

Aktenzeichen: 10 AZR 34/05
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 28. September 2005
- 10 AZR 34/05 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 14. November 2003
- 22 Ca 466/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 26. August 2004
- 7 Sa 118/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer angelernten Serviererin

Gesetz:

Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie innerhalb der Tariflichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) vom 8. Mai 2000 §§ 3, 5

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 34/05
7 Sa 118/03
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. September 2005

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. September 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag und die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler und Creutzfeldt sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und die ehrenamtliche Richterin Schlaefke für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. August 2004 - 7 Sa 118/03 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Eingruppierung der Klägerin. 1

Die Beklagte betreibt als Unternehmen der Systemgastronomie Steak-Restaurants. Die Klägerin ist seit dem 1. April 1985 bei der Beklagten als Service-Mitarbeiterin mit einer monatlichen Arbeitszeit von 120 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die Arbeitnehmer/innen der Systemgastronomie innerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) auf Grund beiderseitiger Tarifbindung Anwendung, insbesondere der Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie innerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) vom 8. Mai 2000 (im Folgenden: ETV Systemgastronomie). Dieser hat, soweit von Interesse, folgenden Wortlaut: 2

„§ 3 Bewertungsgrundsätze

1. Jede/r Arbeitnehmer/in ist vom Arbeitgeber unter Beachtung des nachfolgend beschriebenen Verfahrens in eine Bewertungsgruppe einzugruppieren. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche oder betriebliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des/der Arbeitnehmer(s)/in maßgebend. ...
2. Die Arbeitnehmer/innen werden entsprechend der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeiten in die Tätigkeitsgruppen eingruppiert. Dies gilt auch für die Arbeitnehmer/innen im Rotationssystem, die entsprechend ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten eingruppiert werden. Die Zuordnung der Arbeitnehmer/innen in die Tarifgruppen erfolgt unter Anwendung der jeweiligen Bewertungskriterien in den Oberbegriffen des § 5. Die Beispiele der Tätigkeiten sind kein abschließender Katalog und dienen der Erläuterung.
3. Die Nennung von Tätigkeitsbeispielen in diesem Tarifvertrag verpflichtet das Unternehmen nicht, diese überall anzuwenden, insbesondere nicht, wenn aufgrund fehlender



Tätigkeitsfelder eine Eingruppierung nicht möglich bzw. die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten auf bestimmte Tarifgruppen begrenzt sind.

...

§ 5 Bewertungsgruppen

Für die Feststellung des tariflichen Entgelts werden folgende Tarifgruppen gebildet:

Tarifgruppe 1:

Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, wie z.B.

...

- * ungelerntes Servicepersonal mit einfachsten Tätigkeiten

...

Tarifgruppe 2:

Tätigkeiten, die geringe fachliche Kenntnisse erfordern, wie z.B.

- * angelerntes Servicepersonal in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

...

soweit die in der Überschrift/den Oberbegriffen bzw. in der Tarifgruppendefinition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind.

Tarifgruppe 3:

Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie z.B.

...

- * angelerntes Servicepersonal nach 12 Monaten der Tätigkeit

...

soweit die in der Überschrift/den Oberbegriffen bzw. in der Tarifgruppendefinition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind.

Tarifgruppe 4:

Tätigkeiten, die weitergehende fachliche Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie z.B.

...

- * Servicepersonal

...

soweit die in der Überschrift/den Oberbegriffen bzw. in der Tarifgrup-



pendefinition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind.

Tarifgruppe 5:

Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung (analog § 40 Abs. 2 BBiG) im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben werden, wie z.B.

* Fachmann/-frau für Systemgastronomie

...

* Erste Servicekraft

...

