

Aktenzeichen: 4 AZR 95/89

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 10. Mai 1989
- 4 AZR 95/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. September 1987
Minden - 1 Ca 579/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 2. September 1988
Hamm - 16 Sa 2185/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Beschäftigung als Saalchef I

Gesetz: BGB § 611 Croupier; MTV für die Arbeitnehmer der
Westdeutschen Spielbanken vom 23. Juli 1985; Teilver-
einbarung zu einem Tronc- und Gehaltstarifvertrag vom
23. Juli 1985 (Saalchef I); ZPO §§ 253, 256

Leitsätze:

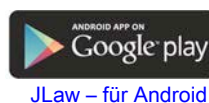
K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung als Saalchef I bei Westdeutschen
Spielbanken; Zuteilung von Beurteilungspunkten;
Beschäftigungsantrag unzulässig, wenn unbestimmt
und nicht vollstreckungsfähig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 95/89

16 Sa 2185/87 Hamm

Verkündet am
10. Mai 1989

Im Namen des Volkes!

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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 10. Mai 1989 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koffka und Prieschl für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. September 1988 - 16 Sa 2185/87 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es der Klage stattgegeben hat.

In diesem Umfang wird das Urteil des Arbeitsgerichts Minden vom 17. September 1987 - 1 Ca 579/87 - abgeändert und die Klage als unzulässig abgewiesen.

Die Revision des Klägers wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auferlegt.

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 ist seit dem 1. Juli 1976 aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 17. März 1976 bei der Beklagten, die im Land Nordrhein-Westfalen die Spielcasinos in A , D und B betreibt, beschäftigt. Er ist im Spielcasino B eingesetzt und gehört zum spieltechnischen Personal.



Die Vergütung der Mitarbeiter der Beklagten erfolgt nach dem Tronc-Prinzip. In den bei jedem Spielcasino geführten Tronc fließen die von den Besuchern für die Belegschaft ohne besondere Zweckbestimmung in die dafür bereitgestellten Behälter gegebenen Zuwendungen. Das Troncaufkommen der einzelnen Spielcasinos wird einem Gesamttronc zugeführt. Dieses Gesamttroncaufkommen wird zur Deckung sämtlicher Personalaufwendungen für die Arbeitnehmer der Beklagten verwendet. Grundlage dafür waren früher die "Gehaltsvereinbarungen für die Arbeitsverhältnisse mit der W

GmbH & Co. KG" in der Fassung vom 24. November 1982. Diese Gehaltsvereinbarungen, die in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen der Beklagten und deren Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden waren, enthielten im einzelnen Regelungen über die Troncverwendung, die Gruppeneinteilung und die Vergütung der Mitarbeiter. Zu diesen Gehaltsvereinbarungen wurden sogenannte Anlagen vereinbart, die ebenfalls Gegenstand der Gesamtbetriebsvereinbarung waren. Die Höhe der Gehälter der Mitarbeiter der Beklagten richtete sich nach dem Anteil am Tronc. Den Arbeitsverhältnissen sämtlicher Mitarbeiter liegt einheitlich ein von der Beklagten formularmäßig erarbeiteter Anstellungsvertrag zugrunde. Im schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien ist u.a. folgendes 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 der jeweils gültigen Fassung Vertragsbestandteil.

§ 7

Auf der Grundlage der in § 6 genannten Regelungen wird der Mitarbeiter in die Gruppe --- mit einer monatlichen Vergütung von DM ---/Tronc-Anteil in Höhe von --- Punkten eingestuft."

Welchen Punkt der einzelne Mitarbeiter nach den Gehaltsvereinbarungen erhielt, wurde durch Betriebsvereinbarungen geregelt, die jährlich zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat des jeweiligen Spielcasinos anlässlich sogenannter Beförderungsgespräche abgeschlossen wurden. In diesen Betriebsvereinbarungen wurde neben der Anhebung von Troncanteilen, d.h. der Zuerkennung zusätzlicher Punkte, auch festgelegt, wann ein Mitarbeiter befördert wird, d.h. eine andere Stellenbezeichnung nach der Anlage 1 zu § 5 Abs. 2 Nr. 2 der Gehaltsvereinbarungen erhielt. Die Punkte-zuteilung und Beförderung richtete sich nach Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Erfahrung, Beurteilung, Leistung und nach anderen sozialen Kriterien. Dieses Gehaltsfindungs- und Beförderungssystem wurde seit Jahren von der Beklagten praktiziert und von ihren Mitarbeitern und den Betriebsräten aus verschiedenen Motiven mehrheitlich akzeptiert. Seit etwa 1984 wurde es jedoch von einigen Mitarbeitern der Beklagten, darunter dem Kläger, als nicht durchschaubar und nachvollziehbar im Klagewege angegriffen mit dem Ziel, eine höhere Punktzahl zu erreichen. Vor Beginn der gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen den Parteien war der Kläger als Tischchef eingestuft und erhielt als solcher zum

