

Aktenzeichen: - 4 AZR 331/88 -

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 12. Oktober 1988  
- 4 AZR 331/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 19. Februar 1987  
Minden - 1 Ca 1217/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 11. März 1988  
Hamm - 16 Sa 749/87 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Vergütungsregelungen bei Spielbanken

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Spielbanken; Tarifliche Teilvereinbarung zu einem Tronc- und Gehaltstarifvertrag für die Spielbanken in Nordrhein-Westfalen vom 23. Juli 1986 (GTV) Gruppe A 2.3; BetrVG §§ 77, 87, 99; TVG § 4; BGB §§ 315, 611, 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Vergütungsregelungen im Bereiche der Spielbanken - Vergütungsansprüche aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag im Rechtsvergleich - Auslegung von Betriebsvereinbarungen - Verhältnis von § 77 Abs. 3 und § 87 Abs. 1 BetrVG - Tarifrechtliches Ordnungsprinzip



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 331/88

-----  
16 Sa 749/87 Hamm

Verkündet am  
12. Oktober 1988

Haust,

Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.



**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1988 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Apfel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers und die Anschlußrevision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. März 1988 - 16 Sa 749/87 - werden auf Kosten des jeweiligen Rechtsmittelführers zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

T a t b e s t a n d :  
-----

Der Kläger steht seit dem 1. Juli 1980 auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien vom 25. April 1980 in den Diensten der Beklagten, die im Lande Nordrhein-Westfalen die Spielkasinos in A , D und O betreibt. Er wird im Spielkasino O eingesetzt und bezieht gegenwärtig als Tischchef II ein durchschnittliches Monatseinkommen von rund 8.000 DM brutto.

Der Roulettebetrieb der Beklagten wird vom spieltechnischen Personal abgewickelt. An jedem Roulettisch sind fünf Mitarbeiter im Einsatz, nämlich ein Tischchef als Aufsicht über den



Spieltisch, drei Croupiers (rechter und linker Dreher sowie Kopfcroupier) sowie der sogenannte "Tournant". Er ist für den Wechsel am Tisch zuständig und sorgt dafür, daß die anderen Mitglieder der Equipe ihre Pausen machen können. Die Aufsicht über den gesamten Spielbetrieb führt die Saalleitung. Dienstablauf und Spielverlauf an den Spieltischen richten sich nach der von der Beklagten erlassenen "Dienstabweisung für das service- und spieltechnische Personal".

Die Vergütung der Mitarbeiter der Beklagten erfolgt nach dem sogenannten Tronc-Prinzip. In den bei jedem Spielkasino geführten Tronc fließen die von den Besuchern für die Belegschaft ohne besondere Zweckbestimmung in die dafür bereitgestellten Behältnisse gegebenen Zuwendungen. Das Troncaufkommen der einzelnen Spielkasinos wird einem Gesamttronc zugeführt. Dieses Gesamttroncaufkommen wird zur Deckung sämtlicher Personalaufwendungen für die Arbeitnehmer der Beklagten nach Maßgabe der "Gehaltsvereinbarungen für die Arbeitsverhältnisse mit der W GmbH & Co. KG" verwendet. Die Höhe der Gehälter der einzelnen Mitarbeiter der Beklagten richtet sich danach, welchen Anteil sie am Tronc haben.

Den Arbeitsverhältnissen aller Mitarbeiter der Beklagten liegt ein einheitlich von der Beklagten formularmäßig erarbeiteter Anstellungsvertrag zugrunde. Demgemäß wird auch im schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien bestimmt:



## § 6

Bis zum Abschluß tarifvertraglicher Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen gelten für das Arbeitsverhältnis die "Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter der W GmbH & Co. KG, ", die mit Unterzeichnung des Dienstvertrages als verbindlich anerkannt und Vertragsbestandteil werden.

Nach Abschluß tarifvertraglicher Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen werden diese in ihrer jeweils gültigen Fassung Vertragsbestandteil.

## § 7

Auf der Grundlage der in § 6 genannten Regelungen wird der Mitarbeiter in die Gruppe A 2.5 mit einer monatlichen Vergütung von DM ---/Troncanteil in Höhe von 20 Punkten eingestuft.

## § 8

Die Gesellschaft behält sich vor, den Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens an einem anderen Ort bzw. an einer anderen Stelle einzusetzen. Berechtigte Interessen des Mitarbeiters werden dabei im Rahmen der Möglichkeiten berücksichtigt."

Welche Punktzahl der einzelne Mitarbeiter nach den Gehaltsvereinbarungen erhält, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt, die jährlich zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat des jeweiligen Spielkasinos anläßlich der sogenannten Beförderungsgespräche abgeschlossen wird. In diesen Betriebsvereinbarungen wird neben der Anhebung der Troncanteile (d.h. der Zuerkennung zusätzlicher Punkte) auch festgelegt, wann ein Mitarbeiter befördert wird und damit eine andere Stellenbezeichnung erhält. Dieses Gehaltsfindungs- und Beförderungssystem wurde seit Jahren von der Beklagten praktiziert. Es wurde von ihren Mitarbeitern und den Betriebsräten mehrheitlich akzeptiert.



Etwa seit dem Jahre 1984 kam es jedoch zu verschiedenen Streitigkeiten über das praktizierte Gehaltssystem. Diese Streitigkeiten führten auch zu Spannungen innerhalb der Belegschaft. Im Gefolge dieser Spannungen verfolgten vier Mitarbeiter der Beklagten im Klagewege die Durchsetzung einer höheren Punktbeteiligung. Beim Landesarbeitsgericht Hamm waren sie mit ihren Klagen erfolgreich. In diesen Prozessen waren 193 Mitarbeiter der Beklagten dieser als Streithelfer beigetreten.

Während die Beklagte bisher die einzige Betreiberin von Spielbanken in der Bundesrepublik Deutschland war, für deren Bereich es keine Tarifverträge gab, gelten nunmehr für die Mitarbeiter der Beklagten der Manteltarifvertrag vom 23. Juli 1985 und seit dem 1. Juli 1986 die "Teilvereinbarung zu einem Tronc- und Gehaltstarifvertrag" vom 23. Juli 1986 nebst Anlagen und Protokollnotiz (GTV), die unter Bezugnahme auf § 5 Abs. 2 Nr. 2 der Gehaltsvereinbarungen abgeschlossen worden ist.

Zur Zeit der Geltung der Gehaltsvereinbarungen war der Kläger zunächst als Croupier I und zuletzt als Souschef in die Gruppe A 2.4 mit einem Troncanteil von 24 Punkten und nach Angleichung der Punktanteile des Spielkasinos 0 an die des Spielkasinos A ab 1. Juli 1985 mit einem Troncanteil von 26 Punkten eingestuft. Auch nach dem Inkrafttreten des GTV wurde der Kläger weiterhin mit 26 Punkten als Tischchef II unter Einstufung in die Gruppe A 2.4 vergütet.