* gelernte Servicekräfte

* angelernte Serviererinnen und angelernte Kellner (analog den Anforderungen aus § 40 Abs. 2 BBiG) nach 6 Tätigkeitsjahren

...

soweit die in der Überschrift/den Oberbegriffen bzw. in der Tarifgruppendefinition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind.“

Die Klägerin ist der Auffassung, sie sei in die Tarifgruppe 5 des § 5 ETV Systemgastronomie eingruppiert und macht für die Zeit vom 1. Mai 2000 bis zum 31. Oktober 2003 die Vergütungsdifferenzen zu dem ihr gezahlten Entgelt nach Tarifgruppe 3 des § 5 ETV Systemgastronomie geltend. Jedenfalls im Bereich der Servicekräfte gewähre der Tarifvertrag einen reinen Zeitaufstieg. Die Klägerin habe sich im Verlauf der achtzehnjährigen Tätigkeit für die Beklagte überdies sehr gute Kenntnisse im Service angeeignet und die von ihr wahrgenommenen Aufgaben entsprächen denen, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben würden. Sie erfülle die von der Beklagten in einem Handbuch für Mitarbeiter aufgestellten Anforderungen hinsichtlich des persönlichen Erscheinungsbildes, des Wissens um Hygiene, der Betreuung der Gäste, der Produkte, insbesondere des Fleisches, der Getränke, der Salatprodukte, der Sicherheit, der Prüfung der Sauberkeit, Ausrüstung, Beleuchtung, Dekoration, Garderobe, Hutablage im Restaurant- und Terrassenbereich, des Wissens über die Tischkultur, den Serviceschrank, den Büfettbereich, die Grillgrade für die Beratung der Gäste, der Ausführung zusätzlicher Pflegearbeiten, der Kenntnis und Praktizierung aktiver Gästebetreuung, der Kenntnisse über das Bonieren und hinsichtlich des richtigen Services. Diese Anforderungen entsprächen denen der Tarifgruppe 5 des § 5 ETV Systemgastronomie. Die Entgeltdifferenzen für die Monate Au-

3



gust 2000 bis Oktober 2003 hat die Klägerin im Laufe des Rechtsstreits jeweils durch Klageerweiterung geltend gemacht.

Die Klägerin hat beantragt

4

- 1 festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ab dem 1. November 2003 an sie eine Vergütung nach der Tarifgruppe 5 des § 5 ETV Systemgastronomie zu zahlen,
- 2 die Beklagte zu verurteilen, an sie 7.965,84 Euro brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 553,26 Euro brutto, aus 553,26 Euro brutto, aus 368,84 Euro brutto, aus 368,84 Euro brutto, aus 3.382,10 Euro brutto, aus 585,24 Euro brutto, aus 585,24 Euro brutto, aus 585,24 Euro brutto sowie aus weiteren 390,16 Euro, jeweils ab Rechtshängigkeit der Klageerweiterung, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

5

Die Klägerin sei in der Tarifgruppe 3 ETV des § 5 Systemgastronomie zutreffend eingruppiert. Allein der Zeitablauf könne die Höhergruppierung nicht bewirken, da auch bei Vorliegen einer Beispielstätigkeit einer Tarifgruppe die allgemeine Definition in den Oberbegriffen der Tarifgruppen erfüllt sein müsste, wobei es auf die konkrete Tätigkeit der Klägerin ankomme. Für diese seien aber weder gründliche noch vielseitige Kenntnisse erforderlich. Die von der Klägerin insoweit angeführten Anforderungen an eine Servicekraft, die von der Beklagten in ihrem Handbuch niedergelegt sind, seien von einer Mitarbeiterin bereits am Ende der vier- bis sechswöchigen Einarbeitungszeit zu erfüllen. Eine Serviererin sei überwiegend mit dem Servieren von Speisen und Getränken beschäftigt. Die Klägerin habe nicht dargelegt, dass die von ihr ausgeübte Tätigkeit insoweit einen besonders hervorgehobenen Schwierigkeitsgrad aufweise.

