

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 23. Januar 2019
- 4 AZR 539/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:230119.U.4AZR539.17.0

I. Arbeitsgericht Dortmund

Urteil vom 20. Mai 2016
- 8 Ca 3108/15 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 18. Oktober 2017
- 2 Sa 1207/16 -

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines stellvertretenden Bereichsleiters in einer Spielbank

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen



BUNDEsarBEITSGERICHT

4 AZR 539/17
2 Sa 1207/16
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2019

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und
Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und
Revisionskläger,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen
Verhandlung vom 23. Januar 2019 durch den Vorsitzenden Richter am

Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug sowie die ehrenamtliche Richterin Schuldt und den ehrenamtlichen Richter Widuch für Recht erkannt:

1. Die Revisionen des Klägers und der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Oktober 2017 - 2 Sa 1207/16 - werden mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor zu Nr. 1 wie folgt klargestellt wird:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 1. Februar 2017 nach der Entgeltgruppe 8 (Punkte 32) des Entgelttrahmentarifvertrags für die festvergüteten Arbeitnehmer/innen der Westdeutsche Spielbanken GmbH & Co. KG in der Spieltechnik und in der Kasse idF vom 12. Oktober 2012 zu vergüten.

2. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens tragen der Kläger zu 47 % und die Beklagte zu 53 %, die des Berufungsverfahrens der Kläger und die Beklagte jeweils zu 50 %. Die Kosten des Revisionsverfahrens tragen der Kläger zu 59 % und die Beklagte zu 41 %.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1

Die Beklagte betreibt konzessionierte Spielbanken, darunter das Casino 2
H. In diesem ist der Kläger seit dem Jahr 1981 beschäftigt und zuletzt als „Spielaufsicht/Tischchef“ tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die zwischen der Beklagten und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di geschlossenen Haustarifverträge Anwendung, darunter der Entgelttrahmentarifvertrag für die festvergüteten Arbeitnehmer/innen der Westdeutsche Spielbanken GmbH & Co. KG in der Spieltechnik und in der Kasse idF vom 12. Oktober 2012 (ERTV) sowie der Manteltarifvertrag I (MTV) und der Entgelttarifvertrag für die festvergüteten Arbeitneh-

mer/innen der Westdeutsche Spielbanken GmbH & Co. KG in der Spieltechnik und in der Kasse (ETV) in ihrer jeweiligen Fassung.

Im Casino sind neben einem Direktor ein Bereichsleiter „Klassisches Spiel“ und ein Bereichsleiter „Automatengeschäft“ sowie acht stellvertretende Bereichsleiter vorgesehen. Nachdem schon im Jahr 2012 die Stellen von vier ausgeschiedenen stellvertretenden Bereichsleitern nicht wieder besetzt wurden, ist mittlerweile nur noch ein Arbeitnehmer dauerhaft als „stellvertretender Bereichsleiter“ beschäftigt. Neben den stellvertretenden Bereichsleitern üben die Saalchefs und die Spielaufsichten die Aufsicht im Saal aus. An den Spieltischen ist jeweils ein Tischchef für die Spielaufsicht zuständig und überwacht von einem erhöhten Stuhl („Bock“) aus das Spiel sowie den jeweiligen Croupier.

3

Der ERTV regelt die Eingruppierung in die acht Tarifentgeltgruppen ua. wie folgt:

4

„§ 1

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag regelt die Eingruppierung und Bezahlung aller Arbeitnehmer/innen (nachfolgende Arbeitnehmer genannt) / Altbeschäftigte der Westdeutsche Spielbanken GmbH & Co. KG, soweit sie im spieltechnischen Bereich und der Kasse beschäftigt sind und vor dem 1. Juli 2012 eingestellt wurden. ...

§ 7

Tarifentgeltgruppen

1. Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten in folgende Entgeltgruppen eingeordnet.

...

Entgeltgruppe 7: Spielaufsicht / Tischchef

Die Spielaufsicht übt die Aufsicht im Klassischen Spiel aus. In den ersten drei Jahren erfolgt der Einsatz überwiegend in der Tischaufsicht. Bei Eignung kann er als Saalchef in der Saalaufsicht eingesetzt werden.

Der Tischchef übt die Aufsicht am Spieltisch aus. Er kann bei

Eignung mit der Aufsicht im Saal beauftragt werden. Er kann auch als Baccara-Croupier eingesetzt werden. Er kann mit der Tischabrechnung beauftragt werden.

Entgeltgruppe 8: Stellvertretender Bereichsleiter / Saalchef

Der stv. Bereichsleiter ist im administrativen Bereich des Klassischen Spiels und der Aufsicht im Saal tätig.

Der Saalchef übt die Aufsicht im Saal aus und kann bei Eignung mit administrativen Aufgaben beauftragt werden.

...

