
Datum: 09.09.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 18. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 18 Sa 7/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2011:0909.18SA7.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 4 Ca 3734/09
Schlagworte: Auslegung eines Tarifvertrages, Eingruppierung von Rotationskräften
Normen: Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie vom 15./23.07.2007
Leitsätze:

Für die Eingruppierung von Arbeitnehmern im Rotationssystem in die Tarifgruppe 2 gemäß § 2 Abs. 7 des Entgelttarifvertrages für die Systemgastronomie (Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten) ist lediglich die Beschäftigungszeit im aktuellen Arbeitsverhältnis maßgeblich. Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern bleiben auch dann außer Betracht, wenn diese Zeiten im gleichen System abgeleistet wurden

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 26.11.2009 (4 Ca 3734/09) wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Revision wird zugelassen

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche und die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die Beklagte betreibt ein M2's Restaurant in L1. Die Klägerin war dort als Mitarbeiterin im Rotationssystem vom 02.01.2009 bis zum 15.04.2009 beschäftigt. Im Arbeitsvertrag, den die Parteien unter dem 02.01.2009 abschlossen, war vorgesehen, dass die Arbeitszeit durchschnittlich 25 Stunden pro Arbeitswoche beträgt und das Arbeitsverhältnis bis zum 01.07.2009 befristet ist. Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis selbst zum 15.04.2009. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge der Systemgastronomie kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit Anwendung. Im Arbeitsvertrag war vereinbart, dass die Klägerin "in Tarifgruppe 1a NRW" eingruppiert wird und ein Stundenentgelt in Höhe von 6,50 € brutto erhält.

Die Klägerin war zuvor von Juli 2007 bis zum 31.12.2008 in einem M2's Restaurant in B1 tätig, das einer der Gesellschafter der Beklagten betrieb. Dort erhielt die Klägerin als Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von durchschnittlich 30 Stunden pro Arbeitswoche zunächst ein Arbeitsentgelt nach der Tarifgruppe 1, zuletzt ein Arbeitsentgelt nach der Tarifgruppe 2 des Entgelttarifvertrages für die Systemgastronomie vom 15./23.07.2007.

Dieser Entgelttarifvertrag, der zwischen dem Bundesverband der Systemgastronomie e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten abgeschlossen wurde, enthält unter anderen folgenden Regelungen:

§ 2 Eingruppierung und Tarifgruppen

1. Die Beschäftigten sind bei ihrer Einstellung in die zutreffende Tarifgruppe einzugruppieren. Es kann einzelvertraglich ein Arbeitsentgelt verhandelt werden, das oberhalb der jeweiligen oder aller Tarifgruppen liegt (übertarifliches Gehalt).
2. Die Beschäftigten werden entsprechend der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit nach den Tätigkeitsbeispielen in die Tarifgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Tarifgruppe ist nicht allein die berufliche oder betriebliche Bezeichnung maßgebend. Umfasst eine Tätigkeit mehrere Einzeltätigkeiten, die für sich alleine betrachtet unterschiedlichen Tarifgruppen zuzuordnen wären, so richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Einzeltätigkeit. Die Tätigkeit im Rotationssystem beinhaltet überwiegend verschiedenartige, sich abwechselnde Einzeltätigkeiten. Beschäftigte, die im Rotationssystem tätig sind, werden zu Beginn der Tätigkeit in die Tarifgruppe 1 eingruppiert. Nach Ableistung der Anlernzeit werden diese in die Tarifgruppe 2 eingruppiert. (...).
4. Erfolgt der Tarifgruppenwechsel im Rahmen der in den Tarifgruppen aufgeführten Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen nebst Beispielen aufgrund der Dauer der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit, ist die Dauer der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis, ausschließlich der Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, maßgeblich.

Bei Teilzeitkräften verlängert sich die Dauer der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit bis zum Tarifgruppenwechsel von der Tarifgruppe 1 in die Tarifgruppe 2 entsprechend der jeweiligen Teilzeitquote, d. h. dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Sie darf jedoch maximal um drei Monate verlängert werden.

(...)