6

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

8



- I. Das Landesarbeitsgericht hat zusammengefasst angenommen, die Klage sei als Eingruppierungsfeststellungsklage auch im Bereich der Privatwirtschaft zulässig, da die Klägerin ein rechtliches Interesse daran habe, die für sie maßgebliche tarifliche Vergütungsgruppe allgemein feststellen zu lassen. Die Klage sei aber unbegründet, weil die Klägerin keine Tätigkeiten ausübe, die den Tätigkeitsmerkmalen der Tarifgruppe 5 des § 5 ETV Systemgastronomie entsprächen. Bei den Beispielen, die zur Tarifgruppe 5 angeführt seien, handele es sich nicht um Regelbeispiele in dem Sinne, dass bei ihrem Vorliegen die Voraussetzungen einer entsprechenden Eingruppierung im Regelfall gegeben sei, sondern um Erläuterungen zum Arbeitswert der abstrakten Definition im Eingangssatz der Tarifbestimmung. Deshalb genüge es in diesem Falle nicht festzustellen, dass die Klägerin eine Funktion ausübe, die in einer der Beispielstätigkeiten genannt sei. Die konkrete Tätigkeit müsse auch die Anforderungen der allgemeinen Definition im Eingangssatz erfüllen. Dies ergebe sich aus der Formulierung „soweit die in der Überschrift/den Oberbegriffen bzw. in der Tarifgruppendefinition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind“, im Anschluss an die Beispielstätigkeiten. Diese dienten danach lediglich der Erläuterung. Insoweit habe die Klägerin aber nicht dargelegt, dass die überwiegend von ihr ausgeübte Tätigkeit gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordere. Vielmehr übe sie eine Tätigkeit als Serviererin in einem Lokal aus, in dem das Speise- und Getränkeangebot standardisiert sei und lediglich alle 12 bis 15 Monate in einzelnen Punkten geändert werde. Dies erfordere keine Kenntnisse und Fertigkeiten, die sich der Breite oder der Tiefe nach von denjenigen fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten abhebe, die in der Tarifgruppe 3 des § 5 ETV Systemgastronomie gefordert seien. Deshalb spiele auch die mehr als sechsjährige Tätigkeit der Klägerin in ihrer Funktion als Servicekraft keine Rolle. 9
- II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtsfehlerfrei. 10
1. Die Klage ist zulässig auch hinsichtlich des Feststellungsantrags. 11
- Es handelt sich insoweit um eine allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich auch im Bereich der Privatwirtschaft zulässig ist, da die Klägerin die Vergütungs-
differenzen für die Zukunft nicht beziffern kann und deshalb an der Erhebung einer
Leistungsklage gehindert ist (*st. Rspr., 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 - AP TVG § 1
Tarifverträge: Großhandel Nr. 2; 20. März 2003 - 8 AZR 656/01 -*). 12



2. Die Klage ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass die Klägerin die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 5 des § 5 ETV Systemgastronomie nicht dargelegt habe. 13
- a) Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (*BAG 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 36*). Dabei folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11; zuletzt auch 24. November 2004 - 10 AZR 221/04 - EzA TVG § 1 Bankgewerbe Nr. 4*). 14
- b) Soweit es das Servicepersonal betrifft, worunter auch die Klägerin fällt, bauen die Tätigkeitsmerkmale der Tarifgruppen 1 bis 5 in § 5 ETV Systemgastronomie aufeinander auf. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei derartigen Aufbaufallgruppen zunächst zu prüfen, ob der Arbeitnehmer die Anforderungen der allgemeinen und darauf jeweils nacheinander die der (weiter) qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen erfüllt (*24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158, 165; 20. März 2003 - 8 AZR 318/02 -*). Soweit die Parteien die Tätigkeit als unstreitig ansehen und der Arbeitgeber selbst die Merkmale einer bestimmten Vergütungsgruppe als erfüllt ansieht, reicht eine pauschale Überprüfung aus (*BAG 5. März 1997 - 4 AZR 511/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 222*). Zur Begründung einer höheren Eingruppierung genügt die genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit dann nicht. Der Tatsachenvortrag muss darüber hinaus auch einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten ermöglichen (*BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 173*). 15



