

Aktenzeichen: 8 AZR 656/01
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 20. März 2003
- 8 AZR 656/01 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 9. Mai 2001
- 43 Ca 2273/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 11. Oktober 2001
- 14 Sa 1414/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Kellners in einem Bahnhofsrestaurant

Gesetze:

BBiG § 40 Abs. 2; Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden des Geschäftsbereiches Mitropa City Gastronomie (MCG) der Mitropa AG vom 22. November 1998

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 656/01
14 Sa 1414/01
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2003

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Knospe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. Oktober 2001 - 14 Sa 1414/01 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die zutreffende tarifliche Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit Dezember 1976 als Kellner in deren IC-Bahnhofsrestaurant des Bahnhofs in Berlin beschäftigt. Dabei nimmt er Bestellungen auf, serviert in der Regel ein- bis zweigängige Speisenfolgen und die bestellten Getränke, stellt die entsprechende Rechnung und kassiert. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Haustarifverträge der Beklagten Anwendung. Hierzu gehört auch der Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden des Geschäftsbereiches Mitropa City Gastronomie (MCG) der Mitropa AG vom 22. November 1998. Dessen Vorschriften lauten, soweit vorliegend von Belang:

"...

§ 2

Tarifgruppen

Für die Feststellung des tariflichen Entgeltes werden folgende Tarifgruppen (TG) gebildet:

Tarifgruppe 1:

Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/innen mit einfachen Tätigkeiten

- Reinigungspersonal
- Spül- und Küchenhilfen
- sonstiges Hilfspersonal



Tarifgruppe 2:

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist, z.B.

- Reinigungspersonal mit erhöhten Anforderungen
- Spül- und Küchenhilfen mit erhöhten Anforderungen
- Lagerpersonal mit erhöhten Anforderungen
- Servicepersonal und/oder Küchenpersonal ohne Fachausbildung in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

...

Tarifgruppe 3:

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

- Lagerpersonal mit besonderen Anforderungen
- Servicepersonal und/oder Küchenpersonal ohne Fachausbildung nach 12 Monaten der Tätigkeit

...

Tarifgruppe 4:

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die TG 3 hinausgehen, z.B.

- Servicepersonal und/oder Küchenpersonal ohne Fachausbildung mit erhöhten Anforderungen

...

Tarifgruppe 5:

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

- Servicepersonal und/oder Küchenpersonal ohne Fachausbildung mit besonderen Anforderungen
- Produktions- und Verkaufspersonal mit besonderen Anforderungen
- Koch/Köchin (gelernt)



- Restaurantfachmann-/frau (gelerntes Servicepersonal)

...

Tarifgruppe 6:

Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung im begrenzten Umfang eigene Entscheidungen erfordern, z. B.

- Koch/Köchin (gelernt) mit erhöhten Anforderungen
- Restaurantfachmann-/frau (gelerntes Servicepersonal) mit erhöhten Anforderungen

...

§ 6

Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

1. Eingruppierungsverfahren

Die Arbeitnehmer/innen werden entsprechend der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert. ... Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche oder betriebliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des/der Arbeitnehmers/in maßgebend.

...

Die Nennung von Tätigkeitsbeispielen in diesem Tarifvertrag verpflichtet den Betrieb/das Unternehmen nicht, diese in der ganzen Eingruppierungsbreite anzuwenden, wenn aufgrund fehlender Tätigkeitsfelder eine Eingruppierung nicht möglich bzw. die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten auf bestimmte Tarifgruppen begrenzt sind.

2. Bewertungskriterien

Die Zuordnung der Arbeitnehmer/innen in die Tarifgruppen erfolgt unter Anwendung der jeweiligen Bewertungskriterien in den Oberbegriffen sowie nach den Tätigkeitsbeispielen.

Die Beispiele der Tätigkeiten sind kein abschließender Katalog und dienen der Erläuterung. Maßgebend sind die Oberbegriffe.

Bei der Eingruppierung ist die Art der überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgeblich. ...

Soweit Arbeitnehmer/innen bereits in der Gastronomie/im Handel gearbeitet haben, sind deren Kenntnisse und Fertigkeiten bei der Eingruppierung entsprechend zu berücksichtigen.

