorkommenden allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriffe (z.B. erweiterte Selbständigkeit oder umfassende Sach- oder Fachkenntnisse) Abgrenzungskriterien auch aus den einzelnen Tätigkeitsbeispielen gewonnen werden, wie auch Ziffer 3 des Vorwortes bestätigt. Nur in dieser Weise vermögen die Gerichte dem Umstand Rechnung zu tragen, daß vorliegend nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sowohl den einleitenden Oberbegriffen als auch den einzelnen Tätigkeitsbezeichnungen unmittelbare rechtliche Bedeutung beimessen werden soll (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 59 TVAL II).

Nach diesen Grundsätzen wird das Landesarbeitsgericht die in ihren tatsächlichen Einzelheiten noch festzustellende überwiegende Tätigkeit der Klägerin rechtlich zu überprüfen haben. Dabei wird das Landesarbeitsgericht weiter Bedacht darauf zu nehmen haben, daß der in den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. 5 genannte Begriff des "Filmcutters" eine spezielle Tätigkeit im Bereiche des Rundfunks und Fernsehens zum Inhalt hat, wobei, da es sich bei der VergO-SR um ein auf die besonderen Verhältnisse des Beklagten zugeschnittenes Spezialtarifwerk handelt, entscheidend auch darauf abzustellen ist, welche Bedeutung diesem fachlich vorgegebenen Begriff gerade beim Beklagten zukommt. Im übrigen ist davon auszugehen, daß mangels einer anderslautenden Äußerung der Tarifvertragsparteien der ihnen geläufige Begriff des "Cutters" von ihnen in seiner spezifischen Bedeutung bei Funk und Fernsehen verwendet wird (vgl. dazu BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Musiker im Anschluß an BAG AP Nr. 120 und 119 zu § 1 TVG Auslegung sowie das Urteil des Senats AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustri



Dabei hält sich der Senat an den allgemeinen Rechtsgrundsatz, daß dann, wenn die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm Begriffe verwenden, die in den betreffenden Fachkreisen eine typische und spezielle fachliche Bedeutung haben, sie diese Begriffe in ihrer spezifischen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen. Demgemäß ist vorliegend im Sinne des entsprechenden "terminus technicus" der Rundfunk- und Fernsehbranche unter einem "Cutter", ausgehend von der Bedeutung des englischen Wortes "to cut", ein Arbeitnehmer zu verstehen, der bei Filmen und den eventuell getrennt laufenden Tonbändern sowie auch den Tonbändern des Hörfunks aus allen Aufnahmen die brauchbaren Teile herausschneidet und diese in Zusammenarbeit mit anderen Bediensteten, insbesondere den Regisseuren, durch sachgerechte Auswahl und Komposition zusammenfügt (vgl. Klassifizierung der Berufe, Berufstätigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland, Ausgabe 1966, S. 121, Berufsklasse 4289; Meyers Enzyklopädisches Lexikon, Band 6, S. 139; Blätter für Berufskunde, hgg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 2 XI E o2 Cutter). Dabei sind vorliegend aufgrund der Spezialität und Betriebsbezogenheit des anzuwendenden Tarifvertrages wiederum die besonderen Verhältnisse beim Beklagten als einer kleineren Rundfunkanstalt angemessen zu berücksichtigen. Im übrigen wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß der in den Oberbegriffen der VergGruppen 4 und 5 der VergO-SR vorkommende abstrakte Begriff der Selbständigkeit, der auch in anderen Tarifverträgen häufig erscheint, die Bedeutung hat, daß damit eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung der geschuldeten Leistung jeweils einzuschlagenden Weg und zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabebereiches gefordert wird, wobei freilich weder Zusammenarbeit mit anderen Bediensteten noch Abhängigkeit von Weisungen Vorgesetzter ausgeschlossen sind (vgl. Urteil des Senats vom 12. April 1975 - 4 AZR 721/76 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts sowie im Nachschlagewerk vorgesehen).

