

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

Gesetz: BGB § 611 Croupier; Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Spielbanken Bad Kissingen, Bad Reichenhall, Bad Wiessee und Garmisch-Partenkirchen vom 19. April 1962 (RTV Spielbkn Bayern) § 4; Gehaltstarifvertrag dazu vom 14. Januar 1963 (GTV Spielbkn Bayern) § 4 und § 5; BGB § 315

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. Urteil des Senats - 4 AZR 509/76 -
vom 25. Januar 1978)

Aktenzeichen: 4 AZR 510/76

Urteil des BAG vom 25. Januar 1978 LAG Nürnberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 510/76

2 Sa 286/75 Nürnberg

Verkündet am
25. Januar 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1978 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Prieschl für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 26. Februar 1976 - 2 Sa 286/75 - 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 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger steht nach vorheriger Tätigkeit bei der Spielbank
W GmbH & Co. KG seit dem 20. Januar 1969 bei der Spiel-
bank B in den Diensten des beklagten Landes. Nach dem
schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 17. Oktober 1969 sol-
len der Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Spielbanken
Bad Kissingen, Bad Reichenhall, Bad Wiessee und Garmisch-Parten-
kirchen vom 19. April 1962 (RTV Spielbkn Bayern), der Gehaltstarif-
vertrag für diesen Personenkreis vom 14. Januar 1963 (GTV Spielbkn
Bayern) sowie die diese Tarifverträge ändernden und ergänzenden ta-
riflichen Bestimmungen Geltung haben. Der Kläger ist als Croupier
tätig und erhielt von September 1972 bis April 1975 Vergütung als
Croupier IV.

Mit der Klage hat der Kläger Einstufung als Croupier II ab 16.
September 1972, Rechnungslegung über die ihm demgemäß zustehenden
Gehaltsbeträge bis einschließlich Juli 1974 sowie Verzinsung der Dif-
ferenzbeträge begehrt. Er hat vorgetragen, er habe sich am Ende
seines Einsatzes als Croupier-Anfänger bewährt, erfülle die Tätig-
keitsmerkmale eines Croupier II und arbeite zur vollen Zufrieden-
heit der Spielbank. Dennoch sei er tarifwidrig nur als Croupier IV
vergütet worden. § 4 GTV Spielbkn Bayern enthalte nicht nur Tätig-
keitsbeschreibungen. Die Tarifnorm habe vielmehr auch die Bedeu-
tung, daß bei Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale die ent-
sprechende tarifliche Mindestvergütung gezahlt werden müsse. Gegen-
teiliges könne nicht aus § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern hergeleitet
werden. Diese Tarifnorm eröffne lediglich die Möglichkeit, einen Ar-
beitnehmer, der den an ihn gestellten Anforderungen nicht gerecht
werde, zurückzustufen oder umgekehrt einen besonders bewährten Ar-
beitnehmer höherzugruppieren. Abgesehen davon seien die in § 5 Abs.
2 GTV Spielbkn Bayern genannten personenbezogenen Merkmale derart
ungenau, daß allein nach ihnen weder die Einstufung eines Arbeit-
nehmers noch dessen Vergütung bestimmt werden könne. Daher gebiete
es auch die Rechtssicherheit, die tarifliche Mindestvergütung der

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Arbeitnehmer allein von der ausgeübten Tätigkeit abhängig zu machen; das entspreche auch allgemeinen tarifrechtlichen Grundsätzen. Vorschriften des Personalvertretungsrechts stünden seinem Klagebegehren nicht entgegen. Zumindest stehe ihm die begehrte Vergütung gemäß § 612 BGB in entsprechender Anwendung nach den Grundsätzen über die Entlohnung faktisch höherwertiger Arbeitsleistung zu. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen,