- c) Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der Tarifgruppe 5 des § 5 ETV Systemgastronomie nicht erfüllt. 16
- aa) § 5 ETV Systemgastronomie charakterisiert die einzelnen Bewertungsgruppen jeweils durch einen allgemeinen Eingangssatz und nennt sodann Beispielstätigkeiten und -funktionen. Die Verwendung von Tätigkeitsbeispielen in tarifvertraglichen Entgeltgruppenregelungen kann bedeuten, dass die Tarifvertragsparteien bei der Erfüllung der Merkmale einer Beispielstätigkeit davon ausgehen, dass dann die Erfüllung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe nicht mehr zu überprüfen ist (*BAG 8. Februar 1984 - 4 AZR 158/83 - BAGE 45, 121, 125 f.; 24. April 1996 - 4 AZR 961/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Papierindustrie Nr. 12*). Es kann sich aber auch aus dem Wortlaut und dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages ergeben, dass die Tarifvertragsparteien die Beispielstätigkeiten der einzelnen Vergütungsgruppen nur als Anhaltspunkt und Auslegungshilfe in den Wortlaut des Tarifvertrages aufgenommen haben und es auch bei Erfüllung der Merkmale einer Beispielstätigkeit kumulativ auf die Erfüllung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ankommen soll (*Schaub Arbeitsrechtshandbuch 11. Aufl. § 67 Rn. 6; Däubler/Deinert TVG § 4 Rn. 325*). 17
- bb) Die Tarifvertragsparteien des ETV Systemgastronomie haben festgelegt, dass das Vorliegen einer in § 5 genannten Beispielstätigkeit allein nicht ausreicht, um die Arbeitnehmerin in die entsprechende Tarifgruppe einzugruppieren. Die für die Eingruppierung in die hier streitige Tarifgruppe 5 an die überwiegend ausgeübte Tätigkeit gestellten Anforderungen ergeben sich aus der Tarifgruppendefinition im Eingangssatz der Vorschrift. Danach sind hiervon Tätigkeiten erfasst, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben werden. Im Anschluss daran finden sich in der Tarifnorm Beispielstätigkeiten und -funktionen. Entgegen der Auffassung der Klägerin handelt es sich bei den dort genannten Tätigkeiten nicht um Regelbeispiele, bei deren Erfüllung die allgemeinen Kriterien, die im Eingangssatz der Tarifnorm genannt sind, nicht mehr zu überprüfen wären. Sie dienen stattdessen lediglich der Erläuterung der von den Tarifvertragsparteien gemeinten Wertigkeit der von dieser Tarifgruppe erfassten Tätigkeiten. Das ergibt sich aus dem Tarifwortlaut. Denn im Anschluss an die in den Tarifgruppen genannten Beispielstätigkeiten wird die zusätzliche Anforderung formuliert, „soweit die in der Überschrift/den Oberbegriffen bzw. in der Tarifgruppende- 18



finition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind“, also eine diesen allgemeinen Merkmalen entsprechende Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Das Landesarbeitsgericht hat die Regelung rechtsfehlerfrei so ausgelegt, dass es nicht maßgebend darauf ankommt, ob die in den Beispielen genannten Qualifikationen oder Funktionen in der Person des Arbeitnehmers vorliegen, sondern dass auch eine Arbeit von entsprechender Wertigkeit tatsächlich und überwiegend geleistet wird. Hiervon sind lediglich die in der Tarifgruppe 1 genannten Tätigkeiten ausgenommen, ersichtlich weil die Erfüllung der allgemeinen Tarifmerkmale bei der niedrigsten Vergütungsgruppe nicht gesondert zu prüfen ist, da eine niedrigere Eingruppierung ohnedies nicht in Betracht kommt. Dies spricht auch für eine bewusste Wortwahl der Tarifvertragsparteien.

Unterstützt wird diese Auslegung durch die Heranziehung des Wortlauts weiterer Vorschriften aus dem ETV Systemgastronomie. Die Tarifvertragsparteien haben in den allgemeinen Bestimmungen über die Bewertungsgrundsätze in § 3 ETV Systemgastronomie mehrfach zum Ausdruck gebracht, dass die Oberbegriffe bzw. die Tarifgruppendifinitionen für die Eingruppierung maßgeblich sind. In § 3 Nr. 1 Satz 2 ETV Systemgastronomie ist geregelt, dass für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe die berufliche oder betriebliche Bezeichnung keine Rolle spielt. Es kommt allein auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers an. In § 3 Nr. 2 Satz 3 und 4 ETV Systemgastronomie wird für die Zuordnung der Arbeitnehmer in die Tarifgruppen ausdrücklich auf die Anwendung der jeweiligen Bewertungskriterien in den Oberbegriffen des § 5 ETV Systemgastronomie hingewiesen; die Tätigkeitsbeispiele seien kein abschließender Katalog und dienen der Erläuterung.