Hiervon ausgehend wird das Landesarbeitsgericht zu überprüfen haben, ob die Tätigkeit der Klägerin im Sinne des Klagebegehrens auch den weitergehenden Anforderungen der VergGr. 6 sowie der VergGr. 7 der VergO-SR entsprochen hat. Zwar bauen in der VergO-SR



die tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht in der Weise aufeinander auf, daß jeweils, um die Merkmale der höheren Vergütungsgruppe erfüllen zu können, zwingend und ausdrücklich auch die Erfüllung der Merkmale der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe verlangt wird. Dennoch werden hier in den einzelnen Vergütungsgruppen von unten nach oben einmal bei den abstrakten Oberbegriffen und außerdem häufig auch bei den Tätigkeitsbeispielen jeweils höhere und qualifiziertere Anforderungen gestellt, so daß es ungeachtet der Rangfolge der Klageanträge zweckmäßig ist, nacheinander die überwiegende Tätigkeit der Klägerin, ausgehend von den Merkmalen der VergGr. 5, zunächst nach denjenigen der VergGr. 6 und danach nach denen der VergGr. 7 der VergO-SR zu überprüfen.

Bei der Überprüfung der Tätigkeit der Klägerin nach den Merkmalen der VergGr. 6 wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu beachten haben, daß hier nicht wie in dem Tätigkeitskatalog der Fallgruppe 5 "Filmcutter", sondern "1. Filmcutter" genannt werden. Entgegen dem Begriff des gewöhnlichen "Filmcutters" hat der des "1. Filmcutters" - anders als etwa der des "Ersten Staatsanwalts" oder "Ersten Geigers" - weder eine allgemein geläufige noch, wie auch der Akteninhalt ausweist und die Tarifvertragsparteien bestätigen, bei den Rundfunk- und Fernsehanstalten eine eigenständige spezifische Bedeutung im Sinne eines dort allgemein gebräuchlichen und anerkannten "terminus technicus". Dennoch kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und des Beklagten eine entsprechende Begriffsbestimmung aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang hergeleitet werden. Wenn nämlich die Tarifvertragsparteien in der VergO-SR ausdrücklich und jeweils systematisch in der gleichen Weise u.a. zwischen dem "Aufnahmeleiter" (VergGruppen 5,6,7 und 8) und dem "1. Aufnahmeleiter" (VergGr. 9), dem "Bildmischer" (VergGruppen 4 und 5) und dem "1. Bildmischer" (VergGruppen 6 und 7) sowie dem "Beleuchter" (VergGruppen 2, 3 und 4) und dem "1. Beleuchter" (VergGruppen 5 und 6) und demgemäß auch zwischen dem "Filmcutter" (VergGruppen 4 und 5) und dem "1. Filmcutter" (VergGruppen 6 und 7) unterscheiden, so wollen sie damit ersichtlich nach der insoweit klaren und einleuchtenden Tarifsystematik unter einem mit der Bezeichnung "Erster" gekennzeichneten Arbeitnehmer immer einen solchen verstehen, der



- 14 -

gegenüber den Aufgaben eines entsprechenden Arbeitnehmers allgemeiner Art irgendwelche besonderen, außergewöhnlichen Aufgaben zu verrichten hat. Demgemäß ist im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. 6 der VergO-SR unter einem "1. Filmcutter" ein Filmcutter mit besonderen, außergewöhnlichen Aufgaben zu verstehen, wobei wegen der Beschränkung der VergO-SR auf den Bereich des Beklagten auch hierbei auf die bei diesem bestehenden besonderen Verhältnisse und Aufgabenstellungen abzustellen ist.