Von 1982 bis gegen Ende Februar 1985 wurde der Kläger nahezu ausschließlich als Tischchef eingesetzt. Erstmals mit dem Dienstplan für die Zeit vom 24. Februar bis 5. April 1985 wurde er als stellvertretender Tischchef und in der Folgezeit abwechselnd als Tischchef, Stellvertreter des Tischchefs (rechter Dreher) und als Dreher eingeteilt und eingesetzt.

Mit Schreiben vom 24. Oktober 1985 und 13. Oktober 1986 hat der Kläger gegenüber der Beklagten erfolglos seine Vergütung als Tischchef im Sinne des GTV mit einem Troncanteil von 29 Punkten geltend gemacht.

Mit seiner am 18. November 1986 erhobenen Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung der Differenz zwischen seiner erhaltenen und der bei einer Bewertung mit 29 Punkten zu zahlenden Vergütung als Tischchef einschließlich Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen für die Zeit vom 1. April 1985 bis 30. September 1986 in Anspruch genommen. Außerdem hat er die Verurteilung der Beklagten begehrt, ihn über den 30. September 1986 hinaus als Tischchef I zu beschäftigen und seine Tätigkeit mit einer Punktzahl von 29 zu vergüten. Dazu hat der Kläger vorgetragen, er habe Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung als Tischchef bzw. Tischchef I, weil er mindestens seit 1982 in dieser Funktion tätig gewesen sei und gleichwohl nur eine Vergütung als Souschef bzw. Tischchef II erhalten habe. Zu seinem alternierenden Einsatz als Tischchef, Souschef und Dreher sei es erst gekommen, nachdem einige Mitarbeiter Klage erhoben hätten. Als Tischchef habe er auch ständig die Aufsicht über den Spielbetrieb am Roulettisch



ausgeübt. Auch alle sonstigen Aufgaben eines Tischchefs habe er wahrgenommen. Daß er zur Aufsicht im Spielsaal nicht herangezogen worden sei, sei rechtsunerheblich. Welche Mitarbeiter dazu heranzuziehen seien, stehe nämlich im Belieben der Beklagten. Gegen die plötzliche Verwendung als Souschef im Jahre 1985 habe er protestiert. Jedenfalls habe er ohne Rücksicht auf den Inhalt von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen einen einzelvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung als Tischchef bzw. Tischchef I erworben. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

- 1) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 15.280,98 DM brutto sowie 6.220,62 DM netto nebst 4 v. H. Zinsen aus dem Gesamtnettobetrag seit dem 18. November 1986 zu zahlen,
- 2) die Beklagte weiter zu verurteilen, den Kläger auch über den 30. September 1986 hinaus als Tischchef I zu beschäftigen und seine Tätigkeit mit einer Punktzahl von 29 zu vergüten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren fehle es an einer Rechtsgrundlage. Der Kläger verkenne, daß ihm lediglich die Vergütung zustehe, die der Arbeitsvertrag der Parteien vorsehe. Der Wirksamkeit der Gehaltsvereinbarungen, auf die der Kläger seine Ansprüche bis einschließlich September 1986 stütze, stehe § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen. Sie enthielten im übrigen auch keine Vergütungsordnung, sondern lediglich "Hierarchiestufen", denen keine vergütungsrechtliche Bedeutung zukomme. Außerdem schließe die Protokollnotiz zum GTV jegliche Ansprüche aus der Zeit vor dem 1. Juli 1986 aus. Sie habe der bis dahin bestehenden unklaren rechtlichen Si-



tuation ein Ende bereiten sollen. Daher bestehe insoweit auch kein Vertrauensschutz zugunsten des Klägers. Der Kläger habe zudem nicht schlüssig vorgetragen, daß er als Tischchef bzw. Tischchef I eingesetzt gewesen sei. Schon deswegen könne auch ein entsprechender arbeitsvertraglicher Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung nicht entstanden sein. Insbesondere sei der Kläger niemals zur Aufsicht im Spielsaal herangezogen worden, wie es die tariflichen Bestimmungen forderten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter teilweiser Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Beklagte verurteilt, an den Kläger 13.107,86 DM brutto und 5.439,23 DM netto nebst 4 v.H. Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Klageerhebung zu zahlen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

In der Revisionsinstanz hat der Kläger seinen Beschäftigungsanspruch auf die Zukunft beschränkt. Mit dieser Einschränkung verlangt er mit der Revision die volle Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte begehrt Zurückweisung der Revision. Mit ihrer Anschlußrevision beantragt sie die Aufhebung des angefochtenen berufsgerichtlichen Urteils, soweit darin nach den Anträgen des Klägers erkannt worden ist, und damit Klageabweisung in vollem Umfang. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Anschlußrevision.



## E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Revision und Anschlußrevision sind nicht begründet. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger 13.107,86 DM brutto und 5.439,23 DM netto nebst Prozeßzinsen zuerkannt und im übrigen die Klage abgewiesen.

Nach den Feststellungen der Vorinstanzen und dem Inhalt der Vorakten ist der Kläger nicht tarifgebunden. Damit kommt zu seinen Gunsten eine unmittelbare und zwingende Geltung tariflicher Bestimmungen gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG nicht in Betracht. Abgesehen davon gab es für die Arbeitnehmer bei den Spielbanken in Nordrhein-Westfalen (anders als für die der Spielbanken in anderen Bundesländern) während des zunächst zu würdigenden Anspruchszeitraumes bis zum 30. Juni 1986 noch keine einschlägigen tariflichen Bestimmungen.

Danach ist zunächst auf den Arbeitsvertrag der Parteien zurückzugreifen, nach dessen § 1 der Kläger als Croupier eingestellt worden ist. Im übrigen bestimmt der Arbeitsvertrag für die Frage der Vergütung des Klägers in seinem § 6:

"Bis zum Abschluß tarifvertraglicher Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen gelten für das Arbeitsverhältnis die "Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter der W GmbH & Co. KG, ", die mit der Unterzeichnung des Dienstvertrages als verbindlich anerkannt und Vertragsbestandteil werden.

Nach Abschluß tarifvertraglicher Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen werden diese in ihrer jeweils gültigen Fassung Vertragsbestandteil."



Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Arbeitsvertrag der Parteien auf einem vordruckten, allgemein bei der Beklagten verwendeten Formular abgeschlossen worden. Damit handelt es sich um einen sogenannten typischen Arbeitsvertrag, den der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann (vgl. die Urteile des Senats BAGE 42, 349, 356 = AP Nr. 21 zu § 611 BGB Bühnengagementsvertrag; BAGE 48, 107, 110 = AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; BAGE 35, 7, 13 = AP Nr. 3 zu § 19 TV Arb Bundespost sowie vom 25. November 1987 - 4 AZR 361/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats).

