
Datum: 24.11.2016
Gericht: Arbeitsgericht Dortmund
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 2553/16
ECLI: ECLI:DE:ARBGDO:2016:1124.3CA2553.16.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, 2 Sa 1461/16; BAG Erfurt 4 AZR 580/17

Tenor:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.000 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 200 € seit dem 01.03.2016, aus weiteren 200 € ab dem 01.04.2016, aus weiteren 200 € ab dem 01.05.2016, aus weiteren 200 € ab dem 01.06.2016 und aus weiteren 200 € ab dem 01.07.2016 zu zahlen.
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.
- 3. Der Streitwert wird auf 1.000 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers.

Die Beklagte betreibt mehrere konzessionierte Spielbanken mit über 500 Mitarbeitern, u.a. eine Spielbank in E-I. Die Spielcasinos werden jeweils geführt durch einen Direktor, der unmittelbar der Geschäftsleitung in E1 unterstellt ist. Dem Direktor unterstellt sind jeweils ein Bereichsleiter „Klassisches Spiel“ und ein Bereichsleiter für das sog. Automatengeschäft. In E sind seit längerem weder die Position des Bereichsleiters „Klassisches Spiel“ noch die des Bereichsleiters „Automatengeschäft“ besetzt. Von den ursprünglich acht stellvertretenden Bereichsleitern hat die Beklagte in 2012 vier gekündigt, ein weiterer schied

1

2

3

gesundheitsbedingt aus und ein Bereichsleiter reduzierte seinen Beschäftigungsumfang auf 50%.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.07.1977 tätig. Vertragsbestandteil ist der „Entgeltrahmentarifvertrag für die festvergüteten Arbeitnehmer/innen der X T GmbH & Co. KG in der Spieltechnik und in der Kasse“ in der Fassung vom 01.07.2012, der die Vorgängerfassung vom 01.02.1996 abgelöst hat. In dem Entgeltrahmentarifvertrag heißt es u.a.:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag regelt die Eingruppierung und Bezahlung aller Arbeitnehmer/innen (nachfolgend Arbeitnehmer genannt)/ Altbeschäftigte der X T GmbH & Co. KG, soweit sie im spieltechnischen Bereich und der Kasse beschäftigt sind und vor dem 01.07.2012 eingestellt wurden. Ausgenommen sind die auf Stundenlohnbasis beschäftigten Arbeitnehmer/ innen (Aushilfen).

[...]

§ 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.

2. [...]

3. Bei einem Wechsel (Umgruppierung) in die Entgeltgruppe 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 der 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. 20

[...]“ 21

Im Spielsaal in der Spielbank in E-I sind verschiedene Spieltische aufgestellt. Jedem Tisch ist ein „Tischchef“ zugeordnet, der die Abwicklung des Spiels und den Croupier überwacht. Die Aufsicht über alle Tische führt der „Saalchef“, der für die Regelung aller Probleme zuständig ist, die nicht sofort am Tisch geklärt werden können, und der ggf. nachts auch die Abrechnungen durchzuführen hat. Die Beklagte vergütet den Kläger als „Spielaufsicht/ Tischchef“ nach der Entgeltgruppe 7 des § 7 Nr. 1 ERTV. 22

Die Arbeitnehmer werden bei der Beklagten eingesetzt aufgrund eines von dem sog. Dienstplangestalter unter Beteiligung des Betriebsrates erstellten und von dem Direktor des Spielcasinos (und/ oder einem weiteren Vorgesetzten) unterzeichneten Dienstplans. Dabei werden ein Dienstplan für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 7 sowie ein separater Dienstplan für die nach der Entgeltgruppe 8 vergüteten stellvertretenden Bereichsleiter erstellt. Der Kläger ist nach seinem Vorbringen seit März 2012 ausschließlich als „Saalaufsicht“ dienstplanmäßig im Rahmen des „Dienstplans EG 7“ eingesetzt worden. Daneben ist er - wie zahlreiche andere Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 7 - auch in dem „Dienstplan EG 8“ mit der Bezeichnung „EG 7“ seit dem Jahr 2012 eingesetzt worden als „stellvertretender Bereichsleiter“. In dieser Funktion üben der Kläger und seine Kollegen nicht nur die Saalaufsicht aus, sondern erfüllen auch die jeweils anstehenden administrativen Aufgaben und besetzen in dieser Funktion die administrativ ranghöchste Stelle. Aufgrund dessen wurden bereits seit Einführung des Entgelttarifvertrages in 2012 zahlreiche Gespräche zwischen dem Kläger und/oder dem Betriebsrat und/oder der Gewerkschaft einerseits und der Beklagten andererseits geführt hinsichtlich einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8. 23