(7) Die Eingruppierung erfolgt in die Tarifgruppen 1 – 12 anhand der dort aufgeführten Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen nebst den dort benannten Beispielen: 12

Tarifgruppe 1 13

Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, insbesondere: 14

- Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten (...). 15

Tarifgruppe 2 16

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist, insbesondere: 17

- Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten (...). 18

Tarifgruppe 3 19

Tätigkeiten, die weitergehende Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen, insbesondere: 20

- Arbeitnehmer/in im Rotationssystem, der/die alle im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten im Rotationssystem ausüben kann und diese selbständig regelmäßig ausübt nach 36 Monaten dieser Tätigkeit (...). 21

Mit gewerkschaftlichem Schreiben vom 30.03.2009 und vom 30.04.2009 vertrat die Klägerin die Auffassung, ihre Eingruppierung sei fehlerhaft erfolgt; sie machte für die Monate Januar und Februar 2009 Entgeltansprüche auf Basis der Tarifgruppe 2 geltend. Mit ihrer Klage, die am 03.08.2009 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 07.08.2009 zugestellt worden ist, hat die Klägerin ihre Ansprüche weiterverfolgt. 22

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, sie nach der Tarifgruppe 2 des Entgelttarifvertrages zu vergüten. Ihre Tätigkeit als Rotationskraft im Restaurant in B1 innerhalb des gleichen Systems (M2's) sei bei der Eingruppierung zu berücksichtigen. Nach dem Tarifvertrag sei die Anlernzeit systembezogen definiert, so dass auch die Tätigkeit im M2's Restaurant in B1 anzurechnen sei. Dies sei auch in den Tarifverhandlungen seitens der Arbeitgebervertreter unstreitig gestellt worden. Die Klägerin hat, ausgehend von einem Stundenlohn in Höhe von 7,60 € brutto, für Januar 2009 Entgeltansprüche in Höhe von 913,34 € brutto eingefordert, für Februar 2009 Entgeltansprüche in Höhe von 982,35 € brutto, für März 2009 Entgeltansprüche in Höhe von 988,00 € brutto und für April 2009 Entgeltansprüche in Höhe von 410,40 € brutto. Die Zahlungen, die sie von der Beklagten erhielt, will sie sich anrechnen lassen. Insoweit wird auf die Ausführungen in der Klageschrift (Bl. 3 d. A.) und auf die Entgeltabrechnungen, die von der Beklagten erstellt wurden (Bl. 108 – 111 d. A.), Bezug genommen. 23

Die Klägerin hat beantragt, 24

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.294,09 € brutto abzüglich gezahlter 2.325,21 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 25

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

27

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei zu Recht in die Tarifgruppe 1 des Entgelttarifvertrages eingruppiert worden. Nach § 2 Abs. 4 des Entgelttarifvertrages sei die Dauer der Ausübung der Tätigkeit im aktuellen Arbeitsverhältnis maßgeblich. Eine Anrechnung der Tätigkeitsdauer im Rahmen eines vorgehenden Arbeitsverhältnisses komme nicht in Betracht. Im Unterschied zum vorhergehenden Bundesentgelttarifvertrag vom 01.07.2000 fehle im aktuellen Entgelttarifvertrag eine Regelung, die die Berücksichtigung von Vorkenntnissen anordne. Schon nach § 6 Abs. 6 des Bundesentgelttarifvertrages vom 01.07.2000 sei die Dauer der Zugehörigkeit im gleichen Unternehmen maßgeblich gewesen. Bei der Beklagten und der Arbeitgeberin, für die die Klägerin zuvor in B1 tätig gewesen sei, handele es sich jedoch nicht um das gleiche Unternehmen, sondern um zwei selbständige juristische Personen. Mit einer Betrachtungsweise, die an die Beschäftigungsdauer im konkreten Betrieb bzw. im konkreten Arbeitsverhältnis gekoppelt sei, werde dem Erfahrungsgewinn in einem konkreten Arbeitsverhältnis Rechnung getragen. In jedem Betrieb der Systemgastronomie und den verschiedenen Franchise-Unternehmungen der verschiedenen Marken könne eine andere Arbeitsorganisation gegeben sein.

