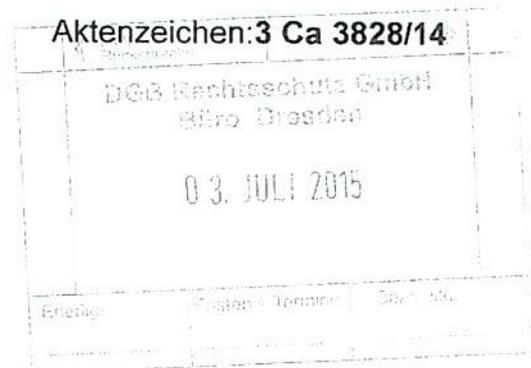




Verkündet am 01. Juli 2015



Im Namen des Volkes
Urteil

In dem Rechtsstreit

Prozessbev.:

Rechtssekretäre
Margit Körlings u.a.
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Dresden

- Klägerin -

g e g e n

Konsum Dresden e.G.

Prozessbev.:

- Beklagte -

wegen tariflichen Einstufung

hat das Arbeitsgericht Dresden, 3. Kammer, durch die Richterin am Arbeitsgericht Hartmann als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 2015

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenzen für den Zeitraum Februar 2013 bis November 2013 in Höhe von 2.055,70 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten aus jeweils 205,57 Euro ab 01.03.2013, 01.04.2013, 01.05.2013, 01.06.2013, 01.07.2013, 01.08.2013, 01.09.2013, 01.10.2013, 01.11.2013 und 01.12.2013 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, Entgeltdifferenzen für Urlaubsgeld 2013 und Weihnachtsgeld 2013 in Höhe von 182,46 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 89,43 Euro ab 01.07.2013 sowie 93,03 Euro ab 01.12.2013 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Dezember 2013 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.01.2014 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Januar 2014 in Höhe von 307,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.02.2014 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Februar 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.03.2014 zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für März 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.04.2014 zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für April 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.05.2014 zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Mai 2014 in Höhe von 225,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.06.2014 zu zahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Juni 2014 in Höhe von 295,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.07.2014 zu zahlen.

10. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Juli 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.08.2014 zu zahlen.
11. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für August 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.09.2014 zu zahlen.
12. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für September 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.10.2014 zu zahlen.
13. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Oktober 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.11.2014 zu zahlen.
14. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für November 2014 in Höhe von 298,60 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.12.2014 zu zahlen.
15. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Dezember 2014 in Höhe von 225,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.01.2015 zu zahlen.
16. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Januar 2015 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.02.2015 zu zahlen.
17. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Februar 2015 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.03.2015 zu zahlen.
18. Die Kosten des Rechtsstreites hat die Beklagte zu tragen.
19. Der Streitwert wird auf 5.645,93 € festgesetzt.

gez. Hartmann
Richterin am Arbeitsgericht

- ehrenamtliche Richter -

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Eingruppierung.

Die 1964 geborene Klägerin ist seit 1986 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Im Änderungsvertrag von 1986 vereinbarten die Parteien eine Beschäftigung als Verkäuferin/KassiererIn. Nach dem letzten Änderungsvertrag vom 22.01.1997 ist die Klägerin als Verkaufshilfe in der Gehaltsgruppe G II/3 beschäftigt. Die Klägerin hat keine kaufmännische Berufsausbildung.

Auf das Arbeitsverhältnis finden der Manteltarifvertrag und der Tarifvertrag zu Entgelten, Sonderzahlungen und Ausbildungsvergütungen für die Mitgliedsunternehmen Handel der Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. (im Folgenden: Entgelttarifvertrag) – Tarifausschuß Sachsen – im Freistaat Sachsen Anwendung. Letzterer ist gültig ab 01.10.2009.

Streitig ist, ob die Klägerin Anspruch auf Entgelt nach G II oder G III des Entgelttarifvertrages hat.

§ 2 Entgelttarifvertrag regelt (soweit hier erheblich):

"Eingruppierung

1. *Maßgebend für die Ein- und/oder Umgruppierung der ArbeitnehmerInnen sind die nachstehenden Grundsätze.*
2. *Für die Eingruppierung werden Gehalts- und Lohngruppen gebildet. Bei der Eingruppierung kommt es auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit an. Übt ein(e) ArbeitnehmerIn mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Gehalts- oder Lohngruppen fallen, so erfolgt die Eingruppierung entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit.*
3. *Maßgebend sind die jeder Gruppe vorangestellten Gruppenmerkmale. Die Anforderungen des Arbeitsplatzes werden anhand der Gruppenmerkmale gewichtet.*

..."