3. Bei einem Wechsel (Umgruppierung) in die Entgeltgruppen 2, 3, 5, 6, 7 oder 8 wird der Arbeitnehmer mit seinem erreichten max. monatlichen Tarifentgelt umgruppiert. Die nächste Erhöhung erhält er spätestens zum gleichen Zeitpunkt wie in der alten Entgeltgruppe. Er erhält eine individuelle Zulage von jeweils € 200 monatlich, wenn die Aufgabe dauerhaft übertragen wird.
4. Übernimmt ein Arbeitnehmer vorübergehend aushilfs- oder vertretungsweise in Übereinstimmung mit dem Dienstplan eine Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe, so hat er, wenn die Tätigkeit ohne Unterbrechung länger als acht Wochen dauert, von Beginn der Tätigkeit an für deren Dauer Anspruch auf eine Zulage in Höhe von € 200 monatlich.
5. Dauert die oben genannte aushilfs- oder vertretungsweise Tätigkeit ununterbrochen länger als sechs Monate, so ist der Arbeitnehmer vom Beginn des darauffolgenden Monats an in die entsprechend höhere Entgeltgruppe einzugruppieren.
6. Altbeschäftigte erhalten die nach dem alten Punktesystem vorgesehene individuelle Punkt-Stufen-Steigerung abschließend für einen Zeitraum bis zum 30. Juni 2021 (max. 3 Stufen). Die Beträge der Erhöhungsstufen 2 und 3 werden mit den Tariflohnerhöhungen ab Erreichen der jeweils nächst höheren Stufe verrechnet.

...“

Innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen legt § 2b ETV die konkrete Höhe des Tarifentgelts nach erreichten „Punkten“ fest, die sich innerhalb der Entgeltgruppe an den Beschäftigungsjahren („BJ“) in der jeweiligen Funktion orientieren. Die Vorschrift lautet idF vom 12. Oktober 2012 auszugsweise wie folgt:

„Tarifentgelt ab 1. Oktober 2012 für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli 2001 eingestellt wurden

BJ		EG 7		EG 8
	Punkte	Spielaufsicht/ Tischchef	Punkte	Stv. Bereichsleiter/ Saalchef
...				
9	24	3.554		
...				
12	25	3.703		
...				
15	26	3.851	30	4.356
...				
18	27	3.998	31	4.501
...				
21	28	4.147	32	4.647
...				
24	29	4.295	33	4.791
...				
27	30	4.356	34	4.936
...				
30	31	4.501	35	5.082
...				
33	32	4.647	36	5.227“

Der Kläger erhält seit 1. Januar 2008 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 7 (Punkte 32) ERTV.

Die Beklagte erstellt für die „Stellvertretende Bereichsleitung“ und die Beschäftigten der „Entgeltgruppe 7“ getrennte Dienstpläne. Dabei sind nach der Entgeltgruppe 7 ERTV vergütete Arbeitnehmer regelmäßig für eine Tätigkeit nach dem Dienstplan „Stellvertretende Bereichsleitung“ vorgesehen. Sie werden in diesem Dienstplan nicht namentlich, sondern mit „EG 7“ bezeichnet. Welcher Arbeitnehmer die stellvertretende Bereichsleitung ausübt, ergibt sich

aus dem Dienstplan der „EG 7“. Die Zuordnung zu den Tätigkeitsbereichen erfolgt an jedem Tag durch den ersten im Dienstplan der „EG 7“ benannten Arbeitnehmer, der als sog. Einteiler tätig wird.

Seit dem Monat März 2012 ist der Kläger sowohl in die Dienstpläne „Stellvertretende Bereichsleitung“ als auch in die der „EG 7“ eingeteilt worden, in letzterer ausschließlich im Saaldienst. Bis zum 10. November 2014 wurde er auch als Tischaufsicht tätig. Seit dem 11. November 2014 ist der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts „nicht nur dienstplanmäßig, sondern auch tatsächlich“ ausschließlich als „Saalaufsicht mit den dazugehörigen Zusatzaufgaben“ beschäftigt gewesen.

8

Nachdem Gespräche der Parteien über eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 ERTV ergebnislos verlaufen waren, machte der Kläger mit Schreiben vom 13. April 2015 geltend, er werde „seit mehreren Jahren ... ununterbrochen als Saalaufsicht in der Funktion eines Saalchefs“ beschäftigt und könne deshalb eine „Anhebung des Bruttogehaltes um 200,00 €“ nach § 7 Nr. 4 des ERTV verlangen.