28

Mit dem Urteil vom 26.11.2009 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, eine Eingruppierung der Klägerin in die Tarifgruppe 2 des Entgelttarifvertrages komme nicht in Betracht. Dies folge aus einer Auslegung der Bestimmungen des Entgelttarifvertrages. Nach § 2 Abs. 4 des Entgelttarifvertrages komme es für die Dauer der Anlernzeit auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis an. Angesichts der Tatsache, dass von dem Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie zahlreiche Franchise-Unternehmen der verschiedenen Marken im Bereich der Systemgastronomie und auch verschiedene Franchise-Unternehmen der M2's Company in Deutschland erfasst würden, sei es wenig praktikabel, die Zwölf monatige Anlernzeit in einem anderen System Gastronomiebetrieb auch auf die Beklagte anzuwenden. Zwar sei die Klägerin nur im Rahmen des Systems M2's tätig geworden, der Entgelttarifvertrag sehe jedoch eine Einschränkung auf ein bestimmtes System gerade nicht vor. Wollte man der Auffassung der Klägerin folgen, so hätte der Arbeitgeber in jedem Falle zu prüfen, ob und jeweils wie lange der neu eingestellte Arbeitnehmer bereits bei einem anderen Arbeitgeber im Rahmen der Systemgastronomie beschäftigt war; dies erscheine angesichts der über das gesamte Bundesgebiet verteilten systemgastronomischen Betriebe kaum durchführbar.

29

Gegen das erstinstanzliche Urteil, das der Klägerin am 08.12.2009 zugestellt worden ist, hat sie mit einem am 05.01.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und die Berufung mit einem am 04.02.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

30

Die Klägerin meint, die Bestimmung des § 2 Abs. 4 des Entgelttarifvertrages sei nicht einschlägig. Diese Bestimmung befasse sich mit dem Tarifgruppenwechsel, also mit einem möglichen Anspruch auf Umgruppierung. Die Klägerin mache jedoch keinen Anspruch auf Umgruppierung geltend, sondern berufe sich darauf, dass sie bei Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht korrekt eingruppiert worden sei. Dass die für eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 2 erforderliche Anlernzeit im selben Unternehmen zu erfolgen habe, sei nicht geregelt. Zwischen den Tarifparteien sei Konsens darüber erzielt worden, dass Vorkenntnisse in einem anderen System nicht zu berücksichtigen seien, dass jedoch die innerhalb eines Systems erworbene Erfahrung und Qualifizierung Berücksichtigung zu finden

31

habe. Aus der Natur der Sache ergebe sich, dass die Anlernzeit im gleichen System zu berücksichtigen sei, da es sich insoweit um die Anlernzeit für die konkret ausgeübte Tätigkeit handele. Der Arbeitnehmer könne durch das Arbeitszeugnis oder durch das Ausbildungszeugnis nachweisen, dass er die entsprechende Anlernzeit bereits absolviert habe. Im Streitfall sei auch zu berücksichtigen, dass der vormalige Arbeitgeber der Klägerin das Restaurant in B1 als Einzelkaufmann betrieben habe und bei der Beklagten als Gesellschafter fungiere; eine Anrechnung der Anlernzeit habe zumindest dann zu erfolgen, wenn die beiden Unternehmen in diesem Maße miteinander verbunden gewesen seien. Die Klägerin macht zweitinstanzlich für den Monat März 2009 Arbeitsentgelt für geleistete Arbeitsstunden in Höhe von 717,14 € brutto, einen Nachtzuschlag in Höhe von 18,92 € brutto sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von insgesamt 384,80 € brutto geltend. Insoweit wird auf die Ausführungen in der Berufungsbegründung Bezug genommen. Die Klägerin vertritt die Auffassung, es sei zulässig, den Bruttolohn einzuklagen und die geleisteten Nettozahlungen abzuziehen, da sie nicht beurteilen könne, ob die Beklagte auf die ausgezahlten Nettobeträge auch die entsprechenden Steuern und Sozialabgaben gezahlt habe. Hilfsweise macht die Klägerin die Differenz zwischen der begehrten und der tatsächlich erhaltenen Bruttozahlung geltend.

Die Klägerin beantragt,

32

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Dortmund vom 26.11.2009, Az: 4 ~~33~~ 3734/09, wird die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 3.406,95 € brutto abzüglich gezahlter 2.322,21 € netto, hilfsweise 493,11 € brutto, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

34

die Berufung zurückzuweisen.