Die Entgeltgruppen sind in § 3 Entgelttarifvertrag wie folgt (soweit hier erheblich) geregelt:

"A. Kaufmännische ArbeitnehmerInnen

Die Tätigkeiten sind nach Tarifgruppen wie folgt gegliedert:

G I

Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist.

Beispiele:

Hilfskräfte in Verwaltung, Verkauf und sonstigen Betriebsbereichen und Lager, AuszeichnerInnen, Ladenhilfen, WarenauffüllerInnen

G II

Tätigkeiten, für die in der Regel eine Anlernzeit bis zu sechs Monaten ausreichend ist.

G II/1 *im* **1. Tätigkeitsjahr**

G II/3 *ab dem* **3. Tätigkeitsjahr**

Beispiele:

Verkaufshilfen, auch mit einfacher Kassiertätigkeit (z. B. Pfandkasse), Schreibkräfte, TelefonistInnen, KarteiführerInnen

G III

Kaufmännische Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine abgeschlossene Ausbildung im ausgeübten Beruf erforderlich ist.

G III/1 *im* **1. Tätigkeitsjahr**

G III/3 *ab dem* **3. Tätigkeitsjahr**

G III/5 *ab dem* **5. Tätigkeitsjahr**

Beispiele:

FachverkäuferInnen mit bedienender und beratender Verkaufstätigkeit, KassiererInnen, MitarbeiterInnen Informations-/Reklamations-, Umtausch- und Reparaturabwicklung, MitarbeiterInnen in der Hauptkasse, KontoristInnen, SachbearbeiterInnen für bestimmte Aufgabengebiete (z. B. Lager, Versand, Werbung, Verwaltung)

G IV

Tätigkeiten, die selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen ausgeübt werden und für die besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind.

G IV/1 *im* **1. Tätigkeitsjahr**

G IV/3 *ab dem* **3. Tätigkeitsjahr**

Beispiele:

1. FachverkäuferInnen mit Fachausbildung und Tätigkeit im Fachbereich, 1. KassiererInnen, KüchenchefInnen (1. KöchInnen), 1. Fachkraft im Büro, in der Verwaltung, im Lagerbereich, im Versand, in der Werbung, AußenverkäuferInnen im Vertrieb, LadenverwalterInnen mit bis zu zwei unterstellten Vollbeschäftigten, AuszeichnungskontrolleurInnen

..."

Die Klägerin ist in einem Supermarkt der Beklagten zu ca. 90 Prozent der arbeitsvertraglich geschuldeten Zeit an einer Scannerkasse eingesetzt. Die Ware wird in der Regel über einen Barcode eingelesen. Für die Tätigkeit erhält die Klägerin Wechselgeld, welches sie nachzählen und quittiert muss. Mit Hilfe einer PIN meldet sie sich an der Kasse an. Nach Beendigung der Kassiertätigkeit nimmt die Klägerin die Kassenlade und rechnet den Kassenbestand ab. Am Ende des Kassiervorgangs wird der Bon ausgedruckt, die Bezahlung erfolgt durch Bargeld, Gutschein, EC oder anderen Karten. Obst und Gemüse muss abgewogen werden und der Preis gesondert in die Kasse eingegeben werden, das gleiche gilt für Backwaren.

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 08.05.2013 die Gehaltsgruppe G III ab Februar 2013 gegenüber der Beklagten geltend gemacht.

In der Güteverhandlung am 03.01.2014 hat die Beklagte auf die Wahrung der Ausschluss- und Verjährungsfristen verzichtet.

Mit der Klage verfolgt die Klägerin ihre Forderungen weiter.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Tätigkeit an einer Scannerkasse keine einfache Kassiertätigkeit sei. Insbesondere auch deshalb, da als Tätigkeitsbeispiel in der G II die Pfandkasse benannt ist und somit der Kassierbereich gegenüber der Tätigkeit an einer Scannerkasse eingeschränkt sei. Auch müsse die Tätigkeit komplex betrachtet werden. Kassieren bedeute, stets mit hoher Konzentration arbeiten zu müssen. Es seien Kenntnisse über das gesamte Warensortiment einschließlich der Aktionsangebote, der geltenden Kaufbeschränkungen, welche nicht von der Kasse angezeigt werden, erforderlich. Hinzu komme das Nachzählen der Ware (zum Beispiel beim Kauf unverpackter Backwaren, Getränke).