Der Kläger ist der Auffassung, dass er in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert sei und trägt dazu vor: Seit März 2012 sei er kontinuierlich ohne Unterbrechung gemäß Dienstplan ausschließlich als „Saalchef“ oder als „Stellvertretender Bereichsleiter“ eingesetzt worden, habe aufgrund dessen ständig Arbeitsleistungen der Entgeltgruppe 8 erbracht und sei somit aufgrund des Tarifautomatismus in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Durch die entsprechende Einteilung in den Dienstplänen – wenn auch mit der Kennzeichnung EG 7 - habe die Beklagte ihm dauerhaft die Wahrnehmung der Funktion des „Saalchefs“ übertragen; spiegelbildlich dazu sei er seit März 2012 auch nicht mehr als „Tischchef“ dienstplanmäßig eingeteilt worden. Eines weiteren ausdrücklichen Übertragungsaktes bedürfe es, auch nach dem Wortlaut des Tarifvertrages, entgegen der Auffassung der Beklagten nicht. Der Tarifvertrag stelle allein auf gearbeitete Zeiten ab. Aufgrund seines durchgehenden Einsatzes als „Saalchef“ seit 2012 habe er seitdem Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe 8 erbracht. Daneben sei er unstreitig auch als stellvertretender Bereichsleiter regelmäßig eingesetzt worden und habe in dieser Funktion neben der Saalaufsicht auch die weiteren jeweils anstehenden, einem stellvertretenden Bereichsleiter obliegenden administrativen Aufgaben – u.a. mit Personalhoheit - wahrgenommen. Hierbei sei zu beachten, dass aktuell ein weiterer stellvertretender Bereichsleiter altersbedingt ausgeschieden sei und ein anderer den Spielautomatenbetrieb leite. Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass eine Eingruppierung in die EG 8 ausscheide, da er nicht ununterbrochen länger als sechs Monate 24

als stellvertretender Bereichsleiter eingesetzt worden sei. Denn für eine Eingruppierung in die EG 8 sei schon allein die Tätigkeit als Saalchef ausreichend, da nach der EG 8 alternativ sowohl der Saalchef als auch der stellvertretende Bereichsleiter in diese Entgeltgruppe einzugruppieren seien. Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 sei die Wahrnehmung der Aufgaben des stellvertretenden Bereichsleiters – insbesondere ununterbrochen länger als sechs Monate - nicht erforderlich. Die von der Beklagten vorgenommene Differenzierung zwischen einem Saalchef mit „gewöhnlichen“ Aufgaben und einem solchen mit „ungewöhnlichen“ Aufgaben lasse sich dem Tarifwortlaut nicht entnehmen. Wer als Saalchef eingeteilt sei, übernehme auch uneingeschränkt sämtliche Aufgaben eines Saalchefs. Entgegen der Auffassung der Beklagten könne sie ihn nicht über Jahre mit höherwertigen Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 betrauen, ohne eine entsprechende Eingruppierung vorzunehmen. Zwar dürfe auch ein Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 7 im Rahmen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts mit der Saalaufsicht beauftragt werden. Diese Möglichkeit zu einer punktuellen Vertretung werde aber durch § 7 Ziffer 4 ERTV begrenzt, wenn die entsprechende Tätigkeit länger als sechs Monate dauere. Soweit sich die Beklagte zur Begründung ihrer Rechtsauffassung auf ein zur Vorgängerversion des Entgelttarifvertrages ergangenes Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.10.2005 (10 AZR 605/04) zur Eingruppierung nach dem streitgegenständlichen Haustarifvertrag berufe, übersehe sie, dass anders als in dem dort entschiedenen Fall vorliegend unstreitig sei, dass er kontinuierlich höherwertige Tätigkeiten wahrgenommen habe. Zudem seien ihm die Aufgaben durch den Dienstplan ausdrücklich durch die Beklagte übertragen worden.