35

Die Beklagte vertritt die Ansicht, die Regelung in § 2 Abs. 4 des Entgelttarifvertrages sei ausweislich der Überschrift "Eingruppierung und Tarifgruppen" im Streitfall einschlägig. Nach § 2 Abs. 1 des Entgelttarifvertrages seien die Beschäftigten im Rotationssystem zu Beginn der Tätigkeit in die Tarifgruppe 1 einzugruppieren. Es komme allein auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit in dem bestehenden Arbeitsverhältnis an. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien seien Vorkenntnisse bei ehemaligen Arbeitgebern nicht zu berücksichtigen; die Differenzierung zwischen Vorkenntnissen innerhalb des gleichen Systems und Vorkenntnissen innerhalb eines anderen Systems sei im Tarifvertrag nicht explizit geregelt worden. Auch zwischen Franchise-Unternehmerrestaurants des gleichen Systems könne es Unterschiede in den Organisationen und den Arbeitsabläufen geben. So gebe es Franchisenehmer mit nur einem Restaurant und Franchisenehmer mit vielen Restaurants. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sei nur der konkrete Erfahrungsgewinn in einem konkreten Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen. Die Auffassung der Klägerin würde dazu führen, dass der neu einstellende Arbeitgeber den Aufwand und die Recherche betreiben müsste, Zeugnisse anzufordern und zu prüfen. Wenn nach dem Inhalt des Entgelttarifvertrages selbst Zeiten im gleichen Arbeitsverhältnis, in denen aufgrund des Ruhens dieses Arbeitsverhältnisses tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht worden sei, nicht zu berücksichtigen seien, so könne es erst Recht dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht entsprechen, Zeiten mitzuzählen, die überhaupt nicht in dem bestehenden Arbeitsverhältnis absolviert worden seien.

36

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die beiderseitigen Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

37

Die Berufungskammer hat Auskünfte der tarifvertragsschließenden Parteien eingeholt. Wegen des Inhalts dieser Auskünfte wird auf das Schreiben des Bundesverbandes der Systemgastronomie e.V. vom 08.03.2011 (Bl. 219 f. d. A.) und auf das Schreiben der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten vom 05.05.2011 (Bl. 224 f. d. A.) Bezug genommen.	38
Entscheidungsgründe	39
I.	40
Die Berufung der Klägerin ist zulässig.	41
Sie ist insbesondere form- und fristgerecht gemäß § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG eingelegt worden.	42
II.	43
Die Berufung hat jedoch in der Sache keinen Erfolg.	44
Der Klägerin steht, wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, kein Anspruch auf die begehrte Vergütungszahlung zu. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis zu Recht auf der Basis einer Stundenvergütung in Höhe von 6,50 € brutto abgerechnet.	45
1. Die Beklagte war nicht verpflichtet, der Klägerin eine Vergütung nach der Tarifgruppe 2 des Entgelttarifvertrages für die Systemgastronomie vom 15./23.07.2007 zu gewähren.	46
Gemäß § 2 Abs. 7 des Entgelttarifvertrages war die Klägerin in die Tarifgruppe 1 (Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten) und nicht in die Tarifgruppe 2 (Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten) einzugruppieren. In dem Zeitraum, für den die Klägerin die streitgegenständlichen Vergütungsansprüche geltend macht, war sie noch nicht länger als 12 Monate bei der Beklagten beschäftigt. Die Beschäftigungszeiten bei ihrem vormaligen Arbeitgeber im Restaurant in B1 sind insoweit nicht zu berücksichtigen. Für die Eingruppierung ist lediglich die Beschäftigungszeit im aktuellen Arbeitsverhältnis maßgeblich. Das folgt aus einer sachgerechten Auslegung der Vorschriften des Entgelttarifvertrages.	47
a) Für die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen sind die Grundsätze maßgeblich, die auch für die Gesetzesauslegung gelten (BAG, Urteil vom 02.06.1961 – 1 AZR 573/59, AP Nr. 68 zu Art. 3 GG, seitdem ständige Rechtsprechung).	48
Um den Inhalt einer Tarifnorm festzustellen, muss der Auslegungskanon herangezogen werden, der bei der Gesetzesinterpretation üblich ist (Löwisch/Rieble, 2. Auflage 2004, § 1 TVG Rn. 554 ff.; Wank, in: Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, 7. Auflage 2007, § 1 TVG Rn. 999 ff.; Wißmann in Thüsing/Braun, Tarifrecht, 4. Kapitel Rn. 154 ff.): Zu berücksichtigen sind Wortlaut, Systematik, Entstehungsgeschichte sowie Sinn und Zweck der Tarifvorschrift.	49
Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa BAG, Urt. v. 18.08.2011 – 8 AZR 197/10; Urt. v. 11.10.2010 – 8 AZR 392/09 m. w. N., juris) ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Norm ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist stets abzustellen, weil dieser Anhaltspunkte für den	50

wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Verbleiben noch Zweifel, können ohne Bindung an einer Reihenfolge weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