Auch sei eine Prüfung der Plausibilität des Preises und Kontrolle, dass alle Waren abkassiert wurden, erforderlich.

Die Klägerin beantragt

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenzen für den Zeitraum Februar 2013 bis November 2013 in Höhe von 2.055,70 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten aus jeweils 205,57 Euro ab 01.03.2013, 01.04.2013, 01.05.2013, 01.06.2013, 01.07.2013, 01.08.2013, 01.09.2013, 01.10.2013, 01.11.2013 und 01.12.2013 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, Entgeltdifferenzen für Urlaubsgeld 2013 und Weihnachtsgeld 2013 in Höhe von 182,46 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 89,43 Euro ab 01.07.2013 sowie 93,03 Euro ab 01.12.2013 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Dezember 2013 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.01.2014 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Januar 2014 in Höhe von 307,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.02.2014 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Februar 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.03.2014 zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für März 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.04.2014 zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für April 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.05.2014 zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Mai 2014 in Höhe von 225,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.06.2014 zu zahlen.

9. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Juni 2014 in Höhe von 295,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.07.2014 zu zahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Juli 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.08.2014 zu zahlen.
11. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für August 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.09.2014 zu zahlen.
12. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für September 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.10.2014 zu zahlen.
13. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Oktober 2014 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.11.2014 zu zahlen.
14. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für November 2014 in Höhe von 298,60 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.12.2014 zu zahlen.
15. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Dezember 2014 in Höhe von 225,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.01.2015 zu zahlen.
16. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Januar 2015 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.02.2015 zu zahlen.
17. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltdifferenz für Februar 2015 in Höhe von 205,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.03.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Sie ist der Auffassung, die Klägerin übe nur einfache Kassiertätigkeiten aus, für die eine Anlernzeit von weit unter sechs Monaten ausreichend sei, da die Tätigkeit der Klägerin selbst von ungelernten Aushilfen ausgeübt werde.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung nach G III sei heutzutage für das überschaubare Tätigkeitsfeld an einer IT-basierenden Scannerkasse nicht mehr zu verlangen.

Die bloße beispielhafte Nennung der Kassiertätigkeiten in der Gehaltsgruppe G III führe nicht dazu, dass die weiteren Eingruppierungsmerkmale unberücksichtigt gelassen werden können.

Wegen des weiteren Vorbringens wird auf die gesamte Akte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist begründet.

Die Klägerin hat Anspruch auf Vergütung nach Gehaltsgruppe G III ab dem 5. Tätigkeitsjahr. Die Beklagte hat daher die der Höhe nach unstreitigen Beträge an die Klägerin zu zahlen.

Der Anspruch ergibt sich aus dem Entgelttarifvertrag in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag.

Die Klägerin arbeitet überwiegend als Kassiererin. Die Tarifvertragsparteien haben die Tätigkeit einer Kassiererin der Gehaltsgruppe G III zugeordnet und sind dabei davon ausgegangen, dass Kassiererinnen kaufmännische Tätigkeiten ausüben, für die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine abgeschlossene Ausbildung im ausgeübten Beruf erforderlich ist.

Maßgebend für die Eingruppierung ist nach § 2 Ziffer 2 Entgelttarifvertrag die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit.

Das ist im vorliegenden Fall unstreitig die Tätigkeit einer Kassiererin. Maßgebend ist auch die zeitlich überwiegende Tätigkeit, dies ist ebenso unstreitig die Tätigkeit als Kassiererin.

Nach § 2 Nr. 3 Entgelttarifvertrag sind auch maßgebend die jeder Gruppe vorangestellten Gruppenmerkmale. Schon aus der Reihenfolge ergibt sich, dass zuerst auf die ausgeübte Tätigkeit abzustellen ist. Erst dann auf die Gruppenmerkmale.