Schon nach seinem eindeutigen Wortlaut ist § 6 des Arbeitsvertrages der Parteien dahin auszulegen, daß sich die Vergütung der Arbeitnehmer der Beklagten und damit auch des Klägers, sobald und soweit es die Vergütung der Arbeitnehmer regelnde tarifliche Bestimmungen gibt, nach diesen tariflichen Bestimmungen richten soll. Diese sollen dann nach dem Willen der Parteien des Arbeitsvertrages als Vertragsrecht Geltung haben. Für entsprechende Betriebsvereinbarungen soll dasselbe gelten, womit freilich insoweit arbeitsvertraglich nur die Rechtswirkung von § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG bestätigt wird.

Hiernach gilt jedenfalls als Vertragsrecht zwischen den Parteien auch die Protokollnotiz zur "Teilvereinbarung zu einem Tronc- und Gehaltstarifvertrag" vom 23. Juli 1986 (GTV), in der bestimmt wird:



"Alle bis zum 30. Juni 1986 bestehenden Troncansprüche werden nach der alten Eingruppierung abgerechnet, um nachträglich Umverteilungen des Tronc zu vermeiden."

Hierzu führt das Landesarbeitsgericht aus, durch diese tarifliche Bestimmung würden Gehaltsansprüche des Klägers aus dem Zeitraum bis zum 30. Juni 1986 nicht ausgeschlossen. Die Tarifnorm sei nämlich unwirksam, weil sie sich in rechtlich unzulässiger Weise Rückwirkung für den Zeitraum vor dem 1. Juli 1986 zumesse. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß rückwirkende belastende gesetzliche und tarifliche Bestimmungen unzulässig seien, was auch vom Bundesverfassungsgericht bestätigt worden sei.

Zwar kommt das Landesarbeitsgericht mit dieser rechtlichen Beurteilung zum zutreffenden Ergebnis. Seiner Begründung, die auch der Argumentation der Anschlußrevision entspricht, vermag der Senat jedoch nicht zu folgen. Richtig geht das Landesarbeitsgericht noch davon aus, daß die Protokollnotiz selbst Tarifcharakter hat. Sie entspricht nämlich den Formerfordernissen des § 1 Abs. 2 TVG und ist am gleichen Tage vereinbart worden und in Kraft getreten wie der GTV selbst, so daß die Tarifvertragsparteien den von ihnen abgeschlossenen Tarifvertrag und die Protokollnotiz als zusammengehörend betrachten.

Inhaltlich ist die Protokollnotiz jedoch anders auszulegen, als es der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten entspricht. Das ergibt sich aus dem Tarifwortlaut, dem eindeutigen Sinn und Zweck der Norm und dem tariflichen Gesamtzusammenhang, auf die es bei der Tarifauslegung gleichbedeutend und gleichgewichtig ankommt (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135



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



zu § 1 TVG Auslegung). Danach kann nicht zweifelhaft sein, daß die Tarifvertragsparteien mit der Protokollnotiz zum Ausdruck bringen wollten, daß durch den neuen Tarifvertrag (GTV), der die bisherige, zweifelhaft gewordene Rechtslage ablösen sollte, Ansprüche der Arbeitnehmer aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrages nicht betroffen werden sollten. Ihre Abwicklung sollte sich vielmehr nach dem eindeutig geäußerten Willen der Tarifvertragsparteien nach den bisher bestehenden Rechtsgrundlagen richten, in die der GTV nicht eingreifen sollte. Diese Auslegung liegt außerdem auch schon deswegen nahe, weil andernfalls nachträglich Umverteilungen im Tronc hätten stattfinden müssen, die die Tarifvertragsparteien vermeiden wollten, wie sie ausdrücklich hervorheben. Auch der Umstand, daß der GTV und die Protokollnotiz nach deren Eingangssatz einheitlich zum 1. Juli 1986 in Kraft treten sollten, also mit einer Rückwirkung von nur rund drei Wochen, bestätigt die Richtigkeit der Auslegung des Senats, die aus den dargelegten Gründen zugleich zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAGE 51, 282, 302 = AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie die weiteren Urteile des Senats vom 1. April 1987 - 4 AZR 397/86 - AP Nr. 136 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, 30. September 1987 - 4 AZR 233/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und 8. Juni 1988 - 4 AZR 798/87 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Damit muß für die weitere Beurteilung der Ansprüche des Klägers aus dem Zeitraum bis zum 30. September 1986 - bis dahin wur-



de unstreitig die alte Rechtslage praktiziert - mit dem Landesarbeitsgericht auf die sogenannten "Gehaltsvereinbarungen" zurückgegriffen werden, die zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat in der Rechtsform der Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden sind, und in deren § 4 unter der Überschrift "Gruppeneinteilung" bestimmt wird:

Arbeitnehmer im Sinne dieser Gehaltsvereinbarungen sind  
(Einteilung entsprechend der Organisationsstruktur):

A. Spieltechnisches Personal

- 1.1 Technischer Leiter
- 1.2 I. Saalchef (Techn. Leiter-Vertreter)
- 2.1 Saalchef/Leit. Bacc.-Chef
- 2.2 Saalchef-Assistent/Leit. Bacc.-Chef
- 2.3 Tischchef/Baccara-Chef
- 2.4 Sous-Chef/Baccara-Croupier I
- 2.5 Croupier I/Baccara-Croupier II
- 2.6 Croupier II

.....

Entsprechende Klassifikationen folgen alsdann ebenfalls tabellenartig für Sekundärservice und Verwaltungspersonal, wobei z.B. Hausmeister, Kantinenpersonal, Pförtner, Sachbearbeiter, Handwerker und Raumpflegerinnen genannt werden.

Weiter sieht § 5 der Gehaltsvereinbarungen vor:

- (1) Alle Arbeitnehmer werden aus dem Gesamttronc bezahlt. Die Arbeitnehmer der Gruppen A und B werden ausschließlich nach einem Punktsystem am Gesamttronc beteiligt. Der Wert der Beteiligung ergibt die Vergütung. ....
- (2) Als monatliche Vergütung erhalten
  - 1. ...
  - 2. Arbeitnehmer der Gruppen A 2 und B - außer B 1.1 - eine Punktbeteiligung gemäß Arbeitsvertrag auf der Grundlage beigefügter Tabelle (Anlage 1).

Gemäß Anlage 2 werden auf der Grundlage vereinbarter Troncanteile sogenannte "Mindestgehälter" gezahlt.



Nach der Anlage 1 zu § 5 Abs. 2 Nr. 2 der Gehaltsvereinbarungen war zuletzt die nachfolgende Gruppeneinteilung und Punktbeteiligung maßgebend:

| Gruppe | Stelle                                 | Punktanteil |
|--------|----------------------------------------|-------------|
| -----  | -----                                  | -----       |
| A 1.1  | Technischer Leiter                     | 42 - 50     |
| 1.2    | I. Saalchef                            | 40 - 48     |
| A 2.1  | Saalchef/Leit.Bacc.-Chef               | 35 - 38     |
| 2.2    | Saalchef-Assistent/Leit.<br>Bacc.-Chef | 32 - 35     |
| 2.3    | Tischchef/Bacc.-Chef                   | 29 - 32     |
| 2.4    | Sous-Chef/Bacc.Croupier I              | 26 - 29     |
| 2.5    | Croupier I/Bacc.Croupier II            | 23 - 26     |

.....