9

Nach schriftlicher Ablehnung durch die Beklagte vom 8. Mai 2015, dem Kläger zugegangen am 13. Mai 2015, verfolgte dieser mit seiner am 14. August 2015 zugestellten Klage sein Begehren weiter. Darüber hinaus will er die Eingruppierung seiner Tätigkeit in die Entgeltgruppe 8 ERTV festgestellt wissen und verlangt die Zahlung von Entgeltdifferenzansprüchen entsprechend der im ETV vorgesehenen Vergütung für die Entgeltgruppe 8 (Punkte 34) ERTV und ab dem 1. Januar 2017 für die Entgeltgruppe 8 (Punkte 35) ERTV. Er sei seit dem Monat März 2012 ohne Unterbrechung als Saalchef und stellvertretender Bereichsleiter tätig gewesen. Für eine solche Tätigkeit iSd. Entgeltgruppe 8 ERTV sei weder erforderlich, dass er administrative Aufgaben erfülle, noch müsse eine ausdrückliche Aufgabenübertragung durch die Beklagte vorliegen. Nur gelegentliche und zudem kurze „Notfalleinsätze“ als Tischchef stellten keine Unterbrechung von Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 8 ERTV dar. Zudem habe er administrative Aufgaben iSd. Entgeltgruppe, zT sogar als sog. Hauptverantwortlicher, übernommen.

10

Für die nachzuzahlende Vergütung seien neben den bereits erworbenen 32 Punkten die Beschäftigungszeiten seit dem 1. Januar 2008 bei der Ermittlung der maßgebenden Punktzahl zu berücksichtigen, auch wenn er in Entgeltgruppe 7 ERTV die Maximalpunktzahl nach dem ETV bereits erreicht habe. Schließlich stehe ihm aufgrund der Höhergruppierung die unbefristete Zahlung einer Zulage iSd. § 7 Nr. 3 Satz 3 ERTV zu.

11

Der Kläger hat beantragt,

12

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger seit dem 1. Februar 2017 nach der Entgeltgruppe 8 (Punkte 35) des Entgelttrahmentarifvertrags für die festvergüteten Arbeitnehmer/innen der Westdeutsche Spielbanken GmbH & Co. KG in der Spieltechnik und in der Kasse (idF vom 12. Oktober 2012) zu vergüten;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 8.752,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus 307,00 Euro seit dem 12. Dezember 2014 und aus jeweils 307,00 Euro seit dem 13. Januar 2015, 11. Februar 2015, 11. März 2015, 11. April 2015, 12. Mai 2015, 11. Juni 2015, 11. Juli 2015, 11. August 2015, 11. September 2015, 13. Oktober 2015, 11. November 2015, 11. Dezember 2015, 12. Januar 2016, 11. Februar 2016, 11. März 2016, 12. April 2016, 11. Mai 2016, 11. Juni 2016, 12. Juli 2016, 11. August 2016, 13. September 2016, 11. Oktober 2016, 11. November 2016, 13. Dezember 2016, 11. Januar 2017 und 11. Februar 2017 zu zahlen;
3. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.600,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus jeweils 200,00 Euro seit dem 1. November 2014, 12. Dezember 2014, 13. Januar 2015, 11. Februar 2015, 11. März 2015, 11. April 2015, 12. Mai 2015, 11. Juni 2015, 11. Juli 2015, 11. August 2015, 11. September 2015, 13. Oktober 2015, 11. November 2015, 11. Dezember 2015, 12. Januar 2016, 11. Februar 2016, 11. März 2016, 12. April 2016, 11. Mai 2016, 11. Juni 2016, 12. Juli 2016, 11. August 2016, 13. September 2016, 11. Oktober 2016, 11. November 2016, 13. Dezember 2016, 11. Januar 2017 und 11. Februar 2017 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Kläger habe nicht ausschließlich Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 ERTV ausgeübt. Die Aufgaben des Saaldienstes seien solche der Entgeltgruppe 7 ERTV. Administrative Tätigkeiten seien ihm nicht, insbesondere nicht durch eine - erforderliche - förmliche Ernennung, übertragen worden. Solche habe er nur wahrgenommen, wenn er im Dienstplan für stellvertretende Bereichsleiter eingeteilt gewesen sei. Erforderlich sei aber eine ununterbrochene Einteilung im Dienstplan als stellvertretender Bereichsleiter. In der Zeit vom 8. Januar 2011 bis zum 11. November 2014 habe der Kläger an 96 Tagen die Aufgaben der Tischaufsicht übernommen. Auch seien Ansprüche des Klägers teilweise verfallen. 13

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufungen der Parteien hat das Landesarbeitsgericht - unter deren Zurückweisungen im Übrigen - das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und die Beklagte nach dem hilfsweise gestellten Antrag zu 3. zur Zahlung einer Zulage in Höhe von 5.333,33 Euro brutto verurteilt. Mit den vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revisionen verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag und den Antrag zu 2. weiter; die Beklagte begehrt, die Klage insgesamt abzuweisen. 14

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers und die der Beklagten sind zulässig, aber unbegründet. 15

I. Die Revision des Klägers ist zulässig. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision unbeschränkt für beide Parteien nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Dem steht der insoweit nicht eindeutige Tenor der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts - „für beide Parteien Beklagte zugelassen“ - nicht entgegen. Das ergibt sich aus den für die Auslegung heranzuziehenden Entscheidungsgründen (*vgl. BAG 7. Dezember 1995 - 2 AZR 772/94 - zu II der Gründe, BAGE 81, 371*), nach denen die Revision für beide Parteien zugelassen wurde. 16

Dem entspricht auch die im Urteil enthaltene Belehrung über das Rechtsmittel iSd. § 9 Abs. 5 Satz 1 ArbGG.