1. den Kläger rückwirkend zum 16. September 1972 als Croupier II einzustufen,
2. dem Kläger über die aufgrund der rückwirkenden Einstufung als Croupier II zum 16. September 1972 nachzuzahlenden monatlichen Gehaltsbeträge bis Juli 1974 Rechnung zu legen,
3. für die monatlichen Differenzbeträge 4 v.H. Zinsen zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger habe sich nicht bewährt und arbeite auch nicht zur Zufriedenheit. Soweit der Kläger am Roulettekessel eingesetzt werde geschehe das nicht, weil er die Anforderungen an einen Croupier II erfülle, sondern im Interesse seiner Fortbildung, Übung und Schulung. Abgesehen davon, daß der Kläger die tariflichen Voraussetzungen eines Croupier II nicht erfülle, erkenne er, daß - anders als etwa im Geltungsbereich des BAT - nach dem RTV sowie dem GTV Spielbkn Bayern die tarifliche Mindestvergütung nicht allein von der ausgeübten Tätigkeit, sondern auch von den in § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern genannten persönlichen Qualifikationen abhängig sei. Im vorliegend zur Anwendung gelangenden Tarifwerk gebe es mithin keine "Tarifautomatik". Vielmehr habe der Arbeitgeber danach einseitig die jeweilige Vergütung des Arbeitnehmers sowohl nach dessen Funktion als auch nach Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung, Leistung und Gesamtverhalten zu bestimmen. Die Richtigkeit dieser Rechtsauffassung werde durch die Protokollnotiz zu § 5 GTV Spielbkn Bayern bestätigt, nach der anlässlich des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine Neufestsetzung der Gehälter vorzunehmen gewesen sei. Bei der Tarifauslegung des Klägers sei diese Protokollnotiz jedoch sinnlos und überflüssig. Zudem entzöge

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 -

sich die besondere Art der Tätigkeit eines Croupiers und die Notwendigkeit, ihn ständig wechselnd am Roulettekessel und am Kopf des Spieltisches einzusetzen, einer schematischen tariflichen Erfassung, wie sie bei Arbeitnehmern der allgemeinen öffentlichen Verwaltung möglich und nützlich sei. Auch diesem wichtigen Umstand hätten die Tarifvertragsparteien in § 5 GTV Spielbkn Bayern Rechnung getragen. Zudem seien die tariflichen Bestimmungen seit ihrem Bestehen hinsichtlich der Festsetzung der Vergütung der Arbeitnehmer immer in der vom beklagten Land dargelegten Weise praktiziert worden. Das sei mit Zustimmung der tarifvertragsschließenden Gewerkschaften geschehen und habe somit eine rechtserhebliche Tarifübung begründet. Schließlich fehle es für eine wirksame Höhergruppierung des Klägers an der dafür erforderlichen Zustimmung des Personalrats.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 78.000,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat der Kläger klageerweiternd hilfsweise beantragt,

1. den Ausspruch der Verpflichtung des beklagten Landes, den Kläger für seine Dienstleistungen in der Zeit vom 16. September 1972 bis Juli 1974, während der er als Croupier II tätig war, auch als Croupier II zu vergüten,
2. das beklagte Land zu verurteilen, dem Kläger Rechnung darüber zu legen, welche monatlichen Beträge dem Kläger aufgrund der Tatsache nachzuzahlen sind, daß dieser im vorstehenden Zeitraum als Croupier II gearbeitet hat,
3. das beklagte Land weiter zu verurteilen, die monatlichen Differenzbeträge mit 4. v.H. zu verzinsen.

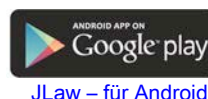
Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert nach dem ersten Hilfsantrag des Klägers erkannt und im übrigen dessen Berufung zurückgewiesen und die weiteren Hilfsanträge abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt das beklagte Land gegenüber dem ersten Hilfsantrag des Klägers sein Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger 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.

Da das Landesarbeitsgericht nur dem ersten Hilfsantrag des Klägers stattgegeben, dessen Berufung jedoch zurückgewiesen und die weiteren Hilfsanträge abgewiesen hat, der Kläger auch seinerseits keine Revision eingelegt hat, ist in der Revisionsinstanz nur noch der erste Hilfsantrag des Klägers streitbefangen und im übrigen Rechtskraft eingetreten.