In § 33 der Dienstanweisung für das service- und spieltechnische Personal wird unter der Überschrift "Aufgaben des Tischchefs" im einzelnen bestimmt in

Abs. 5:

Der Tischchef ist dafür verantwortlich, daß das Spiel nach den gültigen Spielregeln sowie nach dieser Dienstanweisung abgewickelt wird. Auf Poussetteversuche und Bandenspiel sowie Maximeinsätze ist besonders zu achten.

Abs. 6:

Der Tischchef muß jederzeit einen genauen Überblick über den allgemeinen Jetonbestand seines Tisches und den Verbleib der hohen Jetonwerte haben. Er muß nach Möglichkeit über höhere Gewinne oder Verluste der Spieler an seinem Tisch im Bilde sein. Diese Kenntnisse hat er bei seiner Ablösung seinem Nachfolger zu übermitteln, so daß der Ablösende über alle Vorgänge orientiert ist. Über die Tischlage, den Gewinn und den Verlust der Gäste usw. darf der Tischchef nur seinem direkten Vorgesetzten Auskunft geben.

Abs. 7:

Der Tischchef entscheidet, ob Spielannoncen oder Einzelsätze rechtzeitig oder zu spät gegeben sind.

Abs. 9:

Der Tischchef ist verantwortlich für die richtige Gewinnauszahlung durch die Croupiers. Er unterstützt den auszahlenden Croupier durch rechtzeitige Mitteilung der Beträge bei schwierigen Gewinnauszahlungen.



Er errechnet während der Einzelaufgabe durch den Croupier den Gesamtbetrag des einem Gast aus mehreren Gewinnchancen zustehenden Gewinnbetrages und teilt diesen vor Auszahlung dem Croupier mit.

und Abs. 10:

Der Tischchef hat bei Fehlern und Verstößen gegen diese Dienstanweisung sofort einzugreifen. Notwendige Korrekturen und Rügen sollen in einer Art erfolgen, die den betroffenen Croupier vor den Gästen nicht bloßstellt. In schweren Fällen ist dem Saalchef sofort Mitteilung zu machen.

Betriebsvereinbarungen gehören, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, ihrer Rechtsnatur nach dem kollektiven Arbeitsrecht an, wenngleich es sich dabei auch um kollektives Arbeitsrecht niedrigerer Ordnung handelt. Daher sind mit dem Landesarbeitsgericht aufgrund ihres Rechtscharakters Betriebsvereinbarungen nach den Methoden der Gesetzes- und Tarifauslegung auszulegen (vgl. BAGE 27, 187, 191 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung und BAGE 39, 102, 106 = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1979, die Urteile des Senats vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972 und 23. Oktober 1985 - 4 AZR 119/84 - AP Nr. 33 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie sowie Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 77 Rz 24; Thiele in GK-BetrVG § 77 Rz 188 ff. sowie Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 77 Rz 31 ff. mit weiteren Nachweisen). Demnach kommt es auch bei der Auslegung von Betriebsvereinbarungen gleichbedeutend und gleichgewichtig auf deren Wortlaut, ihren Sinn und Zweck sowie den Gesamtzusammenhang der Regelung an (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).



Hiernach ergibt sich, daß sich nach § 5 Abs. 2 der Gehaltsvereinbarungen die Vergütung der darin erfaßten Arbeitnehmer aus der entsprechenden Tabelle (Anlage 1 dazu) und der jeweiligen Punktbeteiligung ergeben soll, wie es auch den seit langer Zeit geltenden entsprechenden tariflichen Regelungen für das Spielbankpersonal in anderen Bundesländern entspricht (vgl. das Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier). Die als Betriebsvereinbarung gestaltete, vorliegend heranzuziehende Vergütungsregelung ist damit zugleich branchentypisch und branchenüblich, was bei ihrer Auslegung ebenfalls mitzuberücksichtigen ist. Wenn dann im übrigen in der Gruppeneinteilung tabellenartig verschiedene Arbeitnehmergruppen mit jeweils bestimmten Punktanteilen aufgeführt werden und das im Sinne einer durchgängigen Systematik etwa für Technische Leiter, Saalchefs, Croupiers usw. geschieht, dann handelt es sich dabei, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, um für die Verhältnisse bei Spielbanken typische "Dienstpostenbeschreibungen", wie sie sich auch in zahlreichen Tarifverträgen (etwa bei der Bundespost, den Rundfunkanstalten sowie den öffentlich-rechtlichen Krankenkassen) finden, wobei jeweils von der Erfüllung des Dienstpostens die Vergütung abhängig gemacht wird. Das gilt vorliegend um so mehr, als in den Gehaltsvereinbarungen in der geschilderten Weise nicht nur Aufgaben, die für den Spielbankenbetrieb typisch sind wie die der Saalchefs oder Croupiers erscheinen, sondern auch die Tätigkeiten sonstiger Arbeitnehmer wie des Kantinenpersonals, der Schreibkräfte, Pförtner und Handwerker. Damit stellen sich die Regelungen in den Gehaltsvereinbarungen als ein umfassendes und allgemeingültiges Vergütungssystem dar,

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



das zwischen den Parteien nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG und außerdem aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Vereinbarung gegolten hat. Dabei ist, weil es sich um eine branchenübliche und branchentypische Regelung handelt und darin die Aufgaben der einzelnen Arbeitnehmer näher gekennzeichnet sind, bei der Auslegung der Gehaltsvereinbarungen auch der Inhalt der Dienstanweisung der Beklagten mitzuberücksichtigen, auf die mit Recht auch das Landesarbeitsgericht zurückgegriffen hat.

Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht erfolgreich darauf berufen, die Gehaltsvereinbarungen hätten keine vergütungsrechtliche Bedeutung, sondern stellten lediglich sogenannte "Hierarchiestufen" dar. Es ist bereits nicht erkennbar, was unter diesem Begriff rechtlich zu verstehen sein soll. Jedenfalls aber wären die zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat als Betriebsvereinbarung abgeschlossenen Gehaltsvereinbarungen ohne praktische und rechtliche Bedeutung, wollte man ihnen nicht mit dem Landesarbeitsgericht die einer echten Vergütungsordnung zu-messen.

Wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend ausführt, steht der Wirksamkeit der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen auch § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten nicht entgegen. Dazu zieht das Landesarbeitsgericht Rechtsgrundsätze heran, die der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner jüngeren Rechtsprechung über das Verhältnis von § 77 Abs. 3 BetrVG und § 87 Abs. 1 BetrVG entwickelt hat (vgl. dessen Beschlüsse vom 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 - AP Nr. 21 zu § 77



BetrVG 1972 sowie vom 27. November 1987 - 1 ABR 25/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). In den herangezogenen Beschlüssen hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts näher ausgeführt, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates würden nicht dadurch ausgeschlossen, daß mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt seien, daher gelte § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht für Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG habe. Würden nach § 77 Abs. 3 BetrVG Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates schon dann entfallen, wenn die betreffende mitbestimmungspflichtige Angelegenheit lediglich "üblicherweise" und noch nicht faktisch tarifvertraglich geregelt sei, so könne der mit § 87 Abs. 1 BetrVG verbundene Arbeitnehmerschutz nicht gewährleistet werden. Jedenfalls müsse aus diesen Gründen § 87 Abs. 1 BetrVG als speziellere Gesetzesnorm § 77 Abs. 3 BetrVG vorgehen.

Hieraus folgert das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der herangezogenen höchstrichterlichen Rechtsprechung, da es bis Ende Juni 1986 im Rechtsbereich der Beklagten für die Vergütung der Arbeitnehmer tarifliche Bestimmungen nicht gegeben habe, habe diese mit dem Gesamtbetriebsrat ohne Verstoß gegen § 77 Abs. 3 BetrVG die als abstrakte Vergütungsregelung zu betrachtenden und unter § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG fallenden Gehaltsvereinbarungen wirksam abschließen können. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist mit dem Landesarbeitsgericht dabei deswegen zu bejahen, weil durch die Gehaltsvereinbarungen in abstrakt-genereller Weise - geradezu wie durch



einen Gehaltstarifvertrag - katalogartig Arbeitsentgelte und damit die Strukturformen des Entgelts unter Einschluß der Vollstreckungsformen bestimmt worden sind (vgl. den Beschluß des Senats BAGE 50, 258, 267 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT im Anschluß an BAGE 45, 91, 103 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung und BAGE 29, 103, 110 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision mit weiteren Nachweisen auch auf das Fachschrifttum).

Demgegenüber hat auch die Anschlußrevision der Beklagten keine neuen Einwendungen mehr erhoben.

Damit kommt es nur noch darauf an, ob der Kläger im Anspruchszeitraum bis 30. September 1986 "Tischchef" im Sinne von Abschnitt A Nr. 2.3 der Gehaltsvereinbarungen war. Das wird vom Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung bejaht. Dabei geht das Landesarbeitsgericht nach den allgemeinen Grundsätzen der Gesetzes- und Tarifauslegung mit Recht davon aus, daß Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat den Begriff des "Tischchefs" in seiner spezifischen Bedeutung bei den Spielbanken verwenden (vgl. - die Urteile des Senats BAGE 42, 349, 360 = AP Nr. 21 zu § 611 BGB Bühnengagementsvertrag; BAGE 42, 272, 277 = AP Nr. 61 zu § 616 BGB; BAGE 45, 330, 335 = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Musiker sowie das Urteil vom 31. August 1988 - 4 AZR 133/88 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Daraus rechtfertigt sich zugleich die Heranziehung der Dienstanweisung der Beklagten, die die Aufgaben eines Tischchefs im einzelnen beschreibt und auch in den Arbeitsvertrag der Parteien Eingang gefunden hat.



Hiervon ausgehend stellt das Landesarbeitsgericht alsdann fest, daß der Kläger im Anspruchszeitraum bis 30. September 1986, nachdem er zuvor schon nahezu ausschließlich als Tischchef gearbeitet hatte, jedenfalls überwiegend diese Tätigkeit ausgeübt hat. Nach den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger dabei auch diejenigen Aufgaben erledigt, die einem Tischchef nach der Dienstanweisung der Beklagten zufallen. Diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind in der Revisionsinstanz mit prozessualen Rügen nicht angegriffen worden und daher gemäß § 561 ZPO für den Senat bindend. Die Anschlußrevision erhebt, wie die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausdrücklich klargestellt hat, insoweit auch keine materiellen Einwendungen.

Auch der Höhe nach ist das Zahlungsbegehren des Klägers für den Anspruchszeitraum bis 30. September 1986 begründet. Der Kläger hat insoweit unter Berufung auf von ihm vorgelegte Gehaltsabrechnungen die Klage sehr genau substantiierend begründet. Das Landesarbeitsgericht hat seine Berechnung überprüft und für zutreffend befunden. Rechnerische Einwendungen erhebt auch die Anschlußrevision demgegenüber nicht. Indessen übersieht der Senat mit dem Landesarbeitsgericht nicht, daß die Zuerkennung des ihm zugesprochenen Betrages an den Kläger den Tronc insgesamt schmälert, was grundsätzlich zu einer - möglicherweise nur geringfügigen - Ermäßigung der Klageforderung führen müßte. Darauf kommt es jedoch vorliegend nicht an, da nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die mit mehreren Prozessen überzogene Beklagte Rückstellungen gebildet hat, aus denen diejenigen Beträge



gezahlt werden sollen, die obsiegende Kläger - wie vorliegend - erstritten haben. Das hat die Beklagte auch nochmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt.

Damit ist die für den Zeitraum bis 30. September 1986 mit der Klage verfolgte Forderung des Klägers nach Grund und Höhe begründet. Die zugesprochenen Zinsen stehen dem Kläger nach § 288 Abs. 1 Satz 1, § 291 BGB zu.

Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht jedoch die Klage mit Recht abgewiesen. Der Kläger kann weder für den Zeitraum ab 1. Oktober 1986 eine höhere Vergütung verlangen noch ist er in Zukunft im Sinne seines weiteren Klagebegehrens als Tischchef I zu beschäftigen.

Der Kläger hat in seiner Klageschrift den Antrag gestellt, ihn auch über den 30. September 1986 hinaus mit einer Punktzahl von 29 zu vergüten.

Als Leistungsantrag verstößt dieser Antrag gegen das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Nach den Erörterungen mit den Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat legt dieser das diesbezügliche Klagebegehren jedoch unter Heranziehung des Sachvorbringens des Klägers als Eingruppierungsfeststellungsklage aus, die nach gefestigter Senatsrechtsprechung auch im Bereich der Privatwirtschaft zulässig ist (vgl. das Urteil des Senats vom 20. Juni 1984 - 4 AZR 202/82 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel). Demgemäß ist dieses Klagebegehren so zu verstehen, daß der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der



Beklagten verlangt, an ihn ab 1. Oktober 1986 Vergütung aufgrund einer Punktzahl von 29 zu zahlen.