Arbeitnehmer/innen, die bereits im Hotel- und Gaststättengewerbe als gelernte Fachkräfte tätig waren, sind mindestens ab



der Tarifgruppe 5 einzugruppieren, vorausgesetzt, sie üben tatsächlich eine entsprechende Tätigkeit nach den Oberbegriffen bzw. Tätigkeitsbeispielen aus.

Ansonsten erfolgt die Eingruppierung für die oben genannten Arbeitnehmer/innen nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

...

Bei der Eingruppierung ... ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten."

Vor dem zum 1. Januar 1999 erfolgten Tarifwechsel war der Kläger zuletzt in der BewertungsGr. V.1 des Rahmentarifvertrages für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin (West) eingruppiert. Mit am 25. Januar 1999 zugegangenem Schreiben teilte die Beklagte dem Kläger mit, er werde ab dem 1. Januar 1999 in Tarifgruppe 4 eingruppiert, und zahlte ihm das sich hieraus ergebende Arbeitsentgelt.

Die Beklagte beschäftigt in dem Betrieb gleichermaßen gelernte und ungelernte Kellner und Serviererinnen, ohne bei der Dienstplaneinteilung oder der Art der zugewiesenen Tätigkeit hiernach zu unterscheiden. Die ungelernten Servicekräfte, zu denen auch der Kläger gehört, erhalten Vergütung nach Tarifgruppe 4, die gelernten solche gemäß Tarifgruppe 5.

Der Kläger hat vorgetragen, er erfülle die Merkmale der Tarifgruppe 5, denn er übe Tätigkeiten aus, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erforderten, wie sie regelmäßig durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erworben würden. Dies ergebe sich zum einen aus seiner seit 1976 erworbenen Berufserfahrung und zum anderen aus seiner im Verhältnis zu den gelernten Servicekräften gleichartigen Tätigkeit. Er sei in der Lage, anspruchsvollere Servicetätigkeiten zu erbringen wie Weinberatung, Eindecken eines mehrgängigen Menüs oder Vorlegen von Gerichten einschließlich filieren und tranchieren. Allerdings würden diese Leistungen im Betrieb der Beklagten selten abgefordert. In anderen Betrieben gruppiere die Beklagte vergleichbare Arbeitnehmer in Tarifgruppe 5 oder sogar Tarifgruppe 6 ein.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 1. April 1999 Vergütung nach der Tarifgruppe 5 des Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Auszubildenden des Geschäftsbereiches Mitropa City Gastronomie (MCG) vom 22. November 1998 zu zahlen.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, die Tätigkeit des Klägers beschränke sich im wesentlichen auf Getränkeservice und das Servieren einer ein- bis zweigängigen Speisenfolge. Dies sei eine einfache Servicetätigkeit. Anspruchsvollere Servicetätigkeiten könne der Kläger nicht ausüben, insbesondere nicht ordnungsgemäß vorlegen, ein mehrgängiges Menü eindecken, umfangreiche Getränkeberatung im Hinblick auf Weine erbringen, tranchieren oder filetieren. Der Kläger habe auch nicht dargelegt, daß er solche besonderen Anforderungen im Rahmen seiner Tätigkeit erfüllen müsse. Auf das Fallbeispiel der Tarifgruppe 5 "Restaurantfachmann-/frau (gelerntes Servicepersonal)" könne er sich mangels abgeschlossener Fachausbildung nicht berufen. Der Struktur des Tarifvertrages sei jedoch zu entnehmen, daß einerseits an die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit angeknüpft werde, für die Vergütung andererseits aber auch im Rahmen einer Ausbildung erworbene und nachweisbare Qualifikationen maßgeblich seien.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet, denn der Kläger ist in Tarifgruppe 5 des Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden des Geschäftsbereiches Mitropa City Gastronomie (MCG) vom 22. November 1998 eingruppiert.