Der noch im Streit stehende Klageantrag ist zulässig nach § 253 ZPO und § 256 ZPO. Zwar spricht der Kläger darin ausdrücklich auch davon, daß ihm die begehrte tarifliche Vergütung für diejenigen Zeiten zuerkannt werden solle, "während derer er als Croupier II tätig war". Dennoch ist der Klageantrag hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO. Aus seinem weiteren Inhalt, dem entsprechenden Sachvorbringen des Klägers und seinen erläuternden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ergibt sich nämlich, daß der Kläger in Wahrheit für den vollen Anspruchszeitraum vom 16. September 1972 bis 31. Juli 1974 und nicht etwa nur für die Zeiten eines bestimmten Einsatzes als Croupier die eingeklagte tarifliche Vergütung begehrt. Damit will er mit dem vorgenannten Nebensatz nur erläuternd zum Ausdruck bringen, daß er während des gesamten Anspruchszeitraumes Tätigkeiten eines Croupiers II ausgeübt habe. Im übrigen handelt es sich hierbei um eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen, deren sämtliche prozessualen Voraussetzungen erfüllt sind: Ersichtlich können bei der rechnerischen Ermittlung der begehrten Vergütung gerade im vorliegenden Fall Schwierigkeiten auftreten. Zudem wird das beklagte Land als Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts auch einem nicht zur Vollstreckung geeigneten Feststellungsurteil Folge leisten. Schließlich wird ein derartiges Urteil den streitigen Gesamtkomplex zwischen den Parteien abschließend bereinigen (vgl. BAG AP Nr. 12 zu § 23 a BAT sowie Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen).

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, dem Kläger stehe die eingeklagte tarifliche Mindestvergütung zu. Dabei komme es weder auf die Einzelheiten seiner ausgeübten Tätigkeit noch auf die



- 6 -

persönliche und fachliche Qualifikation des Klägers im Sinne von § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern an. Die tarifliche Mindestvergütung bestimme sich nämlich auch im Bereiche der Tarifverträge für die bayerischen Spielbanken wie allgemein und insbesondere im öffentlichen Dienst nach den einzelnen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen des § 4 GTV Spielbkn Bayern. Daher bedürfe es auch weder eines Einstufungsaktes des Arbeitgebers noch einer Gehaltsfestsetzung durch diesen. Wenn die Tarifvertragsparteien im GTV Spielbkn Bayern ausnahmsweise die tarifliche Mindestvergütung nicht von der Tätigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers hätten abhängig machen wollen, so hätte eine derartige Regelung als seltene Ausnahme besonderer Deutlichkeit bedurft, an der es im GTV Spielbkn Bayern jedoch fehle. Unter "Gehaltsfestsetzung" im Sinne des § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern sei lediglich eine Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer über die Zusammensetzung seiner Vergütung und die einzubehaltenden Abzüge zu verstehen. Einer Beteiligung des Personalrates habe es nicht bedurft, da der Kläger im Laufe der Zeit in eine höherwertige Tätigkeit "hineingewachsen" sei.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nur teilweise zutreffend und vermögen die angefochtene Entscheidung insgesamt noch nicht zu begründen.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß zwischen den Parteien aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Spielbanken Bad Kissingen, Bad Reichenhall, Bad Wiessee und Garmisch-Partenkirchen vom 19. April 1962 (RTV Spielbkn Bayern), der Gehaltstarifvertrag für diesen Personenkreis vom 14. Januar 1963 (GTV Spielbkn Bayern) sowie die diese Tarifverträge ändernden und ergänzenden tariflichen Bestimmungen Geltung haben. Dabei nimmt das Landesarbeitsgericht mit Recht an, daß - anders als in den meisten Tarifwerken und Tarifbereichen - der RTV Spielbkn Bayern für die Entscheidung des Rechtsstreits keinerlei Anhaltspunkte bietet, da darin - abgesehen von Zahlungszeitraum und Zahlungsmodalitäten - jede eigene Regelung über

- 7 -



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



- 7 -

die Vergütung fehlt und dazu in vollem Umfange auf den entsprechenden Gehaltstarif verwiesen wird (§ 4 Abs. 1 RTV Spielbkn Bayern).

Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits von der Auslegung des GTV Spielbkn Bayern ab, dessen außergewöhnliche und zum Teil auf den ersten Blick einander widersprechende Bestimmungen offensichtlich den besonderen Bedingungen des Spielbankenbetriebes Rechnung tragen sollen. In dem GTV Spielbkn Bayern wird zunächst in § 4 unter der Überschrift "Gruppeneinteilung" bestimmt:

"Die Beschäftigten der Bayerischen Spielbanken werden in folgende Tätigkeitsgruppen eingeteilt:

A Spieltechnisches Personal

1. Technischer Leiter
2. a) Saalchef
b) Saalchef-Assistent
3. Tisch- und Baccaracheuf
4. Sous-Chef
5. a) Croupier I

Er arbeitet überwiegend am Roulettekessel und kann jederzeit vertretungsweise als Tischchef eingesetzt werden.

b) Croupier II

Er arbeitet überwiegend am Roulettekessel und zeitweise am Kopf des Spieltisches.

c) Croupier III

Er arbeitet überwiegend am Kopf des Spieltisches und kann jederzeit vertretungsweise am Roulettekessel eingesetzt werden.

d) Croupier IV

Er arbeitet am Kopf des Spieltisches.

e) Croupier-Anfänger

Er wird zur Einarbeitung am Kopf des Spieltisches sowie am Roulettekessel eingesetzt und ist bei Bewährung nach 4 Jahren entsprechend seiner überwiegenden Verwendung einzustufen.

6. a) Kassierer
b) Kassierer-Anfänger
c) Aushilfskassierer

B Sonstiges Personal

1. Technisches Personal

a) Receptionsangestellter

b) Receptionsangestellter



[JLaw - Gesetz und Urteil](#)
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 8 -

2. Verwaltungsangestellte

- a) Hauptbuchhalter
- b) Buchhalter
-

3. Gewerbliche Arbeitnehmer

- a) Hausmeister und Handwerker
- b) Portier
- c) Wächter
-"

Im Anschluß daran bestimmt § 5 GTV Spielbkn Bayern:

- "1. Die monatliche Vergütung setzt sich aus der festen Vergütung, der Vergütung nach § 3 Ziff. 1 b und 2 b und dem etwaigen Punktanteil (§ 3 f) zusammen; die Höhe für jede Tätigkeitsgruppe ist in den Anlagen dieses Vertrages geregelt.
- 2. Die Gehaltsfestsetzungen aller Bediensteten der Spielbanken werden spätestens bis zum 31. 1. eines jeden Jahres gemeinsam von der Direktion und dem Zweig öffentliche Spielbanken überprüft. Diese Überprüfung bezieht sich auch auf die Funktionsstellung, Dauer und Zugehörigkeit zur Spielbank, Berufserfahrung, Arbeitsleistung und Gesamtverhalten des Arbeitnehmers."

Wesentlich für eine sachgerechte Tarifauslegung ist auch die Protokollnotiz zu § 5 GTV Spielbkn Bayern vom 14. Januar 1963, die selbst Tarifcharakter hat:

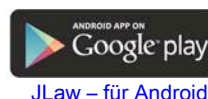
"Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß anläßlich des Inkrafttretens des Gehaltstarifvertrages eine Neufestsetzung der Gehälter erfolgt...".

Rechtserheblich ist weiterhin der Umstand, daß die Gehaltstabelle zum GTV Spielbkn Bayern und deren spätere Neufassungen jeweils für das eigentliche spieltechnische Personal eine feste Vergütung und dazu einen meist festen Punktanteil und für das sonstige Personal der Spielbanken nur eine feste Vergütung vorsehen, für die jedoch nicht ein bestimmter Geldbetrag, sondern stattdessen jeweils ein Spielraum mit einer höchsten und einer niedrigsten Geldsumme angegeben wird. So hat beispielsweise nach der Gehaltstabelle für die Arbeitnehmer der Spielbank B vom 14. Januar 1963 der dem spieltechnischen Personal zugehörige Technische Leiter Anspruch

- 9 -



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



- 9 -

auf eine feste Vergütung von 1.600,-- DM zuzüglich eines Punktanteiles von 8/8, während einem Hauptbuchhalter dort eine feste Vergütung zwischen 1.000,-- DM und 1.250,-- DM zusteht.