II. Die Revisionen sind unbegründet. Der Feststellungsantrag ist nur teilweise begründet. Den Zahlungsantrag zu 2. hat das Landesarbeitsgericht zu Recht abgewiesen. Demgegenüber kann der Kläger eine Zulage nach § 7 Nr. 3 und Nr. 4 ERTV im vom Berufungsgericht ausgeurteilten Umfang beanspruchen. 17

1. Der zulässige Feststellungsantrag des Klägers ist in der von ihm in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellten Fassung teilweise begründet. 18

a) Der Feststellungsantrag - Antrag zu 1. - ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig. Auch für die im Antrag neben der beanspruchten Entgeltgruppe aufgenommene Punktzahl besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse an einer alsbaldigen Feststellung. 19

aa) Ist zwischen den Parteien nicht nur die Eingruppierung im engeren Sinne - die Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen -, sondern auch die Einstufung in eine Vergütungstabelle streitig, muss auch diese zum Gegenstand eines Feststellungsantrags gemacht werden, da andernfalls die Rechtsgrundlagen für den Vergütungsanspruch nicht abschließend geklärt werden (*ausf. BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 15 mwN, BAGE 124, 240 sowie 20. April 2011 - 4 AZR 241/09 - Rn. 10*). 20

bb) Danach besteht auch für die im Antrag genannte Punktzahl das erforderliche Feststellungsinteresse. Die Parteien streiten nicht nur über die zutreffende Entgeltgruppe, sondern auch darüber, welche Rechtsfolgen sich aus einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 8 ERTV für die zur Berechnung der Vergütung maßgebliche Punktzahl ergeben. 21

b) Der Antrag ist nur teilweise begründet. Der Kläger ist erst seit dem 1. Juni 2015 gemäß § 7 Nr. 5 ERTV in Entgeltgruppe 8 ERTV eingruppiert. Seine erreichte Punktzahl von 32, die für sein Entgelt nach der Entgeltgruppe 7 22

ERTV maßgeblich war, hat sich nicht schon aufgrund der Höhergruppierung geändert. Daher kann er die begehrte Feststellung nur mit einer Punktzahl von 32 beanspruchen, die als „Minus“ in dem von ihm gestellten Antrag - „(Punkte 35)“ - enthalten ist. Die Höhe der Punktzahl ist allein von der Umgruppierung in die und der einschlägigen Beschäftigungsdauer in der Entgeltgruppe 8 ERTV abhängig.

aa) Nach § 7 Nr. 1 Satz 1 ERTV werden die Arbeitnehmer grundsätzlich 23
entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten in die Entgeltgruppen eingeordnet. Allerdings werden nach § 7 Nr. 5 iVm. Nr. 4 ERTV Arbeitnehmer, die aushilfs- oder vertretungsweise in Übereinstimmung mit dem Dienstplan eine Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe ununterbrochen länger als sechs Monate übernehmen, in die entsprechend höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

(1) Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 ERTV sind die des stellvertretenden 24
Bereichsleiters oder des Saalchefs. Der stellvertretende Bereichsleiter ist im administrativen Bereich des Klassischen Spiels und der Aufsicht im Saal tätig. Der Saalchef übt die Aufsicht im Saal aus und kann bei Eignung mit administrativen Aufgaben beauftragt werden. Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 ERTV sind solche der Spielaufsicht oder des Tischchefs. Die Spielaufsicht übt die Aufsicht im Klassischen Spiel aus und wird zunächst überwiegend als Tischchef eingesetzt. Sie kann bei Eignung als Saalaufsicht eingesetzt werden. Der Tischchef übt die Aufsicht am Spieltisch aus und kann bei Eignung mit der Aufsicht im Saal beauftragt werden.

(2) Die Aufgaben der Saalaufsicht können sowohl einem in Entgeltgruppe 7 25
ERTV als auch einem in Entgeltgruppe 8 ERTV eingruppierten Arbeitnehmer zugewiesen werden. Zwischen den Tätigkeiten einer Saalaufsicht als Spielaufsicht/Tischchef und denen einer Saalaufsicht als Saalchef/stellvertretender Bereichsleiter bestehen nach dem Tarifvertrag entgegen der Auffassung der Beklagten keine Unterschiede. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift. Ein als Spielaufsicht tätiger Arbeitnehmer kann lediglich als Saalchef in der Saalaufsicht, also nicht als Saalchef mit administrativen Aufgaben herange-

zogen werden. Dies bedeutet aber keinen Unterschied in der eigentlichen Tätigkeit der Saalaufsicht.