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



1. Januar 1983 einen Beurteilungspunkt. Zum 1. Juli 1983 wurde er zum Saalchef-Assistenten befördert und erhielt zum 1. Juli 1984 in dieser Funktion einen weiteren Beurteilungspunkt, so daß er zu diesem Zeitpunkt insgesamt 31 Punkte hatte.

Mit seiner Ende 1984 beim Arbeitsgericht Minden erhobenen Klage begehrte der Kläger Beschäftigung und Vergütung als Saalchef mit einer Punktzahl von 35 Punkten. In den Gehaltsvereinbarungen war zu diesem Zeitpunkt für die Position des Saalchefs eine Punktzahl von 33 bis 36 Punkten vorgesehen. Zum 1. Juli 1985 gewährte die Beklagte allen Mitarbeitern in der Spielbank B

in Anpassung an die in der Spielbank A bestehenden Punkteregelungen zwei sogenannte Angleichungspunkte, so daß der Kläger 33 Punkte erhielt. Der Kläger nahm daraufhin eine weitere, von ihm erhobene Klage auf diese Angleichungspunkte zurück, erweiterte seine noch anhängige Klage auf Vergütung als Saalchef mit 35 Punkten jedoch nicht. Mit Urteil vom 11. April 1986 - 16 Sa 1665/85 - verurteilte das Landesarbeitsgericht Hamm die Beklagte, den Kläger über den 30. Juni 1985 hinaus als Saalchef zu beschäftigen und seine Tätigkeit mit einer Punktzahl von 35 Punkten zu vergüten. Dabei ging das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Eingangsstufe für den Saalchef nach wie vor 33 Punkte sei und erkannte dem Kläger zusätzlich die beiden persönlichen Beurteilungspunkte zu, die er zuvor erhalten hatte. Dieses Urteil ist rechtskräftig.



Die Beklagte schloß unter dem 23. Juli 1985 erstmalig einen Manteltarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter. Seit dem 1. Juli 1986 gilt auch die am 23. Juli 1986 zwischen der Beklagten einerseits und der DAG und der HBV andererseits abgeschlossene "Teilvereinbarung zu einem Tronc- und Gehaltstarifvertrag" (TGV). Diese sieht die Position eines "Saalchef I" mit 35 bis 38 Punktanteilen und die eines "Saalchef II" mit 32 bis 35 Punktanteilen vor.

Erstmalig wurden in einer Anlage 1 a zum TGV Stellenbeschreibungen für das spieltechnische Personal aufgestellt. Die Aufgabenstellung des Saalchefs I und des Saalchefs II wird wie folgt umschrieben:

"A 2.1 Saalchef I

Dem Saalchef I obliegt während des Spielbetriebs die Aufsicht über einen reibungslosen Spielablauf. Zu seinen Aufgaben gehört Dienstplangestaltung, Urlaubsplanung, Einsatz als Beurteiler, Schulung von Mitarbeitern, je nach örtlichen Gegebenheiten Abrechnung der Spielergebnisse im Automatenaal, usw. Er ist Vertreter des "Stellvertreter Technischer Direktor" und übt darüber hinaus die Aufsicht im Saal aus. Er hat die Kompetenz zur Scheckannahme und Kreditvergabe im Rahmen einer besonderen, innerbetrieblichen Anweisung.

A. 2.2 Saalchef II Lt. Baccara-Chef

Der Saalchef II übt die Aufsicht im Spielsaal aus. Zu seinen Aufgaben gehört die Erstellung von Statistiken, Kontrolle der "Zeiterfassung", je nach örtlichen Gegebenheiten Abrechnung der Spielergebnisse im Automatenaal, usw. Er kann vertretungsweise auch als "Saalchef I" eingesetzt werden. ..."