I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und dazu ausgeführt, für die Eingruppierung sei nach dem Tarifvertrag zunächst die ausgeübte Tätigkeit entscheidend; bei der Zuordnung der Arbeitnehmer in die Tarifgruppen seien die Oberbegriffe maßgebend, während die Tätigkeitsbeispiele lediglich der Erläuterung dienten. Tarifgruppe 5 enthalte eine Öffnung für Arbeitnehmer, die über eine entsprechende Berufserfahrung analog § 40 Abs. 2 BBiG verfügten. Dies sei beim Kläger auf Grund seiner langen Berufserfahrung der Fall. Die abgeschlossene Ausbildung rechtfertige die Unterscheidung zwischen den Tarifgruppen 4 und 5 nicht. Die Eingruppierung der gelernten Kellner in Tarifgruppe 5 bedeute, daß die Beklagte bei ihnen Tätigkeiten annehme, die die einer Berufsausbildung entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten



erforderten, denn die Ausbildung sei nicht das einzige Kriterium in der Tarifgruppe 5; vielmehr seien auch bei ausgebildeten Arbeitnehmern Tätigkeiten erforderlich, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erforderten. Aus der Eingruppierungspraxis der Beklagten sei daher unmittelbar abzuleiten, daß sie die Eingruppierung der gelernten Kellner in die Tarifgruppe 5 für richtig halte, weil sie die dort genannten Tätigkeiten ausübten. Somit übe auch der Kläger diese Tätigkeiten aus. Im übrigen könnten besondere Anforderungen im tariflichen Sinne auch vorliegen, wenn eine angelernte Fachkraft mit den Tätigkeiten betraut sei, die normalerweise einer gelernten Fachkraft zugewiesen seien.

II. Die Revision ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Ersturteil zurückgewiesen.

1. Die Klage ist zulässig.

Es handelt sich um eine allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (zB BAG 20. Juni 2002 - 8 AZR 499/01 - nv.). Diese ist nicht nur im Bereich des öffentlichen Dienstes, sondern auch für die Privatwirtschaft anerkannt, denn der Kläger kann zumindest für die Zukunft, auf die sich die Klage auch erstreckt, seine Ansprüche nicht beziffern und ist daher insoweit an der Erhebung einer Leistungsklage gehindert (vgl. BAG 30. November 1994 - 4 AZR 901/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie Nr. 27; 20. September 1995 - 4 AZR 450/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie Nr. 32 = EzA TVG § 4 Druckindustrie Nr. 27; 23. September 1992 - 4 AZR 30/92 - BAGE 71, 195, 199 = AP BGB § 612 Diskriminierung Nr. 1).

2. Die Klage ist begründet. Dem Kläger steht Vergütung nach Tarifgruppe 5 des Entgelttarifvertrages zu, denn er erfüllt die im Oberbegriff der Tarifgruppe genannten Voraussetzungen.

a) Der Kläger erfüllt zwar keines der in Tarifgruppe 5 genannten Tätigkeitsbeispiele.

aa) Der Kläger ist nicht Restaurantfachmann im Tarifsinne. Wie auch der Klammerzusatz zum entsprechenden Tätigkeitsbeispiel verdeutlicht, ist Voraussetzung der erfolgreiche Abschluß einer Ausbildung zum Restaurantfachmann/zur Restaurantfach-



frau im Sinne der Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe vom 13. Februar 1998 (BGBl. I S 351). Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger nicht.

bb) Der Kläger erfüllt auch nicht das Tätigkeitsbeispiel des Servicepersonals ohne Fachausbildung mit besonderen Anforderungen.

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Daher ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben (21. März 2001 - 10 AZR 41/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 75 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 43; 19. November 1997 - 10 AZR 249/97 - nv.). Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden (21. März 2001 - 10 AZR 41/00 - aaO). Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11).

(2) Soweit es Servicepersonal betrifft, worunter auch der Kläger fällt, bauen die Tätigkeitsmerkmale der Tarifgruppen 3 bis 5 des Entgelttarifvertrages aufeinander auf. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei derartigen Aufbaufallgruppen zunächst zu prüfen, ob der Arbeitnehmer die Anforderungen der allgemeinen und darauf jeweils nacheinander die der qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen erfüllt (vgl. 18. Februar 1998 - 4 AZR 552/96 - nv.; 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 36). Dabei reicht eine pauschale Überprüfung aus, soweit die Parteien die Tätigkeit als unstreitig ansehen und der Arbeitgeber selbst für die Tätigkeit des Arbeitnehmers die Merkmale als erfüllt erachtet (26. April 2000 - 4 AZR 128/99 - nv.; 18. Februar 1998 - 4 AZR 552/96 - nv.; 5. März 1997 - 4 AZR 511/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 22; 6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 91). Eine summarische Prüfung muß allerdings erkennen lassen, auf Grund welcher konkreten Tatsachen die Erfordernisse einer bestimmten Fallgruppe bzw. Vergütungsgruppe als erfüllt angese-



