

Aktenzeichen: 8 AZR 575/01
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 5. September 2002
- 8 AZR 575/01 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 29. März 2001
- 8 Ca 322/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 31. August 2001
- 6 Sa 41/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Kochs (Systemgastronomie)

Gesetz:

Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie innerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA)

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 575/01
6 Sa 41/01
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. September 2002

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Knospe für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 31. August 2001 - 6 Sa 41/01 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß



1. die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger Vergütungs-
differenzen für den Zeitraum März bis Mai 2000 in Höhe
von 1.140,00 DM brutto nebst 5 % Zinsen über dem Ba-
siszinssatz der EZB seit 4. August 2000 zu zahlen;
2. die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger Vergütungs-
differenzen für den Zeitraum von Juni bis Dezember 2000
in Höhe von 3.655,00 DM brutto nebst 5 % Zinsen über
dem Basiszinssatz der EZB seit 3. Januar 2001 zu zah-
len,
3. die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger 700,00 DM
nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit
4. August 2000 zu zahlen,
4. festgestellt wird, daß die Beklagte verpflichtet ist, den
Kläger ab 1. Januar 2001 nach der Tarifgruppe 5 des
Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer/innen und Aus-
zubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie in-
nerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der
Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststätten-
verband (DEHOGA) zu vergüten.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung und die daraus fol-
gende Vergütung des Klägers.

Der Kläger ist seit 1984 bei der Beklagten zunächst als Küchenhelfer, seit
1990 überwiegend in der Speisenzubereitung als Koch beschäftigt. Auf das Arbeitsver-
hältnis findet kraft beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft der Entgelttarifvertrag für die
Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie
innerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deut-
schen Hotel- und Gaststättengewerbe (DEHOGA) Anwendung (im folgenden: ETV
Systemgastronomie DEHOGA). In der Schicht des Klägers arbeiten ein Koch, ein Gril-
ler und eine Servicekraft. Für seine Tätigkeit ist dem Kläger eine "Checkliste Küche"
vorgegeben. Der Kläger erhält von der Beklagten Vergütung nach Tarifgruppe 3 ETV
Systemgastronomie DEHOGA. Der Tarifvertrag enthält ua. folgende Regelungen:



"§ 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. ... 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 auf Grund 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.

...

Tarifgruppe 2:

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

...

Tarifgruppe 3:

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

...

- * Küchenpersonal sowie weitere Produktionskräfte, wie z. B. Griller/in, Pizza-Bäcker/in, Systemkoch/-köchin usw.

...

- * Küchen- und Küchenhilfspersonal in der Handelsgastronomie mit Teilaufgaben im Koch- oder Konditorenbereich nach 12-monatiger Tätigkeit im Betrieb

...



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

Tarifgruppe 4:

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

...

- * Küchenpersonal sowie weitere Produktionskräfte, wie z. B. Griller/in, Pizza-Bäcker/in, Systemkoch/-köchin

...

soweit die in der Überschrift/den Oberbegriffen bzw. in der Tarifgruppendifinition 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.

...

- * Koch/Köchin, Konditor/in, Metzger/in

...

- * Erstkoch/-köchin, Erstkonditor/in in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

...

- * Griller/in mit besonderen Anforderungen

soweit die in der Überschrift/den Obergriffen bzw. in der Tarifgruppendifinition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind.

Tarifgruppe 6:

Tätigkeiten, die neben gründlichen und/oder vielseitigen Kenntnissen und Fertigkeiten auch im begrenzten Umfang eigene Entscheidungen erfordern, wie z. B.

...

- * Koch/Köchin, Konditor/in, Metzger/in, Fachmann/-frau für Systemgastronomie

...

soweit die in der Überschrift/den Obergriffen bzw. in der Tarifgruppendifinition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind.

Tarifgruppe 7:

Tätigkeiten, die spezielle fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten des Arbeitsgebiets voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und Verantwortung erfordern, wie z. B.



...

* Koch/Köchin

...

soweit die in der Überschrift/den Obergriffen bzw. in der Tarifgruppendifinition geforderten Voraussetzungen erfüllt sind.