(3) Den Umfang eines solchen Einsatzes an den einzelnen Arbeitstagen und die Dauer eines solchen Einsatzes haben die Tarifvertragsparteien nicht festgelegt und damit auch nicht zeitlich begrenzt. Insbesondere haben sie nicht bestimmt, dass ein zur Saalaufsicht geeigneter Tischchef/eine zur Saalaufsicht geeignete Spielaufsicht nicht arbeitszeitlich überwiegend als Saalaufsicht eingesetzt werden darf oder ein arbeitszeitlich überwiegender Einsatz als Saalaufsicht während eines bestimmten Zeitraums einen Anspruch auf eine Zulage oder auf Entgelt nach einer höheren Entgeltgruppe begründet. Ein als Saalaufsicht geeigneter und als solcher eingesetzter Tischchef bzw. eine als Saalaufsicht geeignete und als solche eingesetzte Spielaufsicht wird nicht allein aufgrund dieses Einsatzes als Saalchef iSd. Entgeltgruppe 8 ERTV eingruppiert *(ebenso zur Abgrenzung der Tätigkeiten eines Croupiers und eines Tischchefs nach dem ERTV idF vom 1. Februar 1996 BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 605/04 - zu II 1, 2 der Gründe)*. 26

(4) Ob ein Arbeitnehmer, der auch oder sogar überwiegend die Aufsicht im Saal ausübt, insgesamt Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 ERTV oder der Entgeltgruppe 8 ERTV ausübt, ergibt sich demnach daraus, mit welchen Tätigkeiten der Arbeitgeber im Rahmen des ihm zustehenden Direktionsrechts, das nach § 7 Nr. 4 und Nr. 5 ERTV auch die Zuweisung höherwertiger Tätigkeiten umfasst, den Arbeitnehmer über diese Tätigkeit hinaus einsetzt. Erst daraus wird die unterschiedliche Funktion und Stellung des Arbeitnehmers deutlich *(vgl. BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 605/04 - zu II 2 der Gründe)*. Erfolgen neben der Saalaufsicht Einsätze als Tischchef, entspricht dies einer Zuweisung von Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 ERTV, während der zumindest zeitweilige Einsatz als stellvertretender Bereichsleiter neben der Saalaufsicht einer Tätigkeit nach Entgeltgruppe 8 ERTV zuzuordnen ist. 27

(5) Bei der aushilfs- oder vertretungsweisen Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit nach § 7 Nr. 4 ERTV räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während deren Dauer eine Stellung ein, die der Arbeitnehmer bei Ausübung der 28

Tätigkeit in der höheren Entgeltgruppe auf Dauer hätte. Der Arbeitnehmer muss die Tätigkeiten zwar nicht insgesamt ausüben, aber insgesamt übernehmen. Erforderlich ist aber, dass der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer entsprechend der von ihm übertragenen und vom Arbeitnehmer übernommenen Tätigkeit in der höheren Entgeltgruppe im Dienstplan aufführt (*ausf. BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 605/04 - zu II 3 b der Gründe*).

(6) Die mehr als sechsmonatige ununterbrochene aushilfs- oder vertretungsweise Ausübung einer Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe führt nach § 7 Nr. 5 ERTV ohne weiteres zur Eingruppierung in diejenige höhere Entgeltgruppe, in die die ausgeübte Tätigkeit nach § 7 Nr. 1 ERTV eingeordnet ist. Die Regelung in § 7 Nr. 5 ERTV dient zur Abgrenzung von der nur vorübergehenden Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit in § 7 Nr. 4 ERTV. § 7 Nr. 5 ERTV fingiert eine dauerhafte Übertragung bei ununterbrochener Übernahme der höherwertigen Tätigkeit iSd. Nr. 4 der Vorschrift für mehr als sechs Monate. Die Zuweisung entsprechender Tätigkeiten „länger als sechs Monate“ wird in ihren Rechtswirkungen einer dauerhaften Übertragung gleichgestellt. 29

bb) Nach diesen Grundsätzen sind dem Kläger ab dem 11. November 2014 ausschließlich Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 ERTV ununterbrochen länger als sechs Monate übertragen worden. Aufgrund dessen war der Kläger mit Beginn des auf den 11. Mai 2015 folgenden Monats (§ 7 Nr. 5 ERTV) und damit ab dem 1. Juni 2015 höher eingruppiert. 30

(1) Der Kläger war ab dem 11. November 2014 in den Dienstplänen der Beklagten entweder als stellvertretender Bereichsleiter oder als Saalaufsicht im Dienstplan „EG 7“ eingeteilt. Soweit er im Dienstplan für stellvertretende Bereichsleiter eingeteilt gewesen ist, hat er - insoweit zwischen den Parteien unstreitig - entsprechende Tätigkeiten iSd. Entgeltgruppe 8 ERTV ausgeübt. Auch in den Zeiträumen, in denen er im Dienstplan „EG 7“ aufgeführt wurde, sind ihm nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ab diesem Zeitpunkt ausschließlich Aufgaben einer Saalaufsicht mit den damit verbundenen administrativen Aufgaben übertragen worden. Letztgenannte Tätigkeiten können nur einem Saalchef iSd. Entgeltgruppe 8 ERTV bei entsprechen- 31