In der Protokollnotiz zum TGV vom 23. Juli 1986 ist u. a. bestimmt:



"Der Vertrag tritt rückwirkend ab 01.07.1986 in Kraft und endet am 30.06.1987.

Alle bis zum 30.06.1986 bestehenden Troncansprüche werden nach der alten Eingruppierung abgerechnet, um nachträglich Umverteilungen des Troncs zu vermeiden ..."

Der Kläger erhielt auch nach Inkrafttreten des TGV seine Vergütung weiterhin nach der ihm im Vorprozeß zuerkannten Punktzahl von 35 Punkten. Zu seiner von der Beklagten beabsichtigten Eingruppierung als "Saalchef II" verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß er seit dem 1. Juli 1985 zwei Punkte zu wenig erhalten habe. Aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. April 1986 folge, daß ihm für die Zeit bis zum Inkrafttreten des TGV die Eingangspunktzahl eines Saalchefs zuzüglich zweier persönlicher Beurteilungspunkte zugestanden habe. Da die Eingangspunktzahl für den Saalchef seit dem 1. Juli 1985 nicht, wie vom Landesarbeitsgericht angenommen, 33 Punkte betrug, sondern 35 Punkte betragen habe, stehe ihm ein Vergütungsanspruch auf der Basis von 37 Punkten zu. Daran habe sich nach Inkrafttreten des TGV nichts geändert. Die Position des früheren Saalchefs entspreche nunmehr derjenigen des Saalchefs I. Auch seine Tätigkeit habe sich nicht geändert. Eine Eingruppierung als Saalchef II könne die Beklagte nur durch eine Änderungskündigung erreichen. Zu der Eingruppierung als Saalchef II habe der Betriebsrat zudem seine Zustimmung verweigert. Schon daraus



folge, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn als Saalchef I zu beschäftigen.

Im übrigen entspreche seine Tätigkeit der tariflichen Tätigkeitsbeschreibung für den Saalchef I. Er übe die Aufsicht im Spielsaal aus und habe die Kompetenz zur Scheckannahme und Kreditvergabe. Außerdem rechne er die Spielergebnisse im Automaten-saal ab und werde auch stellvertretend für den "Stellvertreter des Technischen Direktors" tätig. Daß ihm nicht die Dienstplangestaltung und die Urlaubsplanung obliege, stehe seiner Einstufung als Saalchef nicht entgegen, da diese Angelegenheiten notwendigerweise nur von einem Saalchef wahrgenommen werden könnten. Als Beurteiler von Mitarbeitern sei er nur im Hinblick auf die bestehenden Rechtsstreitigkeiten von der Beklagten nicht mehr eingesetzt worden. Die Schulung von Mitarbeitern sei in der Spielbank B nicht Aufgabe der Saalchefs I.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,
an ihn für die Zeit vom 01.07.1985 bis
zum 30.06.1987 DM 12.633,84 brutto und
DM 5.645,28 netto nebst 4 % Zinsen aus
dem Gesamt-Nettobetrag seit dem 04.07.
1987 zu zahlen, ihn als Saalchef I zu be-
schäftigen und seine Tätigkeit mit einer
Punktzahl von 37 zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und erwidert, der Kläger habe im Vorprozeß die seiner Ansicht nach zutreffende Gesamtvergütung eingeklagt und könne nunmehr mit Rück-



sicht auf die Rechtskraft der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts vom 11. April 1986 nicht zwei weitere Punkte verlangen. Im übrigen schließe der TGV in der Protokollnotiz eine Vergütungsnachforderung für die Zeit vor dem 1. Juli 1986 aus. Der Kläger habe nicht darauf vertrauen können, daß er unter Benachteiligung sämtlicher Kollegen eine von der bisher üblichen Tronc-Verwendung abweichende Vergütung erhalten werde. Auch für die Zeit nach dem 1. Juli 1986 bestehe weder ein Anspruch auf Vergütung mit einem Punktanteil von 37 Punkten noch ein solcher auf Beschäftigung als Saalchef I.

Aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. April 1986 könne der Kläger insoweit keine Rechte herleiten, da die tarifliche Regelung ein völlig neues Vergütungssystem enthalte. Der Kläger erfülle danach nicht die tariflichen Anforderungen, die nach der Tätigkeitsbeschreibung an einen Saalchef I zu stellen seien. Zwar übe er die Aufsicht im Spielsaal aus; dies gelte aber auch für den Saalchef II. Ihm obliege aber nicht die Dienstplangestaltung und die Urlaubsplanung. Auch könne er derzeit nicht als Beurteiler von Mitarbeitern eingesetzt werden. Er habe außerdem nicht die Befugnis zur Scheckannahme und Kreditvergabe und sei auch nicht Vertreter des "Stellvertreter des Technischen Direktors". Zur Beurteilung seiner Tätigkeit als derjenigen eines Saalchefs II sei eine Änderungskündigung nicht erforderlich, da sich seine Tätigkeit nicht geändert habe und eine Änderung nicht beabsichtigt sei.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, den Kläger als Saalchef I zu beschäftigen und die Klage im übrigen abgewiesen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Revision eingelegt. Der Kläger verfolgt mit seiner Revision seinen Vergütungsanspruch weiter, während die Beklagte Klageabweisung in vollem Umfange begehrt.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des berufsgerichtlichen Urteils, soweit die Beklagte verurteilt worden ist, den Kläger als Saalchef I zu beschäftigen. Insoweit war unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage als unzulässig abzuweisen. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht erkannt, daß dem Kläger ein Vergütungsanspruch auf der Grundlage eines Punktteils von 37 Punkten nicht zusteht.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Entscheidung über das Klagebegehren die Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. April 1986 im Vorprozeß zwischen den Parteien nicht entgegensteht. Die materielle Rechtskraft bezieht sich nach § 322 Abs. 1 ZPO nur auf den jeweils entschiedenen Anspruch und schließt deshalb nur bezüglich eines kongruenten Streitgegenstandes eine neue Klage aus. Damit soll verhindert werden, daß aus dem gleichen Sachverhalt zwischen denselben Parteien über eine daraus abgeleitete zivilrechtliche Rechts

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



folge dann anders entschieden wird, wenn hierüber bereits durch ein älteres Urteil rechtskräftig entschieden worden ist (BAG Urteil vom 23. November 1988 - 4 AZR 393/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Streitgegenstand des Vorprozesses zwischen den Parteien war ein Vergütungsanspruch des Klägers auf der Grundlage von 35 Punktanteilen. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm im Urteil vom 11. April 1986 über diesen Anspruch hindert den Kläger somit nicht, eine Vergütung auf der Grundlage zweier weiterer Punkte, mithin nach einem Punktanteil von 37 Punkten zu verlangen. Auch hinsichtlich seines Klagebegehrens auf Beschäftigung als Saalchef I liegt ein anderer Streitgegenstand vor. Dies ergibt sich schon daraus, daß die Position des Saalchefs I erst durch die tariflichen Bestimmungen des TGV ab 1. Juli 1986 eingeführt wurde und andere rechtliche Voraussetzungen als diejenige des früheren Saalchefs hat.

Die Klage ist jedoch hinsichtlich des Begehrens des Klägers, ihn für die Zukunft als Saalchef I zu beschäftigen, unzulässig. Der Klageantrag ist nicht hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Bei der Klage handelt es sich um eine Leistungsklage, so daß sich aus dem Antrag, der gegebenenfalls durch Heranziehung des Sachvortrages des Klägers auszulegen ist, ergeben muß, welche Leistung der Kläger von der Beklagten begehrt. Eine auf den Antrag erfolgende Verurteilung müßte einen vollstreckungsfähigen Inhalt haben (BAG Urteil vom 28. Juli 1987 - 3 AZR 694/85 - AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung).



Daran fehlt es im vorliegenden Fall. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß sich die Tätigkeit des Klägers seit Jahren nicht geändert hat und eine Änderung der ihm übertragenen Aufgaben auch nicht beabsichtigt ist. Der Antrag des Klägers kann damit nicht dahingehend ausgelegt werden, daß er mit seinem Beschäftigungsanspruch die Übertragung zusätzlicher Aufgaben begehrt oder sich gegen den beabsichtigten Entzug von Aufgaben durch die Beklagte wenden will. Dies gilt auch insoweit, als der Kläger darauf verweist, daß er als Beurteiler von Mitarbeitern seit dem Beginn der Rechtsstreitigkeiten mit der Beklagten nicht mehr eingesetzt wird. Sein Sachvortrag läßt insoweit nämlich nicht mit hinreichender Deutlichkeit den Schluß zu, daß er mit seinem Anspruch auf Beschäftigung als Saalchef I gerade die Übertragung dieses Aufgabenbereiches geltend machen will.