..."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er sei nicht in Tarifgruppe 3, sondern richtigerweise in Tarifgruppe 5 einzugruppieren und verlangt die Vergütungsdifferenzen für den Zeitraum März bis Dezember 2000 sowie eine tarifliche Einmalzahlung von 700,00 DM. Der Kläger meint, die Ausübung seiner Tätigkeit sei nur mit einschlägigen, gründlichen und vielseitigen Kenntnissen und Fertigkeiten möglich, die er durch entsprechende langjährige, einer abgeschlossenen Berufsausbildung vergleichbare Berufserfahrung erworben habe. Er arbeite in der Küche eigenverantwortlich und selbständig und beherrsche die Zubereitung der auf der Speisekarte verzeichneten Gerichte. Zwar seien die "Standardgerichte" zum Teil vorgefertigt, ihre Zubereitung verlange aber einiges an gründlichen und vielseitigen Kenntnissen und Fertigkeiten, um den geschmacklichen Anforderungen der Kunden gerecht zu werden. Bei den Gerichten der "Extrakarte" handele es sich nicht um vorgefertigte Standardprodukte. Sie würden in der Küche des Restaurants jeweils frisch hergestellt. Der Kläger sei außerdem einmal wöchentlich für die Bestellung des Salats und der erforderlichen Zutaten zuständig. Bei Abwesenheit des Restaurantleiters übernehme er die Bestellungen der für das Restaurant insgesamt erforderlichen Waren und überwache die Warenanlieferung. Ihm obliege darüber hinaus die Anleitung und Kontrolle von Auszubildenden und neuen Mitarbeitern in den Bereichen Küche, Grill und Straßenverkauf. In der jeweiligen Schicht sei jeder in seinem Bereich für seine Tätigkeit verantwortlich und stehe nicht unter Anweisung. Der Kläger sei vielseitig einsetzbar, er übernehme regelmäßig auch Schichten am Grill und stelle zusammen mit einer anderen Mitarbeiterin die wöchentlichen Schichtpläne auf, die der Restaurantleiter dann genehmige.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Vergütungsdifferenzen für den Zeitraum März bis Mai 2000 in Höhe von 1.140,00 DM brutto nebst 5 % Zinsen über den Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Vergütungsdifferenzen für den Zeitraum von Juni bis Dezember 2000 in Höhe



von 3.655,00 DM brutto nebst 5 % Zinsen über den Basiszinssatz der EZB ab Rechtshängigkeit zu zahlen,

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 700,00 DM nebst 5 % Zinsen über den Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
4. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab 1. Januar 2001 nach der Tarifgruppe 5 des Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie innerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, der Kläger verrichte lediglich Tätigkeiten, die "fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern", und sei damit in der Tarifgruppe 3 korrekt eingruppiert. Die Zubereitung der Speisen erfolge nach vorgefertigten Rezepturen und Anweisungen. Auch in der Aktionswoche würden überwiegend Gerichte aus Fertigprodukten hergestellt. Die sog. Extrakarte sei ein Pool aus 60 vorgegebenen regionalen Angeboten, welche kalkulatorisch und auch rezeptionell vorgegeben seien. Die Bestellung der erforderlichen Waren erfolge durch den Restaurantleiter. In seiner Abwesenheit erledigten dies beauftragte Arbeitnehmer nach seinen Vorgaben. Die Warenannahme erfolge durch alle beauftragten Arbeitnehmer des Betriebes und erfordere keine besonderen Kenntnisse. Die Einarbeitung von neuen ungelernten Arbeitnehmern geschehe in der Weise, daß diese dem Kläger bei der Ausübung seiner Tätigkeit zusehen. Dies gelte auch für Auszubildende, wobei dies ohnehin nur in einem Fall aktuell geworden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Allerdings ist der Tenor nach Maßgabe des vom Kläger zuletzt gestellten Antrags klarzustellen.



I. Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, daß die Beklagte verpflichtet sei, den Kläger nach Tarifgruppe 5 zu vergüten. Es hat die Beklagte deshalb antragsgemäß auch zur Zahlung der Vergütungsdifferenzen verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die überwiegende Tätigkeit des Klägers in der Speisenzubereitung sei die eines Kochs. Hierfür enthalte die Tarifgruppe 5 ein entsprechendes Tätigkeitsbeispiel. Maßgebend sei, daß der Kläger die Merkmale des Oberbegriffs der Tarifgruppe 5 erfülle, nämlich vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten für seine Tätigkeit benötige, wie sie durch eine langjährige Erfahrung im Küchenbetrieb erworben werden und wie sie der Kläger in der über zehnjährigen Beschäftigung bei der Beklagten als Koch erworben habe. Die Tätigkeit des Klägers sei in Eigenverantwortlichkeit hinsichtlich der Vollständigkeit und Art und Weise der Ausführung zu erbringen. Der Kläger sei in der jeweiligen Schicht als allein verantwortlicher Koch tätig und habe eine vielseitige und verantwortliche Aufgabe zu erfüllen.

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß der Kläger ein Tätigkeitsbeispiel und den Oberbegriff der Tarifgruppe 5 erfüllt und somit entsprechend eingruppiert ist.

1. Der Kläger erfüllt das in der Tarifgruppe 5 genannte Tätigkeitsbeispiel "Koch".

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger überwiegend mit der Zubereitung von Speisen beschäftigt und damit Koch ist. Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe den Begriff "überwiegend ausgeübte Tätigkeit" zu kurz angewandt. Das Landesarbeitsgericht hat nicht nur - wie die Revision meint - über den überwiegenden Ort der Arbeitsleistung des Klägers eine Feststellung getroffen (Küchenbereich, Grillstation), sondern auch über die überwiegend ausgeübte Tätigkeit. Dies wird in dem Satz deutlich: "Die überwiegende Tätigkeit des Klägers in der Speisenzubereitung stellt die eines Kochs dar." (S 13 der Gründe letzter Absatz).