hen werden und welche Tatumstände insbesondere für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der niedrigeren Vergütungsgruppen herangezogen worden sind (24. Februar 1999 - 4 AZR 8/98 - ZTR 1999, 319). Zur schlüssigen Darlegung der Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals genügt nicht allein eine genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit. Vielmehr muß der Tatsachenvortrag auch einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten ermöglichen (24. Februar 1999 - 4 AZR 8/98 - aaO; 20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 173).

(3) Das Vorliegen der "besonderen Anforderungen" im Sinne des Tätigkeitsbeispiels der Tarifgruppe 5 hat der nach zutreffender Auffassung des Landesarbeitsgerichts darlegungs- und beweisbelastete Kläger nicht dargetan. Das Merkmal der besonderen Anforderungen nach Tarifgruppe 5 stellt eine Heraushebung gegenüber den "erhöhten Anforderungen" gemäß Tarifgruppe 4 dar; dieses wiederum baut auf das Tätigkeitsbeispiel "Servicepersonal ... ohne Fachausbildung nach 12 Monaten der Tätigkeit" zu Tarifgruppe 3 auf. Das Vorbringen des Klägers läßt einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten nicht zu. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nimmt der Kläger Bestellungen auf, serviert in der Regel ein- bis zweigängige Speisenfolgen und die bestellten Getränke, stellt die entsprechende Rechnung und kassiert. Besondere Anforderungen im Sinne der Tarifgruppe 5 oder auch nur erhöhte Anforderungen im Sinne der Tarifgruppe 4 sind hieraus nicht erkennbar. Daß der Kläger die nach seinem Vorbringen von ihm beherrschten qualifizierten Tätigkeiten wie Vorlegen von Platten, Tranchier- und Filierarbeiten usw. im Rahmen seiner Tätigkeit in nennenswertem Umfang benötigt, behauptet er selbst nicht.

Auch die von der Beklagten vorgenommene Eingruppierung gelernter Servicekräfte in Tarifgruppe 5 gibt für die Erfüllung dieses Heraushebungsmerkmals nichts her. Restaurantfachleute (gelernte Servicekräfte) sind nach dem Tätigkeitsbeispiel, welches das Heraushebungsmerkmal der besonderen Anforderungen nicht vorsieht, stets in Tarifgruppe 5 eingruppiert. Das Argument des Klägers, die Eingruppierung des gelernten Personals zeige, daß die Beklagte besondere Anforderungen im Sinne des ersten Tätigkeitsbeispiels für gegeben halte, trägt mithin nicht.

b) Der Kläger erfüllt jedoch die im Oberbegriff zu Tarifgruppe 5 genannten Voraussetzungen. Er verrichtet Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsaus-



bildung oder durch eine betriebliche Ausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung (analog § 40 Abs. 2 BBiG) im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben werden.

aa) Wird die von einem Arbeitnehmer überwiegend ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht in vollem Umfang erfaßt, so sind für die Eingruppierung die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen; so regelt es im übrigen auch § 6 Ziff. 2 Satz 3 des Tarifvertrages. Bei der Auslegung von in den Oberbegriffen enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffen sind wiederum die Tätigkeitsbeispiele zu berücksichtigen (*BAG 10. März 1999 - 4 AZR 246/98 - nv.; 15. Juni 1994 - 4 AZR 327/93 - AP BAT §§ 22, 23 Krankenkassen Nr. 9 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 4; 7. November 1984 - 4 AZR 286/83 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 6; 8. Februar 1984 - 4 AZR 158/83 - BAGE 45, 121 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 134; 29. Oktober 1980 - 4 AZR 750/78 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 41*).