19

cc) Entgegen der Auffassung der Klägerin erfüllt sie die Kriterien der Tarifgruppe 5 des § 5 ETV Systemgastronomie durch ihre Tätigkeit nicht schon allein deshalb, weil sie als angelernte Serviererin länger als sechs Jahre tätig ist. Denn die Erwähnung der langjährigen Vortätigkeit bezieht sich nicht auf die Person des einzugruppierenden Arbeitnehmers, sondern auf die Anforderungen an die von ihm ausgeübte Tätigkeit. Diese sind für die Tarifgruppe 5 im Bereich der Servicekräfte so hoch, dass sie in der Regel entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen (Beispiel: „gelernte Servicekräfte“) oder - bei angelernten Kräften - eine Erfahrung von sechs Tätigkeitsjahren erfordern, um ordnungsgemäß ausgeübt werden zu können. Diese Attribute beziehen sich auf die Tätigkeit, nicht auf die Person. Die Tätigkeit kann deshalb jedenfalls grundsätzlich auch von Personen ausgeübt werden, die die auf die Personen bezogenen Merkmale der Beispielstätigkeiten konkret nicht erfüllen. Eine Arbeit, die norma-

20



lerweise nur von Arbeitnehmern mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung absolviert werden kann, bleibt auch dann eine nach Tarifgruppe 5 zu entgeltende Tätigkeit, wenn der konkrete Arbeitnehmer, der diese Arbeit überwiegend verrichtet, ausnahmsweise über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Umgekehrt wird nicht jede Tätigkeit, die eine angelernte Serviererin in der Tarifgruppe 3 mehr als sechs Jahre lang ausübt, zu einer solchen, die nach der höheren Tarifgruppe 5 zu vergüten ist.

Das kann im Ergebnis dazu führen, dass bestimmte Tarifgruppen in der Systemgastronomie nicht besetzt werden, weil eine entsprechende Tätigkeit in dem konkreten Betrieb nicht anfällt. Dies haben die Tarifvertragsparteien auch gesehen und deshalb in § 3 Nr. 3 ETV Systemgastronomie geregelt, dass die Nennung von Tätigkeitsbeispielen den Arbeitgeber insbesondere dann nicht zur Anwendung verpflichtet, wenn auf Grund fehlender Tätigkeitsfelder eine Eingruppierung möglich ist bzw. wenn die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten auf bestimmte Tarifgruppen begrenzt sind.

dd) Die Klägerin übt nicht überwiegend Tätigkeiten aus, die der Tarifgruppe 5 des § 5 ETV Systemgastronomie zuzuordnen sind. Sie hat nicht dargelegt, dass die von ihr verrichtete Arbeit gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder analog § 40 Abs. 2 BBiG zu bewertende Berufserfahrung im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben werden.

(1) Die Klägerin ist seit 1997 in der Tarifgruppe 3 eingruppiert. Wie dargelegt ist davon auszugehen, dass die seither ausgeübte Tätigkeit den entsprechenden Merkmalen der Tarifgruppe 3 entspricht, da die Parteien übereinstimmend von der bisherigen Richtigkeit dieser Eingruppierung ausgehen und eine pauschale Überprüfung keine Anhaltspunkte für eine Fehlerhaftigkeit dieser Eingruppierung ergibt. Die Klägerin erfüllt in dieser Hinsicht die in § 5 ETV Systemgastronomie bei der Tarifgruppe 3 genannte Beispielstätigkeit von angelerntem Servicepersonal nach zwölf Monaten der Tätigkeit.

(2) Die Klägerin hat keine Tatsachen dargelegt, die eine höhere Eingruppierung, insbesondere die von ihr begehrte Eingruppierung in die Tarifgruppe 5 begründen. Sie hat nicht vorgetragen, inwieweit sich ihre Tätigkeit gegenüber derjenigen des Servicepersonals der Tarifgruppe 3 hervorhebt und dadurch keinen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten, insbesondere aus der Tarifgruppe 3, ermöglicht. Die Klägerin hat weder vorgetragen, dass sich ihr Ar-



beitsbereich seit der Eingruppierung in die Tarifgruppe 3 geändert hat noch welche Arbeiten in welchen Zeitanteilen gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die über diejenigen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten hinausgehen, die in Tarifgruppe 3 für die dort genannten Tätigkeiten erforderlich sind.