Der Kläger beantragt,

25

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.000 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 200 € seit dem 01.03.2016, aus weiteren 200 € ab dem 01.04.2016, aus weiteren 200 € ab dem 01.05.2016, aus weiteren 200 € ab dem 01.06.2016 und aus weiteren 200 € ab dem 01.07.2016 zu zahlen.

26

Die Beklagte beantragt,

27

die Klage abzuweisen.

28

Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass der Kläger nicht in die Entgeltgruppe 8 einzugruppieren sei. Sie trägt dazu vor: Die Tarifgeschichte zeige, dass Tischchefs schon immer auch in der Saalaufsicht eingesetzt worden seien. Saalchefs nach der EG 8 seien jedoch nur sogenannte „bestätigte“ Saalchefs gewesen. Der Tarifvertrag von 2012 beinhalte anders als die Vorgängerversion in der Entgeltgruppe 7 zusätzlich die Aufgabe der „Spielaufsicht“. Bei der „Spielaufsicht“ sei nach der tariflichen Regelung ein Einsatz als Tischaufsicht nur in den ersten drei Tätigkeitsjahren vorgesehen; anschließend könne die „Spielaufsicht“ überwiegend oder ganz mit der „Saalaufsicht“ betraut werden. Damit hätten die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, dass der Arbeitgeber berechtigt sei, den Arbeitnehmern der Entgeltgruppe 7 auch Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe zu übertragen. Dies ergebe sich auch aus § 7 Ziff. 4 ERTV, der bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem Dienstplan die Zahlung einer Zulage vorsehe, damit aber gleichzeitig deutlich mache, dass eine solche Übertragung zulässig sei. Deshalb könne ein Arbeitnehmer nach der Entgeltgruppe 7 regulär mit der Saalaufsicht betraut werden und es unterfalle – da § 7 Nr. 1 Entgeltgruppe 7 eine zeitliche Beschränkung nicht enthalte – auch der ausschließliche Einsatz als Saalaufsicht noch dieser Entgeltgruppe. Die Darlegungen des Klägers als zutreffend unterstellt, dass er ausschließlich als „Saalaufsicht“ eingesetzt war, seien deshalb nicht geeignet, um einen Anspruch auf Höhergruppierung zu begründen. Zudem sei er immer wieder auch in der Spielaufsicht am

29

Spieltisch tätig. Von höherwertigen, der EG 8 unterfallenden Tätigkeiten sei nur auszugehen, wenn der Arbeitnehmer zusätzlich mit administrativen Aufgaben betraut werde, wozu ein substantiierter Vortrag des Klägers fehle. Zwar habe der Kläger die von dem gewöhnlichen Saaldienst wahrzunehmenden Aufgaben ausgeführt und in diesem Rahmen teilweise auch als „Einteiler“ agiert, der bestimme, ob die anderen Mitarbeiter der EG 7 Saalaufsicht oder Tischdienst verrichteten. Weitergehende administrative Tätigkeiten, insbesondere die von den stellvertretenden Bereichsleitern der Spielbank E wahrgenommenen übergreifenden administrativen Aufgaben (Führung einer Abteilung wie Poker o. ä., Zuständigkeit für Dienstpläne insgesamt, die Verantwortung für die Bereiche Rezeption oder Kasse), habe der Kläger zu keinem Zeitpunkt wahrgenommen. In dem Dienstplan der EG 8 sei er nur wenige Male eingesetzt worden. Aus dem regelmäßigen Einsatz als Saalaufsicht und dem gelegentlichen Einsatz als stellvertretender Bereichsleiter lasse sich nicht schließen, dass der Kläger ununterbrochen Tätigkeiten der EG 8 ausübe. Unabhängig davon gebe es auch keine ausdrückliche oder konkludente Vereinbarung über die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten. Insbesondere sei von einer Übertragung entgegen der klägerischen Auffassung nicht bereits aufgrund der Zuweisung von Tätigkeiten in dem Dienstplan auszugehen, denn nach dem Wortlaut des ERTV sei die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit „in Übereinstimmung mit dem Dienstplan“ erforderlich. Das bedeute, dass zusätzlich zu der Eintragung in den Dienstplan ein davon zu unterscheidender Übertragungsakt erforderlich sei. Zudem könne der Kläger nicht die Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 und die Zulage verlangen.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze und deren Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle ergänzend Bezug genommen. 30