Ein derartiger Anspruch steht dem Kläger jedoch nicht zu. Eine unmittelbare einzelvertragliche Vereinbrung solchen Inhalts behauptet er selbst nicht. Daher ist hierzu mit dem Landesarbeitsgericht auf die Bestimmungen des GTV zurückzugreifen, dessen Inhalt nach § 6 des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien zwischen ihnen als Vertragsrecht gilt. In dem GTV findet sich nunmehr eine tarifliche "Besoldungstabelle", die inhaltlich der früheren Regelung in den Gehaltsvereinbarungen entspricht. Demgemäß wird darin bestimmt:

| Gruppe | Stelle                       | Punktanteile |
|--------|------------------------------|--------------|
| -----  | -----                        | -----        |
| A 1.1  | Technischer Direktor         | 42 - 50      |
| 1.2    | Stellv. Technischer Direktor | 40 - 48      |
| A 2.1  | Saalchef I                   | 35 - 38      |
| 2.2    | Saalchef II/ltd. Bacc.-Chef  | 32 - 35      |
| 2.3    | Tischchef I/Bacc.Chef        | 29 - 32      |
| 2.4    | Tischchef II/Bacc.Croupier I | 26 - 29      |
| 2.5    | Croupier I/Bacc.Croupier II  | 23 - 26      |
| .....  |                              |              |

Hierzu bestimmt erläuternd und konkretisierend die Anlage 1 a, die selbst Tarifcharakter hat, zu Position A 2.3 (Tischchef I/Bacc.-Chef):

Der Tischchef I übt die Aufsicht am Spieltisch aus, leitet das Spiel, wird bei Bedarf, jedoch nicht überwiegend, zur Aufsicht im Spielsaal herangezogen, rechnet Tische ab und stellt den Jetonbestand eines Tisches fest. Darüber hinaus kann er bei der Beurteilung ihm unterstellter Mitarbeiter im spieltechnischen Bereich herangezogen werden.

Wenn in der dargestellten Weise die Tarifvertragsparteien anknüpfend an die entsprechende frühere Regelung in den Gehaltsvereinbarungen nunmehr eine tarifliche Vergütungsordnung mit Dienstposten bzw. Stellenbezeichnungen zusammengestellt und in erläuternden tariflichen Bestimmungen die Tätigkeit der Funktionsinhaber näher unter Angabe ihrer Einzelaufgaben umschrieben haben, dann ergeben Tarifwortlaut, Sinn und Zweck der Regelungen sowie der tarifliche Gesamtzusammenhang (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), daß Vergütung nach den einzelnen Positionen der Tarifregelung dem betreffenden Arbeitnehmer nur dann zustehen soll, wenn er alle Tätigkeiten ausübt, die nach der jeweils in Betracht kommenden Stellenbeschreibung bzw. den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen ausgeführt werden müssen.

Demgemäß müßte der Kläger, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, damit ihm ein Vergütungsanspruch nach der Position A 2.3 der tariflichen Vergütungsordnung zuerkannt werden könnte, alle Aufgaben erledigt haben, die nach der entsprechenden Stellenbeschreibung einem Tischchef I zufallen. Dazu gehört nach insoweit eindeutiger Tarifregelung auch die Aufsicht im Spielsaal, allerdings mit der ausdrücklichen Einschränkung, daß dafür "Bedarf bestehen" muß. An der Erfüllung dieses tariflichen Erfordernisses fehlt es beim Kläger jedoch, obwohl nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die mit prozessualen Rügen von der Revision nicht angegriffen worden sind, Bedarf bestand. Dazu führt das Landesarbeitsgericht noch ergänzend aus, es habe zwar Bedarf im tariflichen Sinne bestanden, dieser sei aber nicht so groß gewesen, als daß es auch der Heranziehung des Klägers zur Saalaufsicht bedurft hätte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

In diesem Zusammenhang ist zunächst einmal von rechtlicher Bedeutung, daß dem Kläger - sogar nach seinem eigenen Prozeßvorbringen - die Tätigkeit der Saalaufsicht niemals als auszuübende Tätigkeit übertragen worden ist. Damit kommt es allein auf die Auslegung der entsprechenden tariflichen Bestimmungen an, die, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, in ausschließlich objektiver Weise darauf abstellen, ob für die Heranziehung des Angestellten zum Dienst als Saalaufsicht Bedarf bestanden hat. Damit stellt die Tarifnorm die jeweilige Abdeckung des Bedarfs an Personal für die Saalaufsicht in das Ermessen des Arbeitgebers, womit an die entsprechende Übung im Spielbankenbetrieb angeknüpft wird (vgl. das Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier). Da dem Arbeitgeber diese bedeutsame Befugnis von den Tarifvertragsparteien einseitig zuerkannt wird, hat er sie nach billigem, gerichtlich überprüfbarem Ermessen gemäß § 315 Abs. 1, Abs. 3 BGB auszuüben. Damit wird zugleich dem Arbeitgeber jedenfalls ein bis an die Grenzen der Billigkeit heranreichender Ermessens- und Gestaltungsspielraum eröffnet (vgl. die Urteile des Senats vom 30. September 1987 - 4 AZR 233/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk im Anschluß an BAGE 11, 318, 325 = AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht und BGHZ 18, 149, 152 mit weiteren Nachweisen).

Dem braucht jedoch vorliegend nicht weiter nachgegangen zu werden. Der Kläger hat nämlich im vorliegenden Prozeß niemals



behauptet, in illoyal-treuwidriger Weise von der Tätigkeit als Saalaufsicht ausgenommen worden zu sein. Außerdem führt auch das Landesarbeitsgericht mit näherer Begründung aus, es gebe keinen Anhaltspunkt dafür, daß die Beklagte in treuwidriger Weise einen Einsatz des Klägers als Saalaufsicht vereitelt hätte.

Die diesbezüglichen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Da von ihr prozessuale Rügen nicht erhoben worden sind, ist der Senat an die zuvor dargestellten Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts nach § 561 ZPO gebunden. Nach der gleichen prozessualen Vorschrift kann auch der hierzu erstmals in der Revisionsinstanz vom Kläger angebrachte neue Tatsachenvortrag keine Berücksichtigung mehr finden. Im Übrigen verkennt die Revision, daß nunmehr mit dem Landesarbeitsgericht eine detaillierte tarifliche Vergütungsregelung anzuwenden ist, die differenzierte Tätigkeitsmerkmale enthält, die kumulativ erfüllt sein müssen, wenn ein Arbeitnehmer tarifliche Mindestvergütung nach einer bestimmten tariflichen Position (vorliegend A 2.3) verlangt.

Zutreffend weist die Revision jedoch darauf hin, daß das Landesarbeitsgericht nicht überprüft hat, ob bei der Eingruppierung des Klägers nach den neuen tariflichen Merkmalen der Betriebsrat nach § 99 BetrVG in gesetzeskonformer Weise eingeschaltet worden ist. Dieser Umstand zwingt den Senat jedoch nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Angesichts der Prozeßlage kann der Senat vielmehr über diesen rechtlichen Komplex gemäß § 563 ZPO selbst entscheiden. Erst nach ein-



jähriger Prozeßdauer hat der Kläger nämlich lediglich beiläufig und in ganz allgemeiner Weise in seinem Schriftsatz vom 19. November 1987 (Bl. 192 der Vorakten) darauf hingewiesen, "eine Betriebsratsanhörung" sei nicht erfolgt. Hierauf hat die Beklagte in ihrem Schriftsatz vom 22. Januar 1988 (Bl. 219 der Vorakten) substantiiert erwidert, der Betriebsrat sei - wie bei den anderen Arbeitnehmern auch - vor der Eingruppierung des Klägers gehört worden und habe ihr sogar zugestimmt. Dazu hat die Beklagte auch entsprechenden Beweis angetreten. Hierzu hätte nunmehr der Kläger als darlegungs- und beweispflichtige Prozeßpartei seinerseits Stellung nehmen, substantiierten Vortrag liefern und insbesondere Beweis antreten müssen. Alles das ist jedoch nach dem Akteninhalt unterblieben. Daher kann sich der Kläger auch in der Revisionsinstanz nicht mehr erfolgreich auf eine Verletzung des § 99 BetrVG berufen. Auch was der Kläger hierzu noch ergänzend in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgetragen hat, rechtfertigt keine andere Beurteilung. Damit sind die Vergütungsansprüche des Klägers, die er für den Anspruchszeitraum ab 1. Oktober 1986 verfolgt, nach den tariflichen Bestimmungen unbegründet.