Weiter wird das Landesarbeitsgericht Bedacht darauf zu nehmen haben, daß auch bei den einleitenden Oberbegriffen die VergGr. 6 der VergO-SR gegenüber denen der VergGr. 5 erhöhte Anforderungen stellt. Während nämlich in der VergGr. 5 der VergO-SR noch von Tätigkeiten, "die unter Aufsicht oder im Auftrag auszuführen sind", die Rede ist, fordern die Oberbegriffe der VergGr. 6 "Selbständigkeit in Sach- oder Fachbereichen, die entsprechende Sach- oder Fachkenntnisse voraussetzt". Dabei verstehen die Tarifvertragsparteien unter "Fachkenntnissen" die Berufskenntnisse des betreffenden Arbeitnehmers und unter "Sachkenntnissen" anderweitige, allgemeine Kenntnisse, die sie jedoch rechtlich gleich bewerten, da es ausreicht, wenn entweder entsprechende Sach- oder Fachkenntnisse benötigt werden. Damit kann "1. Filmcutter" im Sinne der VergGr. 6 jedenfalls nur ein Filmcutter sein, der in dem betreffenden Aufgabengebiet selbständig und grundsätzlich unabhängig von Aufträgen und Aufsicht tätig wird. Außerdem muß er dieser selbständigen Tätigkeit entsprechende Sach- oder Fachkenntnisse für seine Aufgaben nicht nur benötigen, sondern diese auch persönlich besitzen.

Demgegenüber kommt es, da in den Tätigkeitsbeispielen sowohl der VergGr. 6 als auch denen der VergGr. 7 der "1. Filmcutter" jeweils ohne irgendeine Differenzierung genannt wird, für die Erfüllung der Merkmale der VergGr. 7 nur auf den rechtlichen Unterschied in den Oberbegriffen an. Diese unterscheiden sich in dessen nur dadurch, daß in der VergGr. 6 "entsprechende" und in der VergGr. 7 "umfassende Sach- oder Fachkenntnisse" gefordert werden.

- 15 -



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



- 15 -

Damit sind, was das Landesarbeitsgericht weiterhin zu überprüfen haben wird, die Voraussetzungen der VergGr. 7 bei der Klägerin erfüllt, wenn sie, wie sie behauptet, die Aufgaben einer "1. Filmcutterin" beim Beklagten erledigt hat und dabei Sach- oder Fachkenntnisse benötigte, die der Tiefe und Breite nach diejenigen erheblich übersteigen, die schon in der VergGr. 6 gefordert werden. Die Klägerin muß, um die Tätigkeitsmerkmale zu erfüllen, derartige qualifizierte Sach- oder Fachkenntnisse auch selbst besitzen. Entsprechende Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht ggf. noch zu treffen haben.

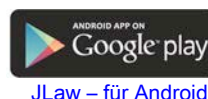
Entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts und des Beklagten sind damit die Tätigkeitsmerkmale der VergGruppen 5, 6 und 7 der VergO-SR und die darin verwendeten Begriffe des "Filmcutters" und "1. Filmcutters" sowie die denen anderer Tarifierke vergleichbaren allgemeinen Oberbegriffe weitgehend schon nach dem Tarifwortlaut und nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang auslegungsfähig und praktisch anwendbar. Demgemäß kommt es entgegen den entsprechenden Andeutungen des Landesarbeitsgerichts auf die Tarifgeschichte und die praktische Tarifübung, über die ohnehin keine einheitliche Auffassung unter den Beteiligten besteht, nicht an. Indessen haben die Tatsachengerichte bei der Anwendung der zuvor rechtlich gewürdigten besonders weit gefaßten allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriffe in den jeweiligen Oberbegriffen einen besonders großen Beurteilungsspielraum (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 58 TVAL II).