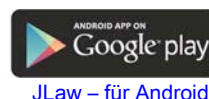
Dieses ungewöhnliche und uneinheitliche Vergütungssystem kann nur mit den besonderen Verhältnissen der Spielbanken und der dort bestehenden Arbeitsverhältnisse begründet werden. Dabei geht es den Tarifvertragsparteien ersichtlich bei den von ihnen normierten Differenzierungen darum, einmal den berechtigten rechtlichen und sozialen Belangen der bei den Spielbanken tätigen Arbeitnehmer Rechnung zu tragen; das soll insbesondere durch die Gruppeneinteilung des § 4 GTV Spielbkn Bayern sowie die in den Gehaltstabellen festgelegten Vergütungssätze erreicht werden. Andererseits soll in dem vorliegend anzuwendenden Tarifwerk aber auch dem Arbeitgeber über das in sonstigen Tarifverträgen übliche Maß hinaus die Möglichkeit gegeben werden, bei der Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer deren fachliche Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, Leistung und Verhalten mitzuberücksichtigen; damit soll zugleich den besonderen Verhältnissen des Spielbankenbetriebes entsprechen werden. Diese Absicht der Tarifvertragsparteien wird besonders deutlich in § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern, der Protokollnotiz dazu und den Ober- und Untergrenzen, zwischen denen insbesondere beim nichtspieltechnischen Personal dessen Vergütung im Einzelfall nach den Gehaltstabellen festgesetzt werden kann.

Dabei weist das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf hin, daß § 4 GTV Spielbkn Bayern nur noch eine untergeordnete rechtliche Bedeutung zukommt, wenn man mit dem beklagten Land aus § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern ein allgemeines Recht des Arbeitgebers folgert, seinerseits für alle tarifunterworfenen Arbeitnehmer die Vergütung einseitig festsetzen zu dürfen, zumal das auch im Arbeitsleben tatsächlich nur selten der Fall ist. Andererseits hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend umgekehrt folgert, § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern und die Protokollnotiz dazu praktisch für die Bemessung der tariflichen Mindestvergütung keine rechtliche Bedeutung mehr, wenn sich diese im Sinne des § 4 GTV Spielbkn Bayern und nach der Rechtsauffassung des Klägers allein nach der von dem Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit richtet.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Hieraus geht zugleich hervor, daß vorliegend eine Tarifauslegung allein nach dem Tarifwortlaut zu keinem sinnvollen und praktikablen Ergebnis führen kann. Vielmehr muß unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Tarifnorm entscheidend insbesondere auf den Gesamtzusammenhang abgestellt werden.

Nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang muß jedoch zwischen solchen Arbeitnehmern unterschieden werden, für deren tarifliche Mindestvergütung die Tarifnormen keine feststehenden Beträge, sondern Variationsmöglichkeiten vorsehen, und denjenigen Arbeitnehmern, für die in den Gehaltstabellen wie allgemein in Lohn- und Gehaltstarifen üblich je nach der ausgeübten Tätigkeit feststehende Geldbeträge genannt werden.

Wenn nämlich einmal § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern einleitend von "Gehaltsfestsetzungen" spricht, so folgt schon aus der Verwendung dieses sonst in Lohn- und Gehaltstarifen ungebräuchlichen Wortes, daß es nach dem Willen der Tarifvertragsparteien Fälle geben muß, in denen sich die tarifliche Mindestvergütung nicht im Sinne einer "Tarifautomatik" unmittelbar und allein aus der ausgeübten Tätigkeit des Arbeitnehmers ergeben, sondern vom Arbeitgeber festgesetzt werden soll. Dafür spricht weiter, daß nach dem Inkrafttreten des GTV Spielbkn Bayern aufgrund der entsprechenden Protokollnotiz eine Neufestsetzung der Gehälter vorzunehmen war, deren es nicht bedurfte, wenn die tarifliche Mindestvergütung allein von der ausgeübten Tätigkeit des Arbeitnehmers abhängig wäre. Zudem sehen schon die Gehaltstabellen für die Arbeitnehmer der einzelnen bayerischen Spielbanken vom 14. Januar 1963 bei einer großen Zahl des nichtspieltechnischen Personals (z.B. Buchhalter, Parkwächter, Raumpflegerinnen), aber auch teilweise bei Angehörigen des spieltechnischen Personals (z.B. bei manchen technischen Leitern und Saalchefs) für die tarifliche Mindestvergütung Höchst- und Mindestbeträge von teilweise erheblicher Differenz sowie Punkteanteile zwischen bestimmten unterschiedlichen Größen vor. In späteren Gehaltstabellen ist dementsprechend mehrfach die Möglichkeit eingeführt worden, bei entsprechender Qualifikation bestimmte Arbeitnehmer schon vorzeitig günstiger zu vergüten, als es ihrer Dienstzeit oder den Merkmalen ihrer Tätigkeit entspricht.