Richtig hat das Landesarbeitsgericht auch erkannt, daß der Kläger keinen Anspruch auf Beschäftigung als Tischchef I erworben hat, den er nunmehr ohnehin nur noch für die Zukunft verfolgt. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß sich die auszuübende Tätigkeit des Klägers aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien ergibt. Der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien sieht jedoch weder vor, daß der Kläger als Tischchef I zu beschäftigen ist (die entsprechend tariflich



ausgestaltete Funktion gab es bei Vertragsschluß überhaupt noch nicht) noch daß ihm Saalaufsicht zu übertragen war. Auch später ist unstreitig eine entsprechende vertragliche Vereinbarung zwischen den Parteien nicht getroffen worden.

In der Revisionsinstanz stützt sich der Kläger nunmehr insbesondere darauf, sein Vergütungs- und Beschäftigungsanspruch für die Zeit nach Einführung des GTV ergebe sich aus seinem früheren rechtlichen "Status", insbesondere aus der früheren arbeitsvertraglichen Situation der Parteien. Auch hieraus kann der Kläger jedoch, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, keine Rechte herleiten.

Dabei bedarf es einmal einer strikten rechtlichen Differenzierung zwischen einzelvertraglichen Ansprüchen und solchen aus Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag. Zum anderen ist mit dem Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen, daß die Aufgaben eines Tischchefs bzw. Tischchefs I vor und nach der Einführung des GTV unterschiedlich umschrieben waren. Die ab 1. Juli 1986 geltende und ab 1. Oktober 1986 angewandte Tarifnorm fordert nämlich zwingend zur Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale eines Tischchefs I auch die Heranziehung des Angestellten zur Saalaufsicht bei Bedarf, was nach den Gehaltsvereinbarungen bzw. der Dienstanweisung nicht erforderlich war.

Im Übrigen ist davon auszugehen, daß es eine tarifliche Übergangsregelung bezüglich des rechtlichen Status der Arbeitnehmer der Beklagten im GTV nicht gibt, so daß insoweit aus ihm auch



keine Rechte hergeleitet werden können. Weiter hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden, daß frühere Ansprüche aus den als Betriebsvereinbarung gestalteten Gehaltsvereinbarungen wirksam durch die neuen tariflichen Bestimmungen des GTV abgelöst und verdrängt worden sind. Das leitet das Landesarbeitsgericht mit Recht aus dem sogenannten tarifrechtlichen Ordnungsprinzip her, wonach tarifliche Bestimmungen günstigere Regelungen aus Betriebsvereinbarungen bzw. entsprechende Rechtsansprüche aus Betriebsvereinbarungen beseitigen und ersetzen können. Dabei weist das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf hin, daß solchenfalls das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG im Verhältnis einer vortariflichen Betriebsvereinbarung zu einem neuen Tarifvertrag - wie vorliegend - keine Geltung hat (vgl. BAGE 51, 178, 181 = AP Nr. 12 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip, das Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Dezember 1962 - 5 AZR 221/61 - AP Nr. 11 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip, auch Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 77 Rz 62; Wiese in GK-BetrVG, § 87 Rz 41 sowie Wiedmann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 309 und 315).

Demgegenüber verkennt die Revision, daß es zum Wesen des inzwischen allgemein in der höchstrichterlichen Rechtsprechung und weitgehend auch in der Rechtslehre anerkannten tarifrechtlichen Ordnungsprinzips gehört, daß um der Einheitlichkeit der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse willen einem Tarifvertrag die rechtliche Qualifikation beigemessen wird, auch die tariflichen Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers überschreitende Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen zu verdrängen. Dabei kann es entgegen



den Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch nicht darauf ankommen, in welcher Höhe im Einzelfalle ein Arbeitnehmer von den finanziellen Auswirkungen des tarifrechtlichen Ordnungsprinzips betroffen wird. Jede andere Beurteilung würde einmal den kollektiv-rechtlichen Charakter auch des Rechts der Betriebsvereinbarung und im übrigen in Frage stellen, daß grundsätzlich das Tarifrecht als kollektives Arbeitsrecht höherer Ordnung dem der Betriebsvereinbarung als kollektivem Arbeitsrecht niederer Ordnung vorzuziehen hat.

Damit könnte die Klage bezüglich der Ansprüche des Klägers höhere Vergütung und Beschäftigung als Tischchef I für die Zeit ab 1. Oktober 1986 nur begründet sein, wenn er, wie das Arbeitsgericht annimmt, schon vor Einführung des GTV, also zur Zeit der Geltung der Gehaltsvereinbarungen, einen entsprechenden einzelvertraglichen Anspruch erworben hätte, worauf sich der Kläger in Ergänzung und Erläuterung seines bisherigen Vorbringens insbesondere in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gestützt hat. Dabei weist die Revision richtig darauf hin, daß - im Gegensatz zu einem solchen aus einer Betriebsvereinbarung - ein entsprechender einzelvertraglicher Anspruch des Klägers durch die Einführung der tariflichen Bestimmungen nicht hätte berührt werden können (vgl. BAGE 51, 178, 181, 182 = AP Nr. 12 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip). Einen derartigen einzelvertraglichen Anspruch hat der Kläger jedoch, wovon auch das Landesarbeitsgericht mit Recht ausgeht, niemals erworben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dabei ist wiederum von § 6 des Arbeitsvertrages der Parteien auszugehen, worin hierzu bestimmt wird:

"Bis zum Abschluß tarifvertraglicher Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen gelten für das Arbeitsverhältnis die Arbeitsbedingungen....." und

"Nach Abschluß tarifvertraglicher Regelungen und/oder Betriebsvereinbrungen werden diese in ihrer jeweils gültigen Fassung Vertragsbestandteil."