Die demgegenüber von dem Beklagten, auch in der Revision erhobenen Einwendungen sind durchweg nicht begründet. Insbesondere kann sich der Beklagte nicht darauf berufen, daß, wie auch das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft annimmt, der Inhalt der VergO-SR kein justiziables Tarifrecht enthalte. Vielmehr sind aus den dargelegten Rechtsgründen sowohl deren Vorwort als auch deren Merkmale, soweit sie vorliegend zur Anwendung gelangen, nach den allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung, nämlich nach dem Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang, auslegbar und im Einzelfalle anwendbar. Etwas anders kann entgegen den

- 16 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ausführungen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch nicht aus der besonderen Aufgabenstellung des Beklagten, den wechselnden Erfordernissen der Programmgestaltung und den damit verbundenen außergewöhnlichen Aufgaben der Arbeitnehmer im Rundfunk- und Fernsbereich hergeleitet werden. Wenn nämlich schon für die dort beschäftigten Arbeitnehmer wie für diejenigen des allgemeinen öffentlichen Dienstes, zu dem in einem weiteren Sinne auch der Beklagte zählt, eine detaillierte Vergütungsordnung mit näher ausgestalteten Vergütungsgruppen und Tätigkeitsbezeichnungen von den Tarifvertragsparteien vereinbart worden ist, so muß, wenn diese nichts Gegenteiliges ausdrücklich bestimmen, schon mit Rücksicht auf den damit offenbar verbundenen Zweck davon ausgegangen werden, daß sich dann auch wie bei entsprechenden vergleichbaren tariflichen Regelungen (wie etwa der des BAT) die tarifliche Mindestvergütung der Arbeitnehmer nach Maßgabe der jeweils in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale bestimmen soll. Jedenfalls hat Gegenteiliges im Tarifwortlaut keinerlei Ausdruck oder Andeutung gefunden. Zudem verkennt der Beklagte hierbei, daß auch in vergleichbaren anderen Fachsparten mit außergewöhnlichen Aufgaben z.B. im kulturellen und Informationsbereich derartige tarifliche Vergütungsordnungen bestehen und ohne Schwierigkeit angewendet werden; dies gilt etwa für die Arbeitnehmer bei Theatern und Bühnen oder Redakteuren im öffentlichen Dienst (vgl. deren Tätigkeitsmerkmale in den Teilen II H und III P der Anlage 1 a zum BAT). Auf tarifliche Regelungen für andere Rundfunkanstalten kann sich der Beklagte schon deswegen nicht berufen, weil andere Tarifverträge, zu denen weder eine rechtliche noch eine tatsächliche Beziehung besteht, zur Tarifauslegung ohnehin grundsätzlich nicht herangezogen werden können (vgl. Urteil des Senats vom 5. April 1978 - 4 AZR 640/76 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehen, auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II/1, S. 359). Dabei übersieht der Beklagte auch, daß die vorliegend heranzuziehenden tariflichen Bestimmungen ausschließlich für die bei ihm tätigen Arbeitnehmer gelten und keinerlei rechtliche oder sonstige Beziehung zu den Tarifverträgen für andere, insbesondere größere Rundfunkanstalten enthalten.



- 17 -

Weiter verkennt der Beklagte, daß - ebensowenig wie aus dem Vorwort- weder aus einer sonstigen Einzelnorm der VergO-SR noch aus deren Gesamtzusammenhang ein Recht des Beklagten abgeleitet werden kann, seinerseits allein, allenfalls unter Berücksichtigung der in Ziffer 4 des Vorwortes genannten allgemeinen Kriterien, die Vergütung der tarifunterworfenen Mitarbeiter zu bestimmen. Einmal wäre eine solche Regelung ungewöhnlich. Zum anderen ist sie jedenfalls dann nicht anzunehmen, wenn in einem Tarifvertrag wie der VergO-SR Tätigkeitsmerkmale vorgesehen sind, die bestimmten Vergütungsgruppen zugeordnet werden, weil aus dieser Tarifgestaltung auf den den Verhältnissen im nahezu gesamten Arbeitsleben entsprechenden und daher naheliegenden Willen der Tarifvertragsparteien zu schließen ist, daß sich die jeweilige tarifliche Mindestvergütung der Arbeitnehmer unmittelbar nach den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen und nicht nach sonstigen Kriterien bestimmen soll. Eine gegenteilige Regelung, wie sie der Beklagte für gegeben hält, hätte bei der Art der Abfassung der VergO-SR einer hinreichend deutlichen und zweifelsfreien tariflichen Kennzeichnung bedurft (vgl. auch dazu BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, sowie das Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 -, [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupiers). Hieran fehlt es.