der Eignung übertragen werden, nicht hingegen einem Tischchef iSd. Entgeltgruppe 7 ERTV. Zugleich ist der Kläger in dieser Zeit nicht mehr als Tischchef tätig geworden. Die Übertragung weiterer administrativer Aufgaben ist für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 ERTV nicht zwingend, da eine solche bei Eignung des jeweiligen Arbeitnehmers lediglich erfolgen kann, aber nicht erfolgen muss.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist es nicht erforderlich, dass der Kläger ausschließlich Tätigkeiten ausgeübt hat, die - wie etwa administrative Aufgaben - nur der höheren Entgeltgruppe zuzuordnen wären. Auch diejenigen Tätigkeiten, die wie die „Aufsicht im Saal“ sowohl der Entgeltgruppe 7 ERTV als auch der Entgeltgruppe 8 ERTV zugeordnet sind, sind originäre Tätigkeiten beider Entgeltgruppen. Andernfalls würden an die aushilfs- oder vertretungsweise Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit höhere Anforderungen gestellt als an eine „originäre Eingruppierung“. Für einen solchen Willen der Tarifvertragsparteien finden sich im Tarifwortlaut keine Anhaltspunkte. Die Beklagte behauptet nicht, in diesem Zeitraum sei der Kläger etwa während Krankheits- und Urlaubszeiten für einen anderweitigen Einsatz vorgesehen gewesen.

(2) Diese Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 ERTV hat die Beklagte dem Kläger durch die Dienstplangestaltung auch übertragen. Dabei ist es ohne Bedeutung, dass der Kläger, soweit er Tätigkeiten in der Saalaufsicht einschließlich der damit zusammenhängenden administrativen Aufgaben verrichtet hat, im Dienstplan der „EG 7“ und nur zeitweilig im Dienstplan für stellvertretende Bereichsleiter eingetragen war. Für eine Tätigkeit nach einer höheren Entgeltgruppe ist zwar grundsätzlich erforderlich, dass der jeweilige Arbeitnehmer auch im Dienstplan der höheren Entgeltgruppe geführt wird (*BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 605/04 - zu II 3 b der Gründe*). Dabei kommt es jedoch nicht maßgeblich auf die Bezeichnung des Dienstplans an. Ist ein Arbeitnehmer - wie vorliegend der Kläger - im Dienstplan ausschließlich für Tätigkeiten einer bestimmten Entgeltgruppe vorgesehen, übernimmt er auch die Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem Dienstplan der höheren Entgeltgruppe iSd. § 7 Nr. 4 ERTV.

- (3) Entgegen der Auffassung der Beklagten ergeben sich nach dem Tarifwortlaut keine Anhaltspunkte, es bedürfe für die Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit nach § 7 Nr. 4 oder Nr. 5 ERTV eines formellen Übertragungsakts. Nach § 7 Nr. 4 ERTV ist lediglich die Übernahme in Übereinstimmung mit dem Dienstplan erforderlich. Eine weitere Handlung des Arbeitgebers wird nicht vorausgesetzt. Die Wirksamkeit der „Übernahme“ einer höherwertigen Tätigkeit nach § 7 Nr. 4 und Nr. 5 ERTV richtet sich dann nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen. Sie muss, soweit sich der Arbeitgeber vertreten lässt, ihm nach vertretungsrechtlichen Grundsätzen zuzurechnen sein. Bedient er sich bei der Zuweisung von Tätigkeiten bei ihm beschäftigter Arbeitnehmer wie etwa dem sog. Einteiler, handelt es sich auch um die tarifvertraglich maßgebende ausgeübte Tätigkeit (*vgl. BAG 26. Januar 2011 - 4 AZR 167/09 - Rn. 18 mwN*). 34
- (4) Für die Eingruppierung des Klägers ist schließlich der pauschale Einwand der Beklagten ohne Belang, es sei „faktisch unmöglich“, alle klagenden Arbeitnehmer als stellvertretende Bereichsleiter zu beschäftigen. 35
- cc) Der Kläger hat entgegen seiner Auffassung allerdings nicht bereits seit dem 1. Oktober 2012 Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 ERTV ununterbrochen übernommen. 36
- (1) Nach den von ihm nicht mit zulässigen Rügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat nach § 559 Satz 2 ZPO gebunden ist, hat er erst ab dem 11. November 2014 eine Tätigkeit als Tischchef nicht mehr ausgeübt. Soweit der Kläger im Übrigen meint, das Arbeitsgericht habe sich mit seinen grundsätzlichen Bedenken gegen die Verwertbarkeit der von der Beklagten herangezogenen Tischkarten, die seinen Einsatz als Tischchef belegen sollen, nicht auseinandergesetzt, übersieht er, dass das Landesarbeitsgericht demgegenüber davon ausgegangen ist, der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Kläger habe den substantiierten Vortrag der Beklagten nicht hinreichend bestritten. 37

