


Gericht:	Sächsisches Landesarbeitsgericht 3. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	28.11.2014	Norm:	§ 1 TVG
Aktenzeichen:	3 Sa 226/14	Zitiervorschlag:	Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 28. November 2014 - 3 Sa 226/14 -, juris
Dokumenttyp:	Urteil		

Eingruppierung eines Kassierers

Orientierungssatz

Eine Tätigkeit an einer Scannerkasse rechtfertigt nur eine Vergütung nach der Entgeltgruppe G II, nicht nach der Entgeltgruppe G III des Tarifvertrags zu Entgelten, Sonderzahlungen und Ausbildungsvergütungen für die Mitgliedsunternehmen Handel der Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. - Tarifausschuss Sachsen - Freistaat Sachsen vom 17. September 2009.(Rn.74)

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 4 AZN 75/15)

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 4 AZR 248/15)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Leipzig, 7. Februar 2014, Az: 12 Ca 2906/13, Urteil
nachgehend BAG, 15. April 2015, Az: 4 AZN 75/15, Beschluss: Stattgabe (nicht dokumentiert)
nachgehend BAG, 2. August 2016, Az: 4 AZR 248/15, sonstige Erledigung: Vergleich

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 07.02.2014 - 12 Ca 2906/14 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers.
- 2 Die Beklagte betreibt Lebensmitteleinzelhandel mit einer Vielzahl von Supermärkten in ... und im Umkreis bis zu 200 Kilometern.
- 3 Der Kläger verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung als Einzelhandelskaufmann. Nachdem er zunächst seit dem 04.07.2005 auf der Grundlage mehrerer Arbeitsverträge zeitweise als geringfügig Beschäftigter für die Beklagte tätig war, steht er seit dem 06.10.2008 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages vom selben Tag (Anlage zur Klageschrift vom 02.08.2013; Bl. 14 d. A.) als „Mitarbeiter Verkauf“ mit einer Arbeitszeit von 75 % einer Vollzeittätigkeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Im Arbeitsvertrag vom 06.10.2008 ist u.a. Folgendes bestimmt:

- 4 „Als Vergütung für die Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Brutto-Tariffentgelt in
- 5 **Gehaltsgruppe G II/3 von 998,25 €.**
- 6 (...)
- 7 Die Dauer des Erholungsurlaubes und die Kündigungsfristen regelt der gültige Manteltarifvertrag zwischen den Konsumgenossenschaften in Sachsen und der HBV. Für den Arbeitsvertrag gelten die gültigen tarifrechtlichen Bestimmungen der ver.di Sachsen und der Tarifgemeinschaft Konsum e.V. - Tarifausschuss Sachsen sowie die Betriebsvereinbarungen.“
- 8 Der Kläger war im Streitzeitraum bis einschließlich 09.02.2013 in der Filiale ... (...) und ist seit dem 18.02.2013 in der Filiale ... (...) eingesetzt. Neben weiteren Tätigkeiten übte der Kläger in beiden Filialen Kassiertätigkeiten an einer sogenannten „Scannerkasse“ in streitigem zeitlichen Umfang aus. Unstreitig betrug der Anteil der Kassiertätigkeiten in der Zeit bis zum 09.02.2013 aber über 50 % der Gesamtarbeitszeit des Klägers. Die Tätigkeit des Klägers hat(te) im Wesentlichen folgenden Inhalt:
- 9 Soweit die Artikel mit einem Strichcode versehen sind, werden sie vom Kläger über den Scanner gezogen und dabei in die Kasse eingelesen. Dies gilt für ca. 85 % der verkauften Artikel. Soweit die Etiketten der Artikel beim Abwiegen durch die Kunden selber erstellt werden (Obst und Gemüse), muss der Kläger darauf achten, dass die Kunden beim Abwiegen die richtige Eingabetaste betätigt haben. So bietet die Beklagte die verschiedenen Sorten von Äpfeln und Tomaten zu unterschiedlichen Preisen an.
- 10 Soweit Waren nicht über den Scanner erfasst werden können, können sie mit Hilfe einer vierstelligen PLU, die der Kläger entweder auswendig weiß (z.B. 1000 für Tragetaschen) oder die er über eine Warengruppentaste an der Kasse abfragen kann, manuell eingegeben werden. Der Kläger muss insoweit die jeweilige Warengruppe erkennen (z.B. Obst, Gemüse, Brot, Brötchen) und die entsprechende Warengruppentaste betätigen. Aus der dann erscheinenden Liste muss dann das entsprechende Produkt herausgesucht und die angezeigte PLU in die Kasse eingegeben werden.
- 11 Bei den sogenannten Gebinden im Getränkebereich (Bier, Wasser etc.) muss der Kläger kontrollieren, ob die Kästen sortenrein sind oder verschiedene Sorten mit unterschiedlichen Preisen enthalten. Soweit Alkohol oder Zigaretten verkauft werden, hat der Kläger auf das Alter der Kunden zu achten und sich ggf. deren Personalausweis zeigen zu lassen. Des Weiteren hat der Kläger zu kontrollieren, ob die Kunden sämtliche Waren auf das Förderband gelegt haben und muss die Kunden insoweit ggf. auffordern, ihm Taschen oder Rucksäcke vorzuzeigen.
- 12 Neben den Bezahlmöglichkeiten bar und Karte akzeptiert die Beklagte sogenannte Restaurantschecks, Gutscheine sowie Sozialgutscheine. Bezüglich letzterer hat der Kläger auch den Personalausweis des betreffenden Kunden zu prüfen. Soweit die Kunden den Kläger zum Warenangebot der Beklagten befragen, z.B. welchen Wein er zu einem bestimmten Essen empfehlen könne, gibt er die entsprechenden Auskünfte.
- 13 An den Scannerkassen setzt die Beklagte u.a. auch Personal ein, welches über keine Ausbildung im Einzelhandel verfügt (z.B. Studenten). Diese Personen erhalten vor ihrem Einsatz eine Einweisung von vier Stunden.
- 14 Die Beklagte vergütete den Kläger im Streitzeitraum nach der Entgeltgruppe G II/3 des am 01.10.2009 in Kraft getretenen Tarifvertrages zu Entgelten, Sonderzahlungen und Ausbildungsvergütungen für die Mitgliedsunternehmen Handel der Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. - Tarif-