Insoweit zutreffend hebt auch das Landesarbeitsgericht hervor, daß den von dem Beklagten selbst entworfenen ergänzenden Tätigkeitsbeschreibungen (ab Bl. 39 der Vorakten) der tarifliche Charakter fehlt. Sie können allerdings dennoch zur Auslegung der tariflichen Oberbegriffe und Tätigkeitsbeispiele insoweit mitherangezogen werden, als sie die Organisation und Tätigkeit im Betriebsgeschehen des Beklagten widerspiegeln (vgl. BAG AP Nr. 2 und 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV). Hingegen können entgegen den Ausführungen der Revision zur Tarifauslegung keine verwaltungsrechtlichen Grundsätze herangezogen werden, weil das Tarifrecht bzw. die anzuwendenden tariflichen Normen ungeachtet des Rechtsstatus des Beklagten jedenfalls nicht dem Verwaltungsrecht angehören. Schließlich kann sich der Beklagte auch nicht auf die "Auffassung der beteiligten Berufskreise" berufen. Diese kann nämlich ohnehin

- 18 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

allenfalls bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe unterstützend, gleichsam im Sinne einer "Probe aufs Exempel", mitberücksichtigt werden (vgl. BAG AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen). Hingegen kommt es auf sie jedenfalls insoweit nicht an, als sie im Widerspruch zu einer nach dem in erster Linie maßgeblichen Tarifwortlaut bzw. dem tariflichen Gesamtzusammenhang erfolgenden Tarifauslegung steht. Abgesehen davon hat der Beklagte hinsichtlich der anzuwendenden Tarifnormen auch überhaupt keine einheitliche Auffassung der beteiligten Berufskreise vorgebracht. Auch die Entscheidung der Einigungsstelle beeinflusst entgegen der Meinung der Revision weder die Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung der Vergütung der Klägerin noch deren gegenständliche Reichweite. Auch kommt entgegen der Auffassung des Beklagten seinen Organisations- und Stellenplänen keine rechtliche Bedeutung zu, weil es darauf nach den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen, die allein auf die überwiegende Tätigkeit des Arbeitnehmers und deren Wertigkeit abstellen, nicht ankommt (vgl. BAG AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT). Soweit der Beklagte schließlich in der Revisionsinstanz neue Tatsachen vorträgt und einen weiteren Beweisantrag stellt, muß beides schon aus den Gründen des § 561 Abs. 2 ZPO unberücksichtigt bleiben.

Zutreffend hat hingegen das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß die Klägerin auf die eingeklagte Vergütung weder einen unmittelbaren vertraglichen noch einen Anspruch aus einer Verletzung des dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen Gleichbehandlungsgrundsatzes hat. Insoweit fehlt es schon an von der Klägerin bezeichneten konkreten Vergleichspersonen.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Neumann

Steingen

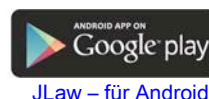
Dr. Jobs

Gröbing

Dr. Feller



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



4 AZR 731/76

1 Sa 102/75 Saarland

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 8. August 1978
beschlossen:

Wegen offenkundiger Unrichtigkeit werden die Entscheidungsgründe des Urteils vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 731/76 - gemäß § 319 ZPO dahin berichtigt, daß das Datum der auf Seite 12, Zeile 7 von unten zitierten Entscheidung statt "...12. April 1975..." richtig "...19. April 1978..." lautet.

Die im Original auf Seite 17, Zeile 14 von unten und in den Abschriften auf Seite 17, Zeile 15 von unten angegebene Fundstelle lautet statt "...AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupiers..." richtig "...AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier...".

gez.: Dr. Neumann Dr. Gehring Dr. Röhler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)