Einigen sich die Tarifvertragsparteien jedoch auf die Nennung von Tätigkeitsbeispielen, so ist die Eingruppierung zwingend entsprechend der Entgeltgruppe, in der das Tätigkeitsbeispiel genannt ist, vorzunehmen. Die Erfordernisse eines Tätigkeitsmerkmals sind regelmäßig als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine den in der betreffenden Vergütungsgruppe genannten Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt (vgl. BAG, Urteil vom 24.09.2014, - 4 AZR 559/12 -, juris). Ob es sich dabei

um eine den allgemeinen Merkmalen entsprechende Tätigkeit handelt, braucht in einem solchen Fall regelmäßig nicht mehr geprüft werden (vgl. BAG 23.02.2012, 2 AZR 44/11, juris).

Die Klägerin übt unstreitig die Tätigkeit einer Kassiererin aus.

Die Tarifvertragsparteien haben zwar im vorliegenden Fall den Begriff "Kassierer" sowohl in der G II, G III als auch G IV verwendet. Eine Unterscheidung der Tätigkeit ist jedoch durch die Verwendung der Begriffe einfache Kassiertätigkeit (G II), Kassierer (G III) und erster Kassierer (G IV) erfolgt. In der G III ist daher der "normale" Kassierer eingruppiert. Höhere Anforderungen werden nicht verlangt.

Bei dem Begriff "Kassierer" handelt es sich um einen branchenspezifischen Begriff. Das Bundesarbeitsgericht führt dazu im Urteil vom 05.09.2012 – 4 AZR 584/10 -, juris aus:

*"Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei einer branchenspezifischen Verwendung eines Begriffs davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff so angewendet wissen wollen, wie er im Handel, Verkehr und Wirtschaftsleben verstanden wird und damit den Anschauungen der beteiligten Berufskreise und dem Handelsbrauch (§ 346 HGB) entspricht.
..."*

Im Wirtschaftsleben wird unter einem Kassierer im Einzelhandel, um den es sich vorliegend handelt, folgendes verstanden:

"Kassierer/innen im Handel bearbeiten den Kassiervorgang. Meist arbeiten sie mit Scannerkassen, so dass sie die Verkaufspreise nicht manuell eingeben müssen. In Supermärkten wiegen sie an der Kasse auch Gemüse und Obst ab. Wenn Kunden ihre Waren bezahlen, prüfen Kassierer/innen im Handel die Echtheit der Geldscheine und achten darauf, das richtige Wechselgeld herauszugeben. Gegebenenfalls wickeln sie die Zahlungen bargeldlos ab. Wenn weniger Betrieb ist, unterstützen sie die Kolleginnen und Kollegen im Lager und im Wareneingang und füllen Regale auf. Zudem bearbeiten sie Reklamationen und tauschen Waren um. Bei Bedarf helfen sie den Kunden beim Verpacken der gekauften Waren. Am Ende ihres Arbeitstages erstellen sie gegebenenfalls die Abrechnung, in dem sie den Kassenbestand mit den Einnahmen verrechnen."

(Berufe.net unter Kassierer/in (Handel) - Aufgaben und Tätigkeiten (Kurzform)

Es ist daher davon auszugehen, dass in der G III die ganz normale Kassiertätigkeit, wie auch üblicherweise im Handel, Verkehr und Wirtschaftsleben darunter verstanden wird, gemeint ist.

Das wird auch deutlich durch die Abstufungen der Kassierertätigkeiten in den Gehaltsgruppen II bis IV. So sind in der G II einfache Kassiertätigkeiten genannt. Diese unterscheiden sich von dem normalen Begriff des Kassierers im Handel, Verkehr und Wirtschaftsleben. Als Unterbeispiel ist die Pfandkasse angegeben. Damit wird deutlich, dass einfache Kassiertätigkeiten auf einen wesentlich geringeren Tätigkeitsbereich begrenzt sind.

In der G IV sind die ersten Kassiererinnen eingruppiert, also KassierInnen, die eine höhere Verantwortung haben. Würde man die "normalen Kassiererinnen" ebenfalls nach der G II vergüten, würde ein Sprung von der G II in die G IV erfolgen.

Denn nicht ersichtlich und kaum vorstellbar ist, welche Kassiertätigkeiten dann überhaupt noch nach der G III zu vergüten wären. Eine Kassiererin in der G III gebe es dann gar nicht.

Die Systematik des Entgelttarifvertrages wäre damit durchbrochen. Das können die Tarifvertragsparteien nicht gewollt haben.