Die von der Klägerin tatsächlich verrichtete Arbeit ist ganz überwiegend un-
streitig. Eine auch ohne entsprechenden wertenden Vortrag der Klägerin vorgenom-
mene Überprüfung dieser Tätigkeiten lässt nicht erkennen, inwieweit mehr als diejeni-
gen fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert werden, die die in der Tarifgrup-
pe 3 erfassten Arbeiten voraussetzen.

25

Die von der Klägerin vorgetragene Kenntnis der Anforderungen, die die Be-
klagte in ihrem Handbuch für die Mitarbeiter als „Standards, ... für uns alle verbindli-
chen Vorgaben“ bezeichnet, sind Grundkenntnisse, die jeder Mitarbeiter im Service
innerhalb der Gastronomie aufweisen muss und die im Service eines Restaurants
selbstverständlich sind, also jedenfalls auch von angelernten Servicekräften der Tarif-
gruppe 3, nach der die Klägerin vergütet wird, vorausgesetzt werden. Es kann deshalb
dahingestellt bleiben, ob die Einhaltung der entsprechenden Anforderungen bereits
nach einer Einarbeitung von vier bis sechs Wochen möglich ist, wie die Beklagte be-
hauptet. Die von der Klägerin angeführten Fortbildungen müssen sämtliche Mitarbeiter
der Beklagten durchlaufen, die im Service tätig sind. Als Differenzierungskriterium sind
sie deshalb ungeeignet. Auch soweit sich die Klägerin auf die drei Mal jährlich durch-
geführten Sicherheits- und Hygieneschulungen beruft, ist nicht ersichtlich, inwieweit
diese Teilnahme das Anforderungsprofil ihrer konkreten Tätigkeit bestimmt und deren
erhöhte Wertigkeit gegenüber einer Arbeit nach Tarifgruppe 3 begründen kann.

26

Wie die Klägerin - allerdings ohne jede Angabe von Zeitanteilen - selbst vor-
trägt, ist ihr Hauptarbeitsgebiet die Tätigkeit „am Gast“, also die Aufnahme der Bestel-
lung, ggf. die Beratung bei der Auswahl von Speisen und Getränken, die Bedienung
und das Abräumen des Tisches sowie das Kassieren. Die dafür erforderlichen und von
der Klägerin herangezogenen Kenntnisse über die Zubereitung der Gerichte und die
Zusammenstellung von Mahlzeiten gehören gleichfalls zu den Grundkenntnissen einer
Servicekraft. Das Speisen- und Getränkeangebot der Beklagten ist standardisiert und
wird lediglich alle 12 bis 15 Monate in einzelnen Punkten geändert. Unstreitig erzielt die
Beklagte 93 % ihres Umsatzes mit Gerichten und Getränken aus der Standardspeise-
karte. Hinzu kommen die sog. Promotionen, bei denen für jeweils drei Monate einige
zusätzliche Gerichte angeboten werden. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, inwieweit

27



hier im Bereich der von ihr überwiegend verrichteten Arbeiten so gründliche oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, dass sie von einer angelernten Serviererin normalerweise erst nach sechs Jahren beruflicher Tätigkeit erwartet werden können. Die von der Klägerin beispielhaft angeführten Kenntnisse über die unterschiedlichen Fleischarten - wie Rib-Eye-Steak, Rumpsteak, Lamm, Schweinefilet, usw. - sowie über die Grillgrade „Medium“, „Medium durch“ und „ganz durch“ muss auch eine Servicemitarbeiterin aufweisen, die noch nicht sechs Jahre im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich gearbeitet hat.

Das Landesarbeitsgericht ist ferner rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die weiteren Behauptungen der Klägerin über die von ihr geforderten Kenntnisse über Hygienevorschriften, Warenketten, Umgang mit Gästen usw. unsubstantiiert sind und diese sich der konkreten Tätigkeit der Klägerin nicht als erforderlich zuordnen lassen.

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Brühler

Creutzfeldt

Schmidt

Schlaefke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)