- 11 -



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

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

- 11 -

In allen diesen Fällen soll sich nach dem aus dem Tarifwerk hinreichend deutlich ersichtlichen Willen der Tarifvertragsparteien entgegen der Rechtsauffassung des Klägers die tarifliche Mindestvergütung nicht allein aus der ausgeübten Tätigkeit ergeben, sondern jeweils einseitig vom Arbeitgeber festgesetzt werden. Gegen diese Regelung bestehen auch keine allgemeinen tarifrechtlichen Bedenken. Vielmehr ist schon einzelarbeitsvertraglich unbedenklich eine Regelung dahin möglich, daß die Höhe des Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einseitig bestimmt wird (vgl. BGH AP Nr. 19 zu § 612 BGB; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 612 Rdnr. 7 und Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I S. 265). Dies wird auch durch die gesetzliche Norm des § 316 BGB bestätigt. Gemäß § 1 Abs. 1 TVG ist dann aber auch eine dementsprechende tarifliche Regelung rechtlich möglich (vgl. Urteil des Senats vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk im Anschluß an BAG AP Nr. 1 zu § 39 TVAng Bundespost und Hueck-Nipperdey, aaO, Band II/1, S. 254). Zwar wendet demgegenüber der Kläger mit Recht ein, daß derartige tarifliche Regelungen selten sind. Dies ändert jedoch nichts an ihrer rechtlichen Zulässigkeit. Vorliegend würde im übrigen bei einer anderen Tarifauslegung § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern und die Protokollnotiz dazu nahezu ohne jede praktische und rechtliche Bedeutung bleiben, was offensichtlich nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien entspricht.

Wie schon das Arbeitsgericht zutreffend hervorhebt, kann dann jedoch der Arbeitgeber die Festsetzung der jeweiligen Vergütung in Ermangelung einer anderslautenden Bestimmung durch die Tarifvertragsparteien nur nach billigem Ermessen vornehmen (§ 315 Abs. 1 BGB), dessen Anwendung wiederum der gerichtlichen Kontrolle nach § 315 Abs. 3 BGB unterliegt. Dabei kommt dem Revisionsgericht ein unbeschränktes Überprüfungsrecht zu, weil sich die Gehaltsfestsetzung durch den Arbeitgeber über den Einzelfall hinaus auf alle dafür in Betracht kommenden tarifunterworfenen Arbeitnehmer auswirkt (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - sowie das Urteil des Senats vom 26. Oktober 1977 - 4 AZR 336/76 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 33 BAT).

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Im übrigen ist bei der Anwendung der vorstehenden Tarifnormen der Ermessens- und Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers in verschiedener Weise beschränkt: Wie sich aus § 5 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 GTV Spielbkn Bayern ergibt, hat der Arbeitgeber insbesondere dem Arbeitnehmer immer diejenige tarifliche Mindestvergütung zu zahlen, die dessen Funktion, d.h. dessen Tätigkeit im Sinne von § 4 GTV Spielbkn Bayern, entspricht. Außerdem beschränkt sich der Ermessensspielraum des Arbeitgebers immer auf die jeweilig in den Gehaltstabellen ausdrücklich vorgesehenen Variationsmöglichkeiten. Innerhalb des Spielraumes, der dann noch dem Arbeitgeber verbleibt, kann er jedoch nach billigem Ermessen gemäß § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern Dauer und Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Spielbank, dessen Berufserfahrung, Arbeitsleistung und Gesamtverhalten angemessen mitberücksichtigen (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur).