Legt man die Vorschriften des Entgelttarifvertrages nach diesen Grundsätzen aus, so ergibt sich, dass entgegen der Auffassung der Klägerin Vordienstzeiten von Rotationskräften bei anderen Arbeitgebern hinsichtlich der Frage, ob eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 1 oder in die Tarifgruppe 2 zu erfolgen hat, auch dann nicht zu berücksichtigen sind, wenn diese Vordienstzeiten im gleichen System abgeleistet worden sind. 51

a. Der Wortlaut der Bestimmungen unter § 2 Abs. 7 des Entgelttarifvertrages ist nicht eindeutig. 52

In die Tarifgruppe 2 sind Arbeitnehmer "im Rotationssystem nach 12 Monaten" einzugruppieren. § 2 Abs. 7 des Entgelttarifvertrages trifft keine Regelung darüber, ob die Zwölf monatige Beschäftigungszeit beim gleichen Arbeitgeber zurückgelegt worden sein muss oder ob auch Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern berücksichtigt werden können. 53

b. In systematischer Hinsicht spricht § 2 Abs. 4 Satz 1 des Entgelttarifvertrages gegen die Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern. 54

§ 2 Abs. 4 Satz 1 des Entgelttarifvertrages ordnet an, dass "die Dauer der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis" maßgeblich ist, falls ein Tarifgruppenwechsel aufgrund der Dauer der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit erfolgt. Die Formulierung "im bestehenden Arbeitsverhältnis" ist dahin zu verstehen, dass es auf das aktuell bestehende Arbeitsverhältnis zum jetzigen Arbeitgeber ankommt. Dass die Tarifparteien in dieser Vorschrift betonen wollten, eingruppierungsrelevante Tätigkeiten seien in einem "bestehenden", also wirksam begründeten und noch nicht beendeten Arbeitsverhältnis auszuüben, kann nicht ernsthaft angenommen werden. Denn dies ist selbstverständlich, da eingruppierungsrelevante Tätigkeiten in einem nicht bestehenden Arbeitsverhältnis schon begrifflich nicht denkbar sind. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien, in dem sie auf das "bestehende" Arbeitsverhältnis abstellten und die Vorschrift im Präsens formulierten, zum Ausdruck bringen wollten, dass Tätigkeiten, die im Rahmen vorheriger (also jetzt nicht mehr bestehender) Arbeitsverhältnisse erbracht wurden, außer Betracht zu bleiben haben. 55

Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Vorschrift des § 2 Abs. 4 Satz 1 des Entgelttarifvertrages auch im Streitfall zu berücksichtigen. Zwar geht es im Streitfall nicht um einen Tarifgruppenwechsel, sondern um die erstmalige Eingruppierung der Klägerin. Sollen aber nach § 2 Abs. 4 Satz 1 des Entgelttarifvertrages bei einem Tarifgruppenwechsel Vordienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber außer Betracht bleiben und nur Tätigkeiten im aktuellen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden, so muss dies auch im Hinblick auf die erstmalige Eingruppierung eines Arbeitnehmers gelten. Denn bei § 2 Abs. 4 Satz 1 des Entgelttarifvertrages handelt es sich um eine allgemeine Bestimmung, die für sämtliche in § 2 Abs. 7 des Entgelttarifvertrages genannten Tarifgruppen gilt. § 2 des Entgelttarifvertrages 56

enthält vom Allgemeinen zum Besonderen fortschreitende Regelungen über "Eingruppierung und Tarifgruppen".

c. Die historische Auslegung des Entgelttarifvertrages spricht ebenfalls dagegen, Tätigkeiten im Rotationssystem bei anderen Arbeitgebern zu berücksichtigen. 57

aa) Im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte des Entgelttarifvertrages ist zunächst festzuhalten, dass sich ein einheitlicher Regelungswille der Tarifvertragsparteien hinsichtlich der hier streitigen Auslegungsfrage nicht feststellen lässt. 58