Mit dieser Vertragsformulierung, die auch hinreichenden Aufschluß über den Sinn und Zweck der vertraglichen Regelung gestattet, bringen die Arbeitsvertragsparteien deutlich zum Ausdruck, daß ihr Arbeitsvertrag die jeweilige Rechtslage nach den Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen widerspiegeln soll, die jeweils im Betrieb der Beklagten galten und gelten, wobei in diesem Sinne in der Vertragsvereinbarung sogar auf die Möglichkeit hingewiesen worden ist, daß - wie später mit dem GTV geschehen - tarifliche Bestimmungen nach dem Vorbild der Regelung in anderen Bundesländern die bestehenden Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen ablösen sollten (vgl. die Urteile des Senats BAGE 25, 34, 42 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung und BAGE 27, 22, 31 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung). Daraus folgt, daß sich die Vergütung des Klägers vor der Einführung des GTV nach seinem Arbeitsvertrag ausschließlich nach den damaligen Gehaltsvereinbarungen, also nach dem Recht der Betriebsvereinbarung, richten sollte, das durch den GTV wirksam verdrängt worden ist, wobei diese Möglichkeit der Rechtsablösung sogar ausdrücklich Eingang in den Arbeitsvertrag der Parteien gefunden hat.



Diese kollektiv-rechtlichen Erwägungen schließen indessen nicht aus, daß dennoch mit dem Kläger einzelvertraglich hätte vereinbart werden können, daß er stets als Tischchef oder Tischchef I hätte beschäftigt und vergütet werden müssen. Eine derartige individualrechtliche Vereinbarung über den Arbeitsvertrag hinaus hat jedoch weder der Kläger selbst behauptet noch gibt es dafür Anhaltspunkte in den Feststellungen der Vorinstanzen. Auch hierzu hat der Kläger weder in der Revision noch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat Gesichtspunkte vorgebracht, die eine andere Beurteilung rechtfertigen könnten.

Wie das Landesarbeitsgericht weiter richtig erkannt hat, stehen dem Kläger auch nach dem dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz die über den 1. Oktober 1986 hinaus verfolgten Ansprüche nicht zu. Ein Verstoß gegen diesen Rechtsgrundsatz liegt dann vor, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. die Urteile des Senats BAGE 38, 221, 227 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975, BAGE 49, 360, 368 = AP Nr. 20 zu § 23 a BAT sowie vom 2. März 1988 - 4 AZR 600/87 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Hierzu fehlt es bereits, wie schon das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, an entsprechendem substantiiertem Sachvortrag des Klägers. Insbesondere legt der Kläger nicht dar, daß auch andere Arbeitnehmer der Beklagten ohne Erfüllung aller ta-



- 32 -

riflichen Tätigkeitsmerkmale von ihr Vergütung als Tischchef I bezogen haben sollen. Hierzu äußert sich auch die Revision nicht weiter.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO, womit es bei der Kostenverteilung des Landesarbeitsgerichts auch für die Revisionsinstanz verbleibt.

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Feller

Koerner

Dr. Apfel

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 331/88

-----

16 Sa 749/87 Hamm

B e s c h l u ß  
-----

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 23. Januar 1989 beschlossen:

Der Antrag des Klägers auf Berichtigung des Tenors des Urteils des erkennenden Senats vom 12. Oktober 1988 - 4 AZR 331/88 - wird zurückgewiesen.

Von Amts wegen werden wegen offenkundiger Unrichtigkeit die Entscheidungsgründe dieses Urteils dahin berichtigt, daß es darin

| <u>im Original</u>        | und | <u>in den Abschriften</u>  |
|---------------------------|-----|----------------------------|
| auf Seite 9 Zeile 9       |     | auf Seite 12 letzte Zeile, |
| auf Seite 14 Zeile 6      |     | auf Seite 19 Zeile 11,     |
| auf Seite 14 Zeile 23     |     | auf Seite 20 Zeile 2,      |
| auf Seite 14 letzte Zeile |     | auf Seite 20 Zeile 15 und  |
| auf Seite 15 Zeile 17     |     | auf Seite 21 Zeile 4       |

anstatt "30. September 1986" "30. Juni 1986" und weiter

| <u>im Original</u>    | und | <u>in den Abschriften</u> |
|-----------------------|-----|---------------------------|
| auf Seite 15 Zeile 23 |     | auf Seite 21 Zeile 10     |
| auf Seite 19 Zeile 19 |     | auf Seite 26 Zeile 18     |
| auf Seite 21 Zeile 16 |     | auf Seite 29 Zeile 12 und |
| auf Seite 22 Zeile 31 |     | auf Seite 31 Zeile 13     |

anstatt "1. Oktober 1986" "1. Juli 1986" heißt.

#### G r ü n d e :

-----

Entgegen den Ausführungen des Klägers hat der Senat das von beiden Prozeßparteien angefochtene berufsgerichtliche Urteil im Ergebnis in vollem Umfang bestätigen wollen und bestätigt. Deswegen hat der Senat sowohl die Revision des Klägers als auch die Anschlußrevision der Beklagten zurückgewiesen. Das ergibt



sich eindeutig aus dem Tenor des Senatsurteils, der Kostenentscheidung sowie deren Begründung und insbesondere aus den einleitenden Sachausführungen des Senats zu Beginn seiner Entscheidungsgründe. Mit aller Eindeutigkeit bestätigt dort der Senat, daß das Landesarbeitsgericht dem Kläger mit Recht 13.107,86 DM brutto und 5.439,23 DM netto zuerkannt und im übrigen die Klage abgewiesen hat. Dazu beruft sich der Senat in seinen weiteren Entscheidungsgründen auch mehrfach auf die in der Revisionsinstanz ungerügt gebliebenen Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts und dessen ausführliches Rechenwerk. Mehrfach wird dabei vom Senat wiederum in Anknüpfung an das berufsgerichtliche Urteil hervorgehoben, daß es sich bei den zuerkannten Beträgen um solche aus dem Anspruchszeitraum bis zum 30. Juni 1986 und bei den zurückgewiesenen um solche aus der Folgezeit handelt. Damit hat der Senat entgegen der Auffassung des Klägers in seiner Antragsbegründung diesem jedenfalls in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht über den 1. Juli 1986 hinaus keine weiteren Ansprüche zuerkennen wollen. Das bestätigen deutlich auch die Arbeitsunterlagen des Senats.

Dagegen ist, worauf der Kläger zutreffend hinweist, an späteren Stellen in den Entscheidungsgründen des Senatsurteils irrtümlich an die Stelle des 30. Juni 1986 der 30. September 1986 und demgemäß an die Stelle des 1. Juli 1986 der 1. Oktober 1986 getreten. Dabei handelt es sich um einen offensichtlichen Irrtum, der von Amts wegen gemäß § 319 ZPO zu berichtigen ist. Seine Offensichtlichkeit ergibt sich schon daraus, daß der Senat wie zuvor das Landesarbeitsgericht lediglich zwischen zwei und nicht



etwa drei rechtlich zu differenzierenden Anspruchszeiträumen unterscheidet. Auch Revision und Anschlußrevision messen dem Zeitraum vom 1. Juli bis 30. September 1986 keine eigenständige rechtliche Bedeutung bei.

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Feller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)