Auch eine Auslegung des Klageantrages unter Heranziehung der tariflichen Tätigkeitsbeschreibung für die Position des Saalchefs I führt nicht zu einer hinreichenden Bestimmtheit des Antrags. Die Tätigkeit eines Saalchefs I ist in der Tätigkeitsbeschreibung von den Tarifvertragsparteien konkretisiert worden. Dabei haben die Tarifvertragsparteien in bezug auf die Aufsicht im Spielsaal die Vertretung des "Stellvertreter Technischer Direktor" und die Kompetenz zur Scheckannahme und Kreditvergabe ohne jede Einschränkung Aufgaben genannt, die zur Tätigkeit eines Saalchefs gehören. Sie haben ferner in Satz 2 der Tätigkeitsbeschreibung weitere Aufgaben wie die Dienstplangestaltung, die Urlaubsplanung, den Einsatz als Beurteiler, die Schulung von Mitarbeitern und je nach den örtlichen Gegebenheiten die Abrechnung der Spiele

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



ergebnisse im Automatenaal aufgeführt. Diese Aufzählung ist aber nicht, wie zum Beispiel die Tätigkeitsbeschreibung für einen Tischchef I, die der Senat im Urteil vom 12. Oktober 1988 - 4 AZR 331/88 - auszulegen hatte, abschließend, sondern endet mit "usw.". Die Tarifvertragsparteien gehen also davon aus, daß zu den Aufgaben eines Saalchefs I auch weitere in der Tätigkeitsbeschreibung nicht ausdrücklich genannte Aufgaben gehören können. Demgemäß läßt sich aus dem Antrag des Klägers, ihn als Saalchef I zu beschäftigen, auch unter Heranziehung der Tätigkeitsbeschreibung nicht hinreichend bestimmt entnehmen, welche Leistung der Kläger konkret von der Beklagten begehrt. Eine entsprechende Verurteilung hätte keinen vollstreckungsfähigen Inhalt. Wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat eingeräumt hat, hält er auch eine Vollstreckung nicht für erforderlich. Auch daraus erweist sich deutlich, daß sein Beschäftigungsbegehren nicht hinreichend konkretisiert ist. Ferner räumt der Kläger selbst ein, daß er auch die Wahrnehmung der in der tariflichen Tätigkeitsbeschreibung genannten Aufgaben der Dienstplangestaltung und Urlaubsplanung nicht für erforderlich hält, um seine Tätigkeit als diejenige eines Saalchefs I zu bewerten. Erstrebt er mit seinem Beschäftigungsanspruch aber schon nicht die Übertragung der tariflich als Aufgaben eines Saalchefs genannten Aufgaben, so bleibt sein Klagebegehren erst recht im Hinblick darauf, daß die Tarifvertragsparteien keine abschließende Regelung ("usw.") getroffen haben, unklar.

Eine Umdeutung des Leistungsantrages des Klägers, ihn als Saalchef I zu beschäftigen, in einen Antrag auf Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm die Position eines Saalchefs I



zuzuerkennen, kommt nicht in Betracht. Insoweit fehlt es am Sachvortrag des Klägers in bezug auf das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Anders als in anderen tariflichen Vergütungsordnungen folgt aus der Erfüllung der tariflichen Anforderungen einer höheren Vergütungsgruppe nach den tariflichen Bestimmungen des TGV nicht zwingend ein höherer Vergütungsanspruch, um aus dieser Rechtsfolge ein Feststellungsinteresse bejahen zu können. Der Punktanteil von 35 Punkten, den der Kläger erhält, ist nämlich sowohl für den Saalchef II als auch für den Saalchef I vorgesehen. Aus der Zuerkennung der Position eines Saalchefs I ergibt sich somit in vergütungsmäßiger Hinsicht nicht unmittelbar eine für den Kläger günstigere Rechtsfolge. Der Beschäftigungsantrag war folglich unzulässig.

Dem Kläger steht der von ihm auf der Grundlage von 37 Punkten geltend gemachte Vergütungsanspruch weder für die Zeit vom 1. Juli 1985 bis 30. Juni 1987 zu, noch ist die Beklagte verpflichtet, ihn darüber hinaus auf der Grundlage von 37 Punkten zu vergüten, so daß der Vergütungsantrag zu Recht vom Landesarbeitsgericht abgewiesen worden ist.