- (2) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Tätigkeit des Klägers als Tischchef vor dem 11. November 2014 der Annahme einer ununterbrochenen höherwertigen Tätigkeit iSd. § 7 Nr. 4 ERTV entgegensteht. Eine solche liegt nicht mehr vor, wenn der Arbeitnehmer arbeitstäglich nur zeitweilig mit der höherwertigen Tätigkeit betraut wird (*ausf. BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 605/04 - zu II 4 d dd der Gründe*). Soweit der Kläger behauptet, es habe sich lediglich um sehr kurze Einsätze gehandelt, bei denen er zum Teil selbst entschieden habe, die Tätigkeit zu übernehmen, ist bereits nicht ersichtlich, wann dies der Fall gewesen sein soll. Auch ist er, worauf die Vorinstanzen hingewiesen haben, nicht dem Vorbringen der Beklagten, auch der jeweilige „Einteiler“ habe ihn angewiesen, Tischaufsichten zu übernehmen, entgegengetreten. 38
- dd) Der Kläger kann für die Zeit ab dem 1. Februar 2017 nach § 2b ETV jedoch lediglich eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 ERTV mit einer Punktzahl von 32 verlangen. 39
- (1) Nach § 7 Nr. 3 Satz 1 und Satz 2 ERTV wird der Arbeitnehmer bei einem Wechsel der Entgeltgruppe mit seinem erreichten maximalen monatlichen Tarifentgelt umgruppiert. Die nächste Erhöhung erhält er spätestens zum gleichen Zeitpunkt wie in der alten Entgeltgruppe. Danach erfolgt eine Höhergruppierung grundsätzlich ohne Erhöhung der Vergütung. 40
- (2) Der Kläger war bis zum 31. Mai 2015 in Entgeltgruppe 7 ERTV mit der Maximalpunktzahl von 32 eingruppiert. Daraus ergab sich ein Vergütungsanspruch in Höhe von 4.647,00 Euro brutto monatlich. Die Umgruppierung in die höhere Entgeltgruppe erfolgte am 1. Juni 2015 mit dieser Punktzahl und einem identischen Vergütungsanspruch. Erst dann begann die Laufzeit für das Erreichen der nächsten Punktstufe innerhalb der Entgeltgruppe 8 ERTV. Diese könnte der Kläger frühestens nach drei weiteren Beschäftigungsjahren ab dem 1. Juni 2018 verlangen. 41
- (3) Dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitnehmer wie der Kläger seit mehr als drei Jahren in der früheren Entgeltgruppe die dortige Maximalpunktzahl er- 42

reicht hatte. Eine „fiktive“ Weiterzählung der erreichten Punkte für den Fall einer späteren Umgruppierung in eine Entgeltgruppe mit einer höheren Maximalpunktzahl (vorliegend die Entgeltgruppe 8 ERTV mit 36 Punkten) ist, wie § 7 Nr. 3 Satz 2 ERTV zeigt, nicht vorgesehen. Entgegen der Auffassung des Klägers bedarf es dann keiner weiteren Anhaltspunkte im Tarifvertrag, die darauf schließen lassen, dass die „Punkte nicht alle drei Jahre weiter vergeben werden“.

(4) Soweit der Kläger mit seiner Revision erstmalig geltend macht, ihm stehe nach § 7 Nr. 6 ERTV iVm. dem Entgelttrahmentarifvertrag aus 2005 eine Vergütung mit einer Punktzahl von mindestens 34 zu, handelt es sich um einen in der Revisionsinstanz neuen, unzulässigen Sachvortrag (§ 559 ZPO). Der Senat hat den Tarifvertrag nicht unter Beachtung von § 293 ZPO von Amts wegen zu ermitteln, wenn - wie hier - die Anwendung eines Tarifvertrags ausschließlich auf einer individualvertraglichen Vereinbarung beruht (BAG 25. Oktober 2017 - 4 AZR 375/16 - Rn. 46 mwN). 43

2. Der Antrag zu 2. ist unbegründet. Der Kläger kann für die Zeit von November 2014 bis Januar 2017 kein Entgelt in Höhe der Differenz zwischen der ihm nach der Entgeltgruppe 7 (Punkte 32) ERTV geleisteten Vergütung und derjenigen nach der Entgeltgruppe 8 (Punkte 34 bzw. 35) ERTV beanspruchen. Für die Zeit von November 2014 bis Mai 2015 ergibt sich dies bereits aus einer fehlenden Eingruppierung in Entgeltgruppe 8 ERTV. Auch im nachfolgenden Zeitraum besteht - wie dargelegt (*oben II 1 b dd*) - lediglich ein Anspruch auf eine Vergütung nach Entgeltgruppe 8 (Punkte 32) ERTV. Diese entspricht der von der Beklagten gezahlten Vergütung nach der Entgeltgruppe 7 (Punkte 32) ERTV. 44