Soweit die Gehaltstabellen jedoch als tarifliche Mindestvergütung zugunsten der Arbeitnehmer feststehende Geldbeträge oder ziffernmäßig feststehende Punktzahlen vorsehen, soll sich nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die tarifliche Mindestvergütung gemäß § 4 GTV Spielbkn Bayern allein nach der ausgeübten Tätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers richten. Einmal kann nämlich entgegen der Meinung des beklagten Landes nicht angenommen werden, daß es dem Arbeitgeber nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ermöglicht werden sollte, einseitig im Wege der Festsetzung eine an die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit gebundene ziffernmäßig bestimmte tarifliche Mindestvergütung unter Berufung auf die in § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern genannten persönlichen Eigenschaften beliebig zu unterschreiten. Außerdem würde damit das gesamte Gehalts- und Lohngefüge der Gehaltstabellen relativiert und Rechtsunsicherheit bewirkt. Schließlich haben die Tarifvertragsparteien auch ersichtlich - wie allgemein im Arbeitsleben und in der Tarifgestaltung üblich - für den zuvor genannten Arbeitnehmerkreis an dem üblichen und bewährten Grundsatz festhalten wollen, daß die tarifliche Mindestvergütung von der ausgeübten Tätigkeit des Arbeitnehmers abhängig sein soll. Dies wird sowohl aus § 4 als auch aus § 5 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 GTV Spielbkn Bayern deutlich. Ausnahmen von diesem Grundsatz können daher nur insoweit zugelassen werden, als dies die Tarifvertragsparteien selbst vorsehen.



JLaw - Gesetze und Urteile
agparten selbst vorsehen.
(mobile App)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

Welche der aufgezeigten Grundsätze für die Regelung der Vergütung der Croupiers gelten, hängt indessen von noch durch das Landesarbeitsgericht aufzuklärenden tatsächlichen Umständen ab. Dabei berücksichtigt der Senat zunächst, daß nach dem beiderseitigen Parteivorbringen und aufgrund der Abfassung der Tätigkeitsmerkmale für Croupiers in § 4 GTV Spielbkn Bayern offenbar aus in dem Spielbankenbetrieb liegenden zwingenden Gründen Croupiers ständig im Wechsel an verschiedenen Stellen eingesetzt werden müssen. Der Senat berücksichtigt weiterhin, daß nach dem vom Kläger nicht bestrittenen Vortrag des beklagten Landes den in seinen Spielbanken tätigen Croupiers in ständiger Übung eine tarifliche Mindestvergütung gezahlt worden ist, die der Arbeitgeber einseitig festgesetzt hat, wovon offenbar auch das Arbeitsgericht ausgeht, so daß sich u. U. eine dementsprechende Tarifübung gebildet hat.

Eine solche Tarifübung ist ebenso wie die Tarifgeschichte für die tarifliche Mindestvergütung der Croupiers auch rechtserheblich, da nicht nur der Tarifwortlaut, sondern auch der tarifliche Gesamtzusammenhang hier keine eindeutige Tarifauslegung gestattet (vgl. BAG 18, 278 [283] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 23, 424 [429] = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau sowie AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau; Hueck-Nipperdey, aaO, Band I/2 S. 360; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Band II S. 222; Stumpf-Wiedemann, TVG, 5. Aufl., § 1, Rdnr. 402 und 406 ff.). Das ergibt sich wiederum daraus, daß Croupiers, wie auch deren Tätigkeitsbeschreibungen in § 4 Ziff. 5 GTV Spielbkn Bayern deutlich machen, jeweils im Wechsel an verschiedenen Stellen eingesetzt zu werden pflegen und sich außerdem bei ihnen worauf das beklagte Land mit Recht hinweist, für einen erfolgreichen Einsatz ihre persönliche und fachliche Qualifikation in besonderer Weise auswirkt. Es ist danach durchaus möglich, daß die vergütungsrechtliche Unterscheidung nicht – wie das Berufungsgericht meint – nach den Tätigkeiten als Croupier I, II, III und IV, sondern innerhalb der Ziff. 5 des § 4 GTV Spielbkn Bayern lediglich als Croupier im Verhältnis zu anderen Tätigkeiten vorzunehmen ist.