Das ergibt sich aus den Auskünften der tarifvertragsschließenden Parteien, die die Berufungskammer eingeholt hat. Zwar hat die tarifvertragsschließende Gewerkschaft ausgeführt, die Arbeitgebervertreter hätten im Rahmen der Tarifvertragsverhandlungen zugestanden, dass systeminterne Kenntnisse nach wie vor bei der ordnungsgemäßen Eingruppierung Berücksichtigung finden müssten. Der tarifvertragsschließende Arbeitgeberverband hat demgegenüber mitgeteilt, über den Wunsch der Gewerkschaft hinsichtlich einer Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten habe keine Einigung erzielt werden können, so dass dies bezüglich keine Regelung in den Tarifvertrag mit aufgenommen worden sei. Übereinstimmend haben beide Tarifvertragsparteien mitgeteilt, dass offizielle Vereinbarungen, Protokolle oder sonstigen Aufzeichnungen hinsichtlich der streitgegenständlichen Auslegungsfrage im Rahmen der Tarifvertragsverhandlungen nicht angefertigt worden sind. Ohne derartige Unterlagen ist jedoch davon auszugehen, dass ein einheitlicher Einigungswille der Tarifparteien nicht bestand. Bei der Tarifvertragsauslegung sind nur schriftliche Äußerungen zu berücksichtigen (Kamanabrou, Die Auslegung und Fortbildung des normativen Teils von Tarifverträgen, Seite 254 f.). Denn bei Tarifverträgen ist ebenso wie bei Gesetzen auf die einheitliche Geltung für alle Normunterworfenen zu achten. Aus Gleichbehandlungs- und Rechtssicherheitsaspekten ist eine einheitliche Auslegung geboten, weshalb allen Auslegenden dieselben Auslegungsmittel zugänglich sein müssen. 59

bb) Aus der Vorgeschichte des Entgelttarifvertrages ergeben sich indes Anhaltspunkte dafür, dass eine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern hinsichtlich der Eingruppierung von Rotationskräften in die Tarifgruppe 2 nicht in Betracht kommt. 60

Im Bundesentgelttarif für die Markengastronomie vom 07.07.2000, der zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurde, war unter § 6 Ziff. 6 folgendes geregelt: 61

Anrechnung von Tätigkeitszeiten 62

Die Anwendung der Tätigkeitsbeispiele mit den Vorschriften nach zeitlicher Ausübung bestimmter Tätigkeiten bezieht sich jeweils auf die Zugehörigkeit im gleichen Unternehmen bzw. in gleicher Konzernsparte. 63

Diese Bestimmung, die im Hinblick auf eingruppierungsrelevante Tätigkeiten auch solche anerkannte, die nicht im aktuellen Arbeitsverhältnis beim jetzigen Arbeitgeber zurückgelegt wurden ("in gleicher Konzernsparte"), ist gerade nicht in den Entgelttarifvertrag vom 15./23.07.2007 aufgenommen worden. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern für die Eingruppierung keine Rolle spielen sollten. Dafür spricht auch, dass die Regelung unter § 5 Ziff. 3 Unterabs. 4 des Bundesentgelttarifvertrages vom 07.07.2000 ebenfalls nicht in den Entgelttarifvertrag vom 15./23.07.2007 übernommen wurde. Diese Regelung lautete: 64

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

Auch diese Bestimmung enthielt ihrem Wortlaut nach keine Beschränkung auf Tätigkeiten im aktuell bestehenden Arbeitsverhältnis. Die Regelung ordnete vielmehr die Berücksichtigung an Kenntnissen und Fertigkeiten bei allen Arbeitnehmern an, die bereits in der Systemgastronomie gearbeitet haben. Haben die Parteien des Entgelttarifvertrages diese Regelung nicht übernommen, so sollten offenbar die nicht im aktuellen Arbeitsverhältnis erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Eingruppierung nicht mehr von Belang sein. 66

d. Auch nach Sinn und Zweck der Bestimmungen des Entgelttarifvertrages ist eine Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten, die bei anderen Arbeitgebern zurückgelegt worden sind, nicht gerechtfertigt. 67

aa) Insoweit ist zwar der Klägerin zuzugeben, dass die Regelung, wonach Rotationskräfte nach zwölf monatiger Tätigkeit nicht mehr in die Tarifgruppe 1, sondern in die Tarifgruppe 2 einzugruppieren sind und damit höher vergütet werden, auf der Annahme beruht, dass die Beschäftigten nach einer zwölf monatigen Beschäftigungszeit Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, die eine höhere Vergütung rechtfertigen. Dass der Entgelttarifvertrag insoweit von größeren Kenntnissen und Fertigkeiten ausgeht, ergibt sich aus § 2 Abs. 2 Satz 5 und 6 des Entgelttarifvertrages. Dort ist ausdrücklich die Rede davon, dass Rotationsmitarbeiter "nach Ableistung der Anlernzeit" in die Tarifgruppe 2 einzugruppieren sind. 68