bb) Bei dem tariflichen Begriff "gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Wegen der Unbestimmtheit dieses Rechtsbegriffs ist den Tatsachengerichten ein weiter Beurteilungsspielraum bei der Subsumtion einzuräumen. Das Revisionsgericht kann seine Anwendung nur daraufhin überprüfen, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Subsumtion des Sachverhalts Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr. des BAG zB 26. April 2000 - 4 AZR 128/99 - nv.; 22. Juli 1998 - 4 AZR 333/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 256*).

cc) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, Tarifgruppe 5 enthalte eine Öffnung für Arbeitnehmer, die über eine entsprechende Berufserfahrung analog § 40 Abs. 2 BBiG verfügten. Die Ablegung der Abschlußprüfung sei unter den Voraussetzungen des § 40 Abs. 2 BBiG - doppelt so lange einschlägige Berufserfahrung wie die Ausbildungszeit - nicht erforderlich. Da der Kläger von der Beklagten ebenso wie ein gelernter Kellner eingesetzt werde, verfüge er über gründliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die normalerweise im Rahmen der einschlägigen Berufsausbildung erworben würden. Die Aufnahme von Bestellungen, das Servieren in der Regel ein- bzw. zweigängiger Speisenfolgen und der bestellten Getränke sowie das Erstellen und Kassieren der Rechnung seien normale Tätigkeiten eines ausgebildeten Kellners. Auch für gelernte Servicekräfte sei gemäß Tarifgruppe 5 Eingruppierungsvoraussetzung, daß



die Tätigkeiten gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erforderten. Da die Beklagte dies für die gelernten Servicekräfte annehme, könne für den Kläger, der die gleiche Arbeit verrichte, nichts anderes gelten.

dd) Dem ist im Ergebnis und in Teilen der Begründung zu folgen.

(1) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der Kläger über eine der beruflichen oder betrieblichen Ausbildung analog § 40 Abs. 2 BBiG entsprechende Berufserfahrung im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich verfügt. Der Begriff "entsprechend" verweist auf die Art der Berufsausbildung; aus dem für die Auslegung heranzuziehenden Tätigkeitsbeispiel ergibt sich, daß für Servicekräfte die Ausbildung zum Restaurantfachmann/zur Restaurantfachfrau gemeint ist. Die Ausbildungsinhalte ergeben sich aus der Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe vom 13. Februar 1998 (BGBl. I S 351). Gemäß deren § 14 Abs. 3 Satz 1 soll der Auszubildende in der praktischen Prüfung zeigen, daß er Gäste beraten, den Service planen und durchführen, Maschinen und Gebrauchsgüter wirtschaftlich und ökologisch einsetzen und Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Hygiene bei der Arbeit berücksichtigen kann. Gemäß § 14 Abs. 4 soll die schriftliche Prüfung in den Prüfungsbereichen Restaurantorganisation, Service sowie Wirtschafts- und Sozialkunde durchgeführt werden. Es kommen Fragen und Aufgaben, die sich auf praxisbezogene Fälle beziehen sollen, in Betracht. Dabei sind beispielsweise genannt die Restaurantorganisation, Führen einer Station, Umgang mit Gästen, Beratung und Verkauf, Arbeitstechniken oder Produktpräsentation. Dies sind Fertigkeiten, die auch der Kläger im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit beherrschen und anwenden muß.

Nicht zu verlangen ist für die Zeit der "entsprechenden Berufserfahrung" eine Servicetätigkeit, deren Anforderungen über das bei der Beklagten tatsächlich Verlangte hinausgehen. Der Tarifvertrag verweist insoweit ausdrücklich auf § 40 Abs. 2 BBiG. Dessen Satz 1 nennt als Voraussetzung eine Berufstätigkeit von mindestens zweifacher Dauer der Ausbildungszeit. Da letztere gemäß § 25 Abs. 2 Ziff. 2 BBiG iVm. § 1 Ziff. 2, § 2 VO über die Berufsausbildung im Gastgewerbe drei Jahre beträgt und der Kläger im Betrieb seit 1976 ununterbrochen als Kellner tätig ist, liegt diese Voraussetzung vor. Weitere Voraussetzungen, insbesondere einen bestimmten Inhalt oder Anforderungsgrad der Tätigkeit nennt § 40 Abs. 2 Satz 1 BBiG nicht. § 40 Abs. 2 Satz 2 BBiG regelt für die Zulassung zur Prüfung, daß auf die zurückgelegte Berufstätigkeit verzichtet werden kann, wenn Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wurden, die dies rechtfertigen. Eine systematische Auslegung von § 40 Abs. 2 BBiG ergibt daher, daß