ausschuss Sachsen - im Freistaat Sachsen vom 17.09.2009 (ETVKonsum). Mit Schreiben vom 01.11.2012 und 11.06.2013 (Anlagen K 6 und K 7 zur Klageschrift vom 02.08.2013; Bl. 36/37 d. A.) machte der Kläger erfolglos eine Vergütung nach der Entgeltgruppe G III/5 rückwirkend ab August 2012 geltend. Diese Forderung hat er in der Folge mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht Leipzig weiter verfolgt.

- 15 Der Kläger hat behauptet, er übe die Tätigkeiten an der Scannerkasse regelmäßig zu mehr als 50 % seiner Arbeitszeit aus. Deshalb sei er in die Entgeltgruppe G III eingruppiert. Es handele sich um die Tätigkeit eines Kassierers im Sinne des im Tarifvertrag genannten Beispiels. Seine Tätigkeit setze die in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe G III genannte Ausbildung voraus. Es handele sich nicht allein um leichte Kassiertätigkeiten. Die Tätigkeiten an der Scannerkasse erforderten vielmehr ständig eine erhöhte Konzentration und gleichzeitig Kommunikationsbereitschaft gegenüber den Kunden auch in Stresssituationen. Um auskunftsfähig zu sein, müsse er über das gesamte Warenangebot der Beklagten informiert sein.
- 16 Der Kläger hat beantragt,
- 17 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab August 2012 nach der Entgeltgruppe G III ab dem 5. Tätigkeitsjahr des Tarifvertrages zu Entgelten, Sonderzahlungen und Ausbildungsvergütungen für die Mitgliedsunternehmen Handel der Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. - Tarifausschuss Sachsen - im Freistaat Sachsen vom 01.10.2009 zu vergüten;
- 18 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzvergütung für die Monate August 2012 bis einschließlich Juli 2013 in Höhe von 2.466,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 205,50 € seit dem 01.09.2012, aus 411,00 € seit dem 01.10.2012, aus 616,50 € seit dem 01.11.2012, aus 822,00 € seit dem 01.12.2012, aus 1.027,50 € seit dem 01.01.2013, aus 1.233,00 € seit dem 01.02.2013, aus 1.438,50 € seit dem 01.03.2013, aus 1.644,00 € seit dem 01.04.2013, aus 1.849,50 € seit dem 01.05.2013, aus 2.055,00 € seit dem 01.06.2013, aus 2.260,50 € seit dem 01.07.2013 und aus 2.466,00 € seit dem 01.08.2013 zu zahlen;
- 19 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzweihnachtsgeld in Höhe von 93,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2012 zu zahlen;
- 20 4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzurlaubsgeld in Höhe von 89,25 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2013 zu zahlen;
- 21 5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzvergütung für die Monate August und September 2013 in Höhe von insgesamt 411,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 205,50 € seit dem 01.09.2013 und aus 411,00 € seit dem 01.10.2013 zu zahlen;
- 22 6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzvergütung für die Monate Oktober und November 2013 in Höhe von insgesamt 411,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 205,50 € seit dem 01.11.2013 und aus 411,00 € seit dem 01.12.2013 zu zahlen;
- 23 7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzweihnachtsgeld in Höhe von 93,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2013 zu zahlen.
- 24 Die Beklagte hat beantragt,
- 25 die Klage abzuweisen.