Daraus lässt sich allerdings nicht zwingend ableiten, dass auch bei anderen Arbeitgebern zurückgelegte "Anlernzeiten" für die Eingruppierung in die Tarifgruppe 2 zwingend berücksichtigt werden müssen. Die Ableistung der zwölf monatigen "Anlernzeit" beim gleichen Arbeitgeber führt typischerweise dazu, dass der Rotationsmitarbeiter mit den Arbeitsabläufen und den unterschiedlichen Anforderungen der Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Restaurants vertraut wird. Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern führen aber nicht notwendigerweise zu einem solchen Gewinn an Erfahrungen und Fertigkeiten. Dies gilt auch dann, wenn es sich um Beschäftigungszeiten "im gleichen System" handelt. Denn die Arbeitsabläufe mögen bei verschiedenen Unternehmen unterschiedlich gestaltet sein. Die Beklagte weist zu Recht darauf hin, dass sich Unternehmen und Betriebe auch innerhalb des gleichen Systems erheblich voneinander unterscheiden können. Insbesondere dann, wenn die Vorbeschäftigungszeit bei anderen Arbeitgeber schon jahrelang zurückliegt, scheint es zweifelhaft, dass beim betreffenden Mitarbeiter im Vergleich zu neu eingestellten unerfahrenen Arbeitnehmern ein Vorsprung an Erkenntnissen und Erfahrungen vorhanden ist. 69

bb) Der aus der Entstehungsgeschichte des Entgelttarifvertrages erkennbare Zweck der Regelung, nämlich, die Eingruppierung der Rotationskräfte zu vereinfachen, spricht gegen die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern im Rahmen einer Eingruppierung in die Tarifgruppe 2. 70

Gegenüber den Bestimmungen des Bundesentgelttarifvertrages für die Markengastronomie vom 07.07.2000 sollte die Eingruppierung der Rotationskräfte im Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie vereinfacht werden. Das ergibt sich daraus, dass Bestimmungen, die der Bundesentgelttarifvertrag für die Markengastronomie vom 07.07.2000 hinsichtlich der Eingruppierung von Rotationskräften enthielt, in den Bundesentgelttarifvertrag vom 15./23.07.2007 nicht übernommen worden sind. Dies gilt für die bereits erwähnten 71

Regelungen unter § 6 Ziff. 6 (Anrechnung von Tätigkeitszeiten) und § 5 Ziff. 3 Unterabs. 4 (Berücksichtigung von Kenntnissen und Fertigkeiten bei Arbeitnehmern, die bereits in der Systemgastronomie gearbeitet haben) des Bundesentgelttarifvertrages vom 07.07.2000. Im Hinblick auf die Eingruppierung in die Tarifgruppe 2 ist im Bundesentgelttarifvertrag vom 15./23.07.2007 auch die im Bundesentgelttarifvertrag vom 07.07.2000 noch enthaltene Voraussetzung entfallen, dass Arbeitnehmer "alle Teilaufgaben wechselnd ausüben kann und selbstständig regelmäßig ausübt und/oder auf Teilgebieten umfassend spezialisiert ist". Die genannten Bestimmungen des Bundesentgelttarifvertrages vom 07.07.2000, die in den Entgelttarifvertrag vom 15./23.07.2007 nicht übernommen worden sind, waren geeignet, Unklarheiten hinsichtlich der zutreffenden Eingruppierung hervorzurufen und Streitigkeiten heraufzubeschwören. Die Bestimmungen des Entgelttarifvertrages vom 15./23.07.2007 sind demgegenüber einfacher gestaltet, um derartige Probleme zu vermeiden.