Entscheidungsgründe: 31

Die zulässige Klage ist begründet. 32

I. Die erkennende Kammer verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zwischen den Parteien ergangene Entscheidung der 6. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund im Urteil vom 04.02.2016 (6 Ca 3426/15) bezüglich der Zahlung der Zulage von 200 € brutto für November 2014 bis einschließlich Januar 2016 und macht sie sich zu Eigen. Lediglich ergänzend erfolgen folgende Ausführungen: 33

1. Der Kläger übt ausschließlich Tätigkeiten der höheren Entgeltgruppe 8 aus, sodass er jedenfalls seit dem 01.11.2014 in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert ist. 34

Das Vorbringen der Beklagten, er sei in den betreffenden Jahren immer wieder auch in der Spielaufsicht am Spieltisch tätig gewesen, ist gänzlich unsubstantiiert. 35

Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass der Einsatz als Saalaufsicht keine Tätigkeit nach der Entgeltgruppe 8 gewesen sei, da der Kläger nicht hinreichend substantiiert dargelegt habe, auch administrative Aufgaben übernommen zu haben. Denn dies ist für die Tätigkeit eines Saalchefs i.S.d. Entgeltgruppe 8 schon nach dem Tarifwortlaut nicht zwingend erforderlich („kann bei Eignung mit administrativen Aufgaben beauftragt werden“). Hinzu kommt, dass die Beklagte den Kläger unstreitig mehrfach als stellvertretenden Bereichsleiter eingesetzt hat. Nach dem Tarifwortlaut unterscheidet sich der stellvertretende Bereichsleiter von dem Saalchef allein dadurch, dass er neben der Saalaufsicht auch die administrativen Aufgaben im Klassischen Spiel wahrnimmt. Jedenfalls in dieser Funktion gehören administrative Aufgaben damit zum Tätigkeitsbild des Klägers, andernfalls er der Tätigkeitsbeschreibung nach Saalchef gewesen wäre. Soweit die Beklagte 36

der Auffassung ist, dass der Kläger darzulegen habe, dass er auch „übergreifende administrative Aufgaben“ wahrgenommen habe, ist dem nicht zu folgen. Das Erfordernis „übergreifender administrativer Aufgaben“ ergibt sich schon aus dem Tarifwortlaut nicht. Da der Kläger jedenfalls in seiner Funktion als stellvertretender Bereichsleiter auch administrative Tätigkeiten wahrgenommen hat, waren weitere Darlegungen zu den im Einzelnen wahrgenommenen Tätigkeiten nicht erforderlich. Auch wenn der Tarifwortlaut nicht ausschließt, einen Tischchef überwiegend als Saalaufsicht einzusetzen, so führt die *ausschließliche* Übertragung von Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe dazu, dass der Arbeitnehmer die Tätigkeiten dieser höheren Entgeltgruppe insgesamt übernimmt. Das gilt jedenfalls und erst recht dann, wenn - wie vorliegend - der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weitere, hier administrative Aufgaben überträgt, die nur im Rahmen der höheren Vergütungsgruppe im Rahmen des Direktionsrechts übertragen werden können. Indem die Beklagte den Kläger vorliegend auch zu Tätigkeiten herangezogen hat, die im Rahmen des Direktionsrechts ausschließlich Arbeitnehmern der Entgeltgruppe 8 übertragen werden können, andererseits den Kläger nicht mehr dienstplanmäßig als Tischchef eingesetzt hat, hat sie den Kläger nicht lediglich als Tischchef mit der Saalaufsicht beauftragt, sondern hat ihm diejenige Stellung eingeräumt, die er auch ausfüllen würde, wenn er dauerhaft in der Entgeltgruppe 8 tätig wäre.

2. Da der Kläger spätestens seit dem 01.11.2014 nach der EG 8 zu vergüten und somit umzugruppieren war, hat er für den streitgegenständlichen Zeitraum einen Anspruch auf Zahlung einer individuellen Zulage von 200 € brutto monatlich. Denn in § 7 Nr. 3 Satz 3 ERTV ist geregelt, dass der Arbeitnehmer eine individuelle Zulage von jeweils € 200 monatlich erhält, wenn die Aufgabe dauerhaft übertragen wird. 37

II. Die Nebenentscheidungen beruhen auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO, 61 Abs. 1 ArbGG. 38