Für die Zeit vom 1. Juli 1985 bis zum 30. Juni 1986 bemißt sich die Vergütung des Klägers aufgrund seines Arbeitsvertrages in Verbindung mit den damaligen Gehaltsvereinbarungen. Durch die Protokollnotiz zum TGV wird die Geltendmachung von Ansprüchen für diese Zeit nicht ausgeschlossen, wie der Senat bereits im Urteil vom 12. Oktober 1988 - 4 AZR 331/88 - im einzelnen ausgeführt hat. Nach dem 1. Juli 1986 wurden nach der arbeitsvertraglichen



Vereinbarung die zu diesem Zeitpunkt in Kraft tretenden tariflichen Bestimmungen Vertragsbestandteil. Weder aufgrund der Gehaltsvereinbarungen noch aufgrund der tariflichen Bestimmungen steht dem Kläger jedoch ein Punkanteil von 37 Punkten zu.

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß der Kläger sich zur Begründung seines Anspruchs nicht auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. April 1986 stützen kann. Zwar hat das Landesarbeitsgericht in diesem Urteil die Rechtsauffassung vertreten, daß dem Kläger die beiden Beurteilungspunkte, die er als Tischchef bzw. Saalchef-Assistent erhalten hatte, zuzüglich zur Eingangspunktzahl für den Saalchef zuzuerkennen seien, so daß das Landesarbeitsgericht zu einer Verurteilung zur Zahlung einer Vergütung auf der Grundlage von 35 Punkten kam. Bei dieser Rechtsauffassung hätte es nahegelegen, daß das Landesarbeitsgericht im Vorprozeß dem Kläger 37 Punkte zugesprochen hätte, wenn dieser unter Berücksichtigung der Anhebung der Eingangspunktzahl für den Saalchef ab 1. Juli 1985 auf 35 Punkte einen entsprechenden Antrag gestellt hätte. Dies ist jedoch im Vorprozeß nicht geschehen.

Die vom Landesarbeitsgericht im Vorprozeß vertretene Rechtsauffassung ist für den vorliegenden Rechtsstreit nicht bindend. Vielmehr hat das Berufungsgericht nunmehr zutreffend erkannt, daß weder nach den für die Zeit bis zum 30. Juni 1986 anzuwendenden Gehaltsvereinbarungen noch nach den danach geltenden tariflichen Bestimmungen persönliche Beurteilungspunkte, die ein Arbeitnehmer in einer bestimmten Funktion erhält, weiterhin zu gewähren sind,



wenn aufgrund einer Beförderung in eine höhere Position für ihn ein anderer Punkterahmen gilt. Die Vergabe persönlicher Beurteilungspunkte erfolgte sowohl nach den Gehaltsvereinbarungen als auch nach den tariflichen Bestimmungen (Anlage 1 b zum TGV) aufgrund der Beförderungsgespräche der Beklagten mit dem Betriebsrat. Bei der Punktezurechnung sind nach billigem Ermessen die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Erfahrung, die Beurteilung, die Leistung und andere soziale Kriterien zu berücksichtigen. Eine derartige Vergütungsregelung ist rechtlich nicht zu beanstanden (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier). Zutreffend folgert das Landesarbeitsgericht daraus, daß die Vergabe der Beurteilungspunkte stets nur bezogen auf die jeweilige Funktion des Arbeitnehmers erfolgt. Der Kläger hat einen Beurteilungspunkt als Tischchef und einen Beurteilungspunkt als Saalchef-Assistent erhalten. Diese Punkte kann er demgemäß nicht zusätzlich innerhalb des für den Saalchef bzw. den Saalchef I geltenden Punkterahmens für sich beanspruchen. Um eine höhere Punktzahl als diejenige für die Einstiegsstufe als Saalchef (35 Punkte ab 1. Juli 1985) bzw. als diejenige für einen Saalchef I (35 Punkte ab 1. Juli 1986) zu erreichen, hätte der Kläger vielmehr darlegen müssen, daß die Beklagte unter Berücksichtigung der genannten Kriterien nach billigem Ermessen gehalten gewesen wäre, ihm unter Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen eines Beförderungsgesprächs zwei weitere Punkte zu erteilen. Dafür fehlt jedoch jeder Anhaltspunkt im Sachvortrag des Klägers.

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



Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Freitag
Dr. Koffka Prieschl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)