Diese Auffassung wird dadurch unterstrichen, dass die Bundesagentur für Arbeit (siehe Berufe.net) in der Regel eine kaufmännische Ausbildung im Handel als Zugang zur Tätigkeit als Kassiererin angibt. Insofern liegt auch eine Übereinstimmung mit der G III des Entgelttarifvertrages vor.

Den Tarifvertragsparteien hätte es auch frei gestanden, eine Regelung zu treffen, dass Kassierer/innen, die an Scannerkassen arbeiten, keine normalen Kassiertätigkeiten ausüben, sondern einfache Kassiertätigkeiten. Der Entgelttarifvertrag ist aus dem Jahr 2009. Scannerkassen sind keine Erfindung aus den Jahren nach 2009. Davon abgesehen sind Scannerkassen auch Registrierkassen, die außer einer manuellen Eingabe über Tastatur auch ein Barcodelesegerät haben. Zur Geschichte der Scannerkasse führt Wikipedia folgendes aus:

"...

In Deutschland wurde die erste Scannerkasse 1977 in einem Augsburger Verbrauchermarkt des Einzelhandelsunternehmens "Carl-Doderer KG" (1987 von der Schwarz-Gruppe erworben) in Betrieb genommen.

Im Jahr 1982 existierten deutschlandweit 66 Scannermärkte, 1985 waren es 719. Zuvor musste jeder Artikel von Hand einzeln ausgezeichnet und der Preis in die Kasse getippt werden.

Ab 1977 wurden in der damaligen Bundesrepublik Deutschland und in elf weiteren europäischen Staaten ein einheitlicher Strichcode eingeführt. Den ersten dieser Strichcodes druckte in Deutschland am 1. Juli 1977 die Gewürzmischhandlung Wichartz aus Wuppertal auf ihre Produkte. Bis 1979 waren weltweit 15.000 Produkte EAN-codiert, dem standen nur neun Scannerkassen im Einsatz gegenüber. In den achtziger Jahren konnte sich die Scanner- und Strichcode-Technik endgültig durchsetzen. Das führende Handelsunternehmen Aldi stellte relativ spät auf Scannerkassen um: Aldi Süd führte Scannerkassen im Jahr 2000 ein, Aldi Nord im Jahr 2003. Grund dafür war, dass das Eintippen schneller war als das Scannen mit den Geräten der ersten Generationen ohne omnidirektionalen Laser. ..."

Auch in der Verhandlung wusste keiner der Parteien mehr, wann die Scannerkassen im Konsum eingeführt wurden. Auch daraus ist zu schließen, dass diese also schon über einen längeren Zeitraum genutzt werden.

Der Anspruch auf Verzugszinsen ergibt sich aus den §§ 288, 286 BGB.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen, da sie unterlegen ist (§§ 46 Absatz 2 ArbGG, 91 Absatz 1 ZPO).

III.

Der Streitwert des Urteils (§ 61 Absatz 1 ArbGG) ergibt sich aus der Höhe der Forderungen (§ 46 Absatz 2 ArbGG, §§ 3 ff. ZPO).

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann von **der Beklagten** Berufung eingelegt werden.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem **die Beklagte** unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes **EUR 600,00** übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb **eines Monats nach Zustellung dieses Urteils** schriftlich oder in elektronischer Form beim

**Sächsischen Landesarbeitsgericht,
Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz**

eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb von **zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils** schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte elektronische Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Europa über den elektronischen Rechtsverkehr in Sachsen (SächsERVerkVO) vom 16. Juli 2010 (SächsGVBl. S. 190) in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de. Die Einlegung des Rechtsbehelfs/Rechtsmittels durch eine einfache E-Mail wahrt dagegen die Form nicht.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder von einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von einem Zusammenschluss solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn dieser kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Satz 2 des Absatzes gilt entsprechend für Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Satz 2 des Absatzes genannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der in Satz 2 des Absatzes genannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Satz 3 des Absatzes gilt entsprechend.

2. Für **die Klägerin** ist gegen dieses Urteil **kein** Rechtsmittel gegeben.

Die Berufungsbegründung und weitere Schriftsätze sollen dem Sächsischen Landesarbeitsgericht in fünffacher Fertigung vorgelegt werden. Dies gilt nicht bei Einreichung in elektronischer Form.

gez. Hartmann
Richterin am Arbeitsgericht