Demgemäß wird das Landesarbeitsgericht zunächst festzustellen haben, ob die vom beklagten Land behauptete tarifliche Übung tatsächlich besteht, ob also die tarifliche Mindestvergütung der Croupiers innerhalb von § 4 Ziff. 5 GTV Spielbkn Bayern in der vom beklagten Land geschilderten Weise einseitig durch den Arbeitgeber festgesetzt worden ist. Ist das der Fall, so kann das beklagte Land gemäß § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern im Rahmen billigen und gerichtlich überprüfbaren Ermessens einen Croupier im Hinblick auf fehlende oder mangelhafte Berufserfahrung, Leistung oder schädliches Gesamtverhalten, selbst wenn er die Merkmale einer bestimmten Untergruppe für Croupiers erfüllt, in Ermangelung eines anderweitig vorgesehenen tariflichen Gestaltungsspielraumes grundsätzlich auch nach einer niedrigeren Gehaltsstufe für Croupiers vergüten. Das müßte ggf. auch der Kläger gegen sich gelten lassen. Im übrigen muß das Landesarbeitsgericht, wie es schon das Arbeitsgericht getan hat, bei bestehender entsprechender Tarifübung dann noch die Gehaltsfestsetzung des Klägers nach Maßgabe des § 315 Abs. 3 BGB auf ihre Übereinstimmung mit der Billigkeit hin nach den vorstehenden Rechtsgrundsätzen überprüfen.

Besteht jedoch die vom beklagten Land behauptete Tarifübung nicht, so ist in Ermangelung anderer zur Tarifauslegung geeigneter Kriterien vom Landesarbeitsgericht zunächst nach den oben zur feststehenden tariflichen Mindestvergütung entwickelten Grundsätzen zu prüfen, ob der Kläger sich im Sinne von § 4 Abschn. A Ziff. 5 lit. e GTV Spielbkn Bayern bewährt hat. Das ist nach dem Sinn des Wortes "Bewährung" (vgl. Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Sp. 672) und seiner üblichen Verwendung in Tarifverträgen (vgl. § 23 a Ziff. 1 BAT) dann der Fall, wenn der Kläger sich im Sinne eines Fähigkeitsnachweises, auch im Sinne der persönlichen Qualifikationsmerkmale des § 5 Abs. 2 Satz 2 GTV Spielbkn Bayern, den an ihn gestellten Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Das wird vom beklagten Land jedoch mit substantiiertem Vorbringen bestritten. Darüber wird daher vom Landesarbeitsgericht ggf. Beweis zu erheben sein. Im übrigen müßte der Kläger bei Fehlen der vom beklagten Land behaupteten Tarifübung die Merkmale eines Croupiers II in § 4 Abschn. A Ziff. 5 lit. b GTV Spielbkn Bayern erfüllen; auch dies wird vom beklagten Land ebenfalls substantiiert bestritten. Deshalb wird das ggf. ebenfalls im Wege der Beweisaufnahme zu klären sein.



- 15 -

Schließlich wird das Landesarbeitsgericht noch Bedacht darauf zu nehmen haben, daß auf den vorliegenden Fall noch das alte bayerische Personalvertretungsgesetz vom 21. November 1958 (GVBl. S. 333) anzuwenden ist, nach dem bei Höhergruppierungen ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates nach Art. 71 Abs. 1 lit. a besteht. Eine Höhergruppierung im Sinne dieses Gesetzes ist aber auch dann gegeben, wenn der Arbeitgeber einseitig bei entsprechender rechtlicher Möglichkeit für den betreffenden Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 2 GTV Spielbkn Bayern ein bestimmtes Gehalt festsetzt, denn eine derartige Gehaltsfestsetzung führt notwendigerweise zur Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer höherwertigen tariflichen Tätigkeitsgruppe (vgl. Dietz, PersVG, § 71 Rdnr. 12 - 13 sowie Fitting-Heyer-Lorenzen, PersVG, 3. Aufl., § 71 Rdnr. 8). Andererseits bedarf es jedoch, wie das Landesarbeitsgericht bereits zutreffend im einzelnen ausgeführt hat, dann keiner Einschaltung des Personalrats, wenn der Kläger in eine höherwertige Tätigkeit im Laufe der Zeit "hineingewachsen" ist (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 71 PersVG sowie Nr. 93 zu §§ 22, 23 BAT).

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

gez.: Dr. Neumann

Roeper

Dr. Feller

Steingen

Prieschl



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

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