3. Der hilfsweise gestellte Antrag zu 3. ist in dem vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Umfang begründet. 45

a) Der Kläger kann für den Zeitraum vom 11. November 2014 bis zum 31. Mai 2015 von der Beklagten gemäß § 7 Nr. 4 ERTV eine Zulage in Höhe von monatlich 200,00 Euro brutto verlangen. 46

aa) Der nach der Entgeltgruppe 7 ERTV vergütete Kläger hat ab dem 11. November 2014 aushilfs- oder vertretungsweise in Übereinstimmung mit dem Dienstplan eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 8 ERTV übernommen und diese länger als acht Wochen ununterbrochen ausgeübt. 47

bb) Die Ansprüche des Klägers sind nicht gemäß § 13 MTV verfallen. 48

(1) Der MTV enthält ua. folgende Regelungen: 49

„§ 13

Ausschlussfrist / Verfallklausel

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und alle Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von sechs Kalendermonaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Nach ablehnendem Bescheid durch die Gesellschaft sind Ansprüche innerhalb einer weiteren Frist von drei Kalendermonaten gerichtlich geltend zu machen.

Werden die vorgenannten Fristen nicht eingehalten, sind die Ansprüche verfallen.“

Nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu den Manteltarifverträgen der Westdeutsche Spielbanken GmbH & Co. KG vom 18. April 2013 werden die monatlichen Vergütungen rückwirkend bis spätestens zum 10. Arbeitstag des folgenden Monats gezahlt. 50

(2) Der Kläger hat seine Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht. 51

(a) Er hat die erste Stufe der Ausschlussfrist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 MTV mit dem Schreiben vom 13. April 2015 für die darin begehrte Zulage nach § 7 Nr. 4 ERTV gewahrt. Für den nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu den Manteltarifverträgen am 10. Dezember 2014 fällig werdenden Anspruch aus November 2014 endete die sechsmonatige Ausschlussfrist am 10. Mai 2015. Sein Geltendmachungsschreiben ist der Beklagten, wie deren Ablehnungsschreiben vom 8. Mai 2015 zeigt, innerhalb der sechsmonatigen Frist zugegangen. Für nach dem Geltendmachungsschreiben fällig werdende Ansprüche aus April und Mai 2015 war eine weitere Geltendmachung angesichts der unveränderten 52

rechtlichen und tatsächlichen Lage, aus der sich der Zulagenanspruch des Klägers ableitet, nicht mehr erforderlich (*vgl. BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 31 ff., BAGE 144, 210*).

(b) Der Kläger hat nach Zugang des Ablehnungsschreibens der Beklagten am 13. Mai 2015 mit seiner am 10. August 2015 bei Gericht eingegangenen Klage die dreimonatige Frist der zweiten Stufe nach § 13 Abs. 1 Satz 2 MTV nach § 167 ZPO (*vgl. BAG 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Rn. 32, BAGE 154, 252*) eingehalten. 53

b) Der Antrag zu 3. ist auch für den Zeitraum von Juni 2015 bis einschließlich Januar 2017 begründet. 54

aa) Der Kläger ist seit dem 1. Juni 2015 gemäß § 7 Nr. 5 ERTV dauerhaft in Entgeltgruppe 8 ERTV höhergruppiert (*oben II 1 b bb*). Aufgrund dieses Wechsels iSv. § 7 Nr. 3 Satz 1 ERTV steht ihm eine individuelle Zulage in Höhe von 200,00 Euro brutto monatlich nach § 7 Nr. 3 Satz 3 ERTV zu. 55

bb) § 7 Nr. 3 Satz 3 ERTV enthält keine über die Höhergruppierung hinausgehende zusätzliche Voraussetzung für die Zahlung der individuellen Zulage. Dafür spricht auch, dass nach der Entgeltsystematik in § 7 Nr. 3 ERTV die Höhergruppierung zunächst keine Steigerung des Entgelts nach sich zieht. Der Arbeitnehmer, der dauerhaft eine höherwertige Tätigkeit übernimmt, erhält stattdessen nach § 7 Nr. 3 Satz 3 ERTV die entsprechende Zulage. Eine zeitliche Begrenzung lässt sich der Vorschrift nicht entnehmen. 56

cc) Ob die Zulage auf spätere Vergütungserhöhungen, die darauf beruhen, dass der Arbeitnehmer die nächste Punktzahl in der Entgeltgruppe erreicht, anzurechnen ist, kann vorliegend dahinstehen. Die Punktzahl des Klägers ist im streitgegenständlichen Zeitraum unverändert geblieben (*oben II 1 b dd*). 57

dd) Die Ausschlussfrist des § 13 MTV hat der Kläger durch Erhebung seiner Klage am 10. August 2015 und Zustellung derselben am 14. August 2015 gewahrt. Ansprüche aus Juni 2015 sind am 10. Juli 2015 fällig geworden und wären erst am 10. Januar 2016 verfallen. 58

c) Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 BGB iVm. der Protokollnotiz Nr. 1 zu den Manteltarifverträgen. 59

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 60

Treber

W. Reinfelder

Klug

Schuldt

Widuch