im Rahmen des Satzes 1 nicht zusätzlich zur Berufstätigkeit als weitere Voraussetzung zu verlangen ist, daß alle in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Tätigkeiten ausgeübt und hinreichende Fertigkeiten und Kenntnisse im Sinne des gesamten Berufsbildes erworben sein müßten (so auch *Eule BB 1990, 1337, 1338*). Es genügt vielmehr jede berufsspezifische Tätigkeit. Lediglich die Arbeit in einem nur ähnlichen Beruf oder als Hilfskraft erfüllt diese Voraussetzung nicht (vgl. *Knopp/Kraegeloh BBiG 4. Aufl. § 40 Rn. 3; Leinemann/Taubert BBiG § 40 Rn. 24, 30; Gedon/Spiertz Berufsbildungsrecht Bd. 1 Stand: Juni 2002 § 40 Rn. 21*). Es entspricht der Erfahrung, daß die Anforderungen an einen Kellner je nach Art des Betriebes verschieden sein können (*BAG 25. Juni 1958 - 4 AZR 572/56 - BAGE 6, 104, 107 = AP Art. 44 Truppenvertrag Nr. 21*). Gleichwohl erfüllt auch eine Servicekraft, die - wie in der Mehrzahl der Gaststättenbetriebe - keine Gelegenheit hat, zB Fleisch zu tranchieren oder detaillierte Weinberatung durchzuführen, die Voraussetzungen dieses Berufsbildes.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß die Ablegung der Abschlußprüfung nicht Eingruppierungsvoraussetzung im Sinne der Tarifgruppe 5 ist. Andernfalls wäre die Tarifregelung überflüssig, nach der der Abschluß einer Berufsausbildung durch entsprechende Berufserfahrung ersetzt werden kann (so auch *BAG 5. September 2002 - 8 AZR 575/01 - nv. für den gleichlautenden Obersatz der Tarifgruppe 5 Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden in den Betrieben der Systemgastronomie innerhalb der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättengewerbe*).

(2) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs "Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern" ist jedenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden. Bei der Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs ist das Tätigkeitsbeispiel "Restaurantfachmann-/frau (gelerntes Servicepersonal)" zu berücksichtigen. Es verdeutlicht, daß bei der Tätigkeit einer gelernten Restaurantfachkraft unwiderleglich vermutet wird, daß die von ihr ausgeübten Tätigkeiten gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, denn das Tätigkeitsbeispiel verzichtet auf das Erfordernis erhöhter oder besonderer Anforderungen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts braucht nicht mehr geprüft zu werden, ob es sich um eine den allgemeinen Merkmalen entsprechende Tätigkeit handelt (*10. März 1999 - 4 AZR 246/98 - nv.*). Ein Rückgriff auf die Merkmale des Oberbegriffs ist in diesem Falle nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ausgeschlossen (*23. April 1997 - 10 AZR 903/95 - nv.; 8. Februar 1984*



- 4 AZR 158/83 - BAGE 45, 121 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 134). Vorliegend kann für den Kläger nichts anderes gelten als für ausgebildete Restaurantfachleute, denn der abgeschlossenen Berufsausbildung steht nach der Regelung zu Tarifgruppe 5 die entsprechende Berufserfahrung gleich.

Dies zeigt auch der Umkehrschluß aus dem Tätigkeitsbeispiel "Servicepersonal und/oder Küchenpersonal ohne Fachausbildung mit besonderen Anforderungen". Bei Arbeitnehmern ohne Fachausbildung ergibt sich das Vorhandensein gründlicher und/oder vielseitiger Kenntnisse und Fertigkeiten nicht bereits aus der Ausbildung (bzw. wie beim Kläger aus der Berufserfahrung als ihrem Surrogat nach § 40 Abs. 2 BBiG). Daher knüpft das für sie zutreffende Beispiel an die konkrete Tätigkeit an und fordert anders als bei den Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen des Obersatzes erfüllen, Tätigkeiten mit besonderen Anforderungen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Hauck Dr. Wittek Laux

Schömburg 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](#)