Die angestrebte Vereinfachung würde aber nicht erreicht, wenn Rotationskräfte sich auf Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern berufen könnten, um eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 2 durchzusetzen. Es könnte dann nämlich zu Streitigkeiten etwa darüber kommen, ob die Tätigkeit beim anderen Arbeitgeber Anforderungen an eine Beschäftigung im Rotationssystem i. S. des § 2 Abs. 3 des Entgelttarifvertrages erfüllt. Bei Teilzeitkräften mit wechselnden Arbeitszeiten könnte sich die Frage stellen, nach Maßgabe welcher Teilzeitquote des § 2 Abs. 4 Unterabs. 2 des Entgelttarifvertrages die Tätigkeit im Rahmen eines früheren Arbeitsverhältnisses berücksichtigt wird. Auch die Frage, ob es Zeiten gab, in denen das Arbeitsverhältnis, das mit einem ehemaligen Arbeitgeber bestand, geruht hat (nach § 2 Abs. 4 Satz 1 des Entgelttarifvertrages bleiben derartige Zeiten für den Tarifgruppenwechsel außer Betracht), könnte praktische Probleme aufwerfen. Der Arbeitgeber, mit dem das aktuelle Arbeitsverhältnis besteht, wird all diese Fragen jedenfalls nicht ohne Weiteres aus dem Inhalt vorgelegter Zeugnisse beantworten können. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Vorbeschäftigungszeiten schon länger zurückliegen.

72

Dass Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern hinsichtlich der Eingruppierung von Rotationskräften in die Tarifgruppe 2 unberücksichtigt bleiben, ist auch interessengerecht. Die Eingruppierung in die Tarifgruppe 2 ist im Entgelttarifvertrag vom 15./23.07.2007 gegenüber der Vorgängerregelung des Bundesentgelttarifvertrages vom 07.07.2000 für die Rotationskräfte erleichtert worden. Denn die Eingruppierung in die Tarifgruppe 2 setzt nicht mehr voraus, dass der Arbeitnehmer "alle Teilaufgaben wechselnd ausüben kann und selbstständig regelmäßig ausübt und/oder auf Teilgebieten umfassend spezialisiert ist". In die Tarifgruppe 2 wird vielmehr jede Rotationskraft nach zwölf monatiger Tätigkeit eingruppiert. Dann aber erscheint es nicht unbillig, nicht mehr sämtliche Vorbeschäftigungszeiten, sondern nur noch die Beschäftigungszeiten im aktuellen Arbeitsverhältnis zum jetzigen Arbeitgeber zu berücksichtigen. Anderenfalls käme es zu einer doppelten Begünstigung der Arbeitnehmer, die – wie bereits dargelegt – nach Systematik und Entstehungsgeschichte des Entgelttarifvertrages nicht beabsichtigt war.

73

2. Auch unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Streitfalles kann die Klägerin nicht verlangen, dass die Beschäftigungszeit, die sie im Restaurant in B1 zurückgelegt hat, im Rahmen der Eingruppierung in die Tarifgruppe 2 Berücksichtigung findet.

74

Wenngleich das Restaurant in B1 von einem Gesellschafter der Beklagten geführt wurde, so handelt es sich doch um unterschiedliche Arbeitgeber. Der Beklagten ist es nicht nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verwehrt, sich darauf zu berufen, dass zwei unterschiedliche Arbeitsverhältnisse vorliegen. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Arbeitgeber nur formal ein neues Arbeitsverhältnis begründen wollten, um die nach dem

75

Entgelttarifvertrag vorgesehene Eingruppierung der Klägerin in die Tarifgruppe 2 zu umgehen. Gegen die Annahme, tarifliche Eingruppierungsvorschriften seien umgangen worden, spricht bereits, dass die Klägerin im Rahmen des vorherigen Arbeitsverhältnisses am Ende eine Vergütung nach der Tarifgruppe 2 erhielt.

3. Die Beklagte hat das der Klägerin zustehende Arbeitsentgelt in Höhe von 6,50 € brutto je Stunde gezahlt. 76

Grundsätzlich beträgt das Bruttostundenentgelt der Tarifgruppe 2 für das Bundesland Nordrhein-Westfalen vom 01.12.2007 bis zum 30.11.2010 gemäß § 3 Abs. 5, Unterabs. 2 des Entgelttarifvertrages 7,60 € brutto je Stunde. Das Entgelt konnte jedoch nach § 3 Abs. 4 Satz 1 und Absatz 5, Unterabs. 3 des Entgelttarifvertrages um 10 % abgesenkt werden. Von dieser Möglichkeit haben die Parteien im Arbeitsvertrag unter § 4 Gebrauch gemacht. 77

III. 78

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglos eingelegten Berufung zu tragen. 79

Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen worden. Die Rechtsfrage, ob bei der Eingruppierung von Rotationskräften in die Tarifgruppe 2 des Entgelttarifvertrages die Systemgastronomie vom 15./23.07.2007 Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern zu berücksichtigen sind, ist entscheidungserheblich und hat grundsätzliche Bedeutung. Der Entgelttarifvertrag gilt bundesweit. 80