Soweit die Beklagte meint, der Kläger könne ohne entsprechende Berufsausbildung nicht die Tätigkeit eines Kochs iSd. Tarifgruppe 5 ausüben, steht dem schon der Eingangssatz dieser Tarifgruppe entgegen, wonach die abgeschlossene Berufsausbildung durch entsprechende Berufserfahrung ersetzt werden kann.

Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, wonach die Tätigkeit als Koch erstmals ab Tarifgruppe 5 genannt werde, während in den Tarifgruppen 3 und 4 der Begriff des "Systemkochs" verwendet werde, was auf den "klassischen Systemkoch" mit weniger geforderter Kreativität des Kochs hindeute, sind revisionsrechtlich nicht zu



beanstanden. Die Auffassung der Beklagten, wonach der Kläger als Koch in der Systemgastronomie nur unter den Begriff des "Systemkochs" falle und damit nicht Koch iSd. ETV sei, verkennt, daß der ETV Systemgastronomie DEHOGA ein Spezialtarifvertrag des DEHOGA für die Systemgastronomie ist, so daß der dort genannte "Koch" immer ein Koch in der Systemgastronomie ist. Verwenden die Tarifvertragsparteien für den Bereich der Systemgastronomie in den Tarifgruppen 3 und 4 den Begriff des "Systemkochs" und in der Tarifgruppe 5 den Begriff des "Kochs", so haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, daß der "Koch" in der Tarifgruppe 5 zwar auch Koch in der Systemgastronomie ist, aber im Vergleich zum "klassischen Systemkoch", der vorgefertigte Speisen zubereitet, bei der Speisenzubereitung ein höheres Maß an Kreativität durch individuelle Zubereitung erfüllt. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Tätigkeit des Klägers als die eines Kochs angesehen und dabei darauf verwiesen, daß der Kläger neben der normalen Speisekarte auch die Extrakarte mit einem Pool aus 60 vorgegebenen Speisen erfüllt, die überwiegend individuell gefertigt werden.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch entschieden, daß der Kläger den Oberbegriff der Tarifgruppe 5 erfüllt. Er übt Tätigkeiten aus, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch eine betriebliche Ausbildung bzw. eine entsprechende Berufserfahrung in Systemrestaurants erworben werden.

Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei entschieden, die Tätigkeit des Klägers als Koch bei der Beklagten mit der Zubereitung des Speisenangebots aus der normalen Speisekarte und der Extrakarte mit einem Pool aus 60 vorgegebenen regionalen Angeboten erfordere vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten. Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht auf "gründliche" Kenntnisse und Fertigkeiten abgestellt, übersieht sie, daß diese nicht neben den "vielseitigen" Kenntnissen und Fertigkeiten verlangt werden, wie sich aus der Verbindung beider Begriffe mit "und/oder" ergibt.

Ebenso hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei entschieden, daß die Speisenzubereitung des Klägers vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, "wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch eine betriebliche Ausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung in Systemrestaurants erworben werden". Das Landesarbeitsgericht hat dabei zu Recht auf die mehr als zehnjährige Erfahrung des Klägers als eigenverantwortlicher Koch im Systemrestaurant der Beklagten abgestellt.



Die Revision kann sich demgegenüber auch nicht mit Erfolg auf § 40 Abs. 2 BBiG berufen. Nach dieser Vorschrift kann zur Abschlußprüfung auch zugelassen werden, wer nachweist, daß er mindestens das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem er die Prüfung ablegen will. Soweit der ETV Systemgastronomie DEHOGA in der Tarifgruppe 5 daher hinter das Wort "Berufserfahrung" in Klammern hinzugefügt hat "analog § 40 Abs. 2 BBiG" kann dies nur die Bedeutung haben, daß die Tarifvertragsparteien für die Annahme der Berufserfahrung von einer Tätigkeit im Beruf für die Zeit der zweifachen Ausbildungszeit ausgehen. Diese Berufserfahrung bringt der Kläger mit seiner über zehnjährigen Tätigkeit als Koch bei der Beklagten, da die Ausbildungszeit als Koch drei Jahre, die doppelte Ausbildungszeit somit sechs Jahre beträgt. Soweit die Revision darauf hinweist, daß nach § 40 Abs. 2 BBiG auch der langjährig Tätige dieselbe Prüfung ablegen müsse wie normale Auszubildende, übersieht die Revision, daß für die Tarifgruppe 5 keine abgeschlossene Berufsausbildung als Koch erforderlich ist, sondern eine entsprechende Berufserfahrung ausreicht.

3. Damit ist der Kläger ab März 2000 in die Tarifgruppe 5 ETV Systemgastronomie DEHOGA eingruppiert. Ihm stehen die begehrten rechnerisch unstreitigen Differenzbeträge von März bis Dezember 2000 und die tarifliche Einmalzahlung von 700,00 DM von der Beklagten zu. Auch ist die Feststellung, daß er ab 1. Januar 2001 nach der Tarifgruppe 5 zu vergüten ist, berechtigt. Die Zinsentscheidung beruht auf §§ 288, 291 BGB.

III. Die Beklagte hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Scholz

P. Knospe



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](#)