- 26 Zur Begründung hat sie ausgeführt, die Tätigkeiten des Klägers an der Scannerkasse rechtfertigten keine Vergütung nach der Entgeltgruppe G III. Es handele sich vielmehr um einfache Tätigkeiten, die keiner Ausbildung bedürften, wie der Einsatz von Studenten zeige. Ab dem 18.02.2013 habe der zeitliche Anteil der Tätigkeit an der Scannerkasse zudem nur noch durchschnittlich 35,36 % betragen. Dass die in der übrigen Zeit vom Kläger erbrachten Tätigkeiten eine höhere Vergütung rechtfertigten, habe dieser nicht dargelegt. Der Kläger habe vielmehr insgesamt nur Tätigkeiten einer Verkaufshilfe im Sinne der Entgeltgruppe G II erbracht.
- 27 Mit seinem dem Kläger am 09.04.2014 zugestellten Urteil vom 07.02.2014 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner am 29.04.2014 beim Sächsischen Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufung, die er am 09.07.2014 begründet hat, nachdem die Frist zur Berufungsbegründung auf seinen am 06.06.2014 eingegangenen Antrag bis zum 09.07.2014 verlängert worden war.
- 28 Der Kläger vertritt die Ansicht, das Arbeitsgericht habe das Vorliegen der Tarifmerkmale der Entgeltgruppe G III zu Unrecht verneint. Seine Tätigkeit als Kassierer unterfalle der Entgeltgruppe G III bereits deshalb, weil sie einer tariflichen Beispieltätigkeit entspreche. Besondere Anforderungen würden nicht verlangt. Nachdem nahezu in sämtlichen Verkaufsstellen der Beklagten, aber auch in anderen Supermärkten mittlerweile flächendeckend Scannerkassen eingeführt seien, stelle die Tätigkeit an einer Scannerkasse schlechthin die Tätigkeit eines Kassierers im Tarifsinne dar. Es sei davon auszugehen, dass im Wirtschaftsleben unter dem Begriff des Kassierers jegliche Kassiertätigkeiten zu verstehen seien und zwar unabhängig davon, ob die Waren per Scanner oder anderweitig erfasst würden. Das Tätigkeitsmerkmal „einfache Kassiertätigkeit“ sei demgegenüber dann erfüllt, wenn der Kassierer nicht für das Vollsortiment des Supermarktes, sondern lediglich für einen kleinen Ausschnitt tätig sei. Zudem habe das Arbeitsgericht übersehen, dass er an der Kasse erhebliche Kontrolltätigkeiten ausführen müsse, indem er u.a. Personenkontrollen durchführe. Dies gehe weit über die Befugnisse eines Kassierers an einer Pfandkasse hinaus. Sicher sei es möglich, ungelernete Kräfte innerhalb von Stunden auf den Arbeitsplatz an der Scannerkasse anzulernen. Dies bedeute aber nicht, dass der Betreffende auch in der Lage sei, sämtliche Funktionen einer Scannerkasse zu erfassen und eine qualitativ gleichwertige Arbeit wie ein Verkäufer mit einer abgeschlossenen Ausbildung zu verrichten. Tatsächlich sei es bei der Beklagten so gewesen, dass angelernte Kräfte nicht in der Lage gewesen seien, selbständig bestimmte Funktionen zu bedienen, wie z. B. Lebensmittelgutscheine entgegenzunehmen oder Ilo-Telefonkarten herauszugeben und zu verrechnen. Soweit Tätigkeiten dieser Art erforderlich gewesen seien, seien die Hilfskräfte gehalten gewesen ihn oder einen seiner Kollegen hinzuzurufen. Daraus habe die Beklagte inzwischen die Konsequenz gezogen, dass sie nur noch Aushilfen suche, die über eine abgeschlossene Ausbildung im Lebensmitteleinzelhandel und über Erfahrungen bei der Kassierung an einer Scannerkasse verfügten. Dies zeige, dass die Tätigkeit an der Scannerkasse weitaus anspruchsvoller sei, als die Beklagte eingestehen wolle.
- 29 Der Kläger beantragt,
- 30 1. das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 07.02.2014 – 12 Ca 2906/13 – abzuändern;
- 31 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab August 2012 nach der Entgeltgruppe G III ab dem 5. Tätigkeitsjahr des Tarifvertrages zu Entgelten, Sonderzahlungen und Ausbildungsvergütungen für die Mitgliedsunternehmen Handel der Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. – Tarifausschuss Sachsen – im Freistaat Sachsen vom 01.10.2009 zu vergüten;
- 32 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzvergütung für die Monate August 2012 bis einschließlich Juli 2013 in Höhe von 2.466,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 205,50 € seit dem 01.09.2012, aus 411,00 € seit dem 01.10.2012, aus 616,50 € seit dem 01.11.2012, aus 822,00 € seit dem 01.12.2012, aus 1.027,50 € seit dem 01.01.2013, aus 1.233,00 € seit dem 01.02.2013, aus 1.438,50 € seit dem 01.03.2013, aus 1.644,00 € seit dem 01.04.2013,

aus 1.849,50 € seit dem 01.05.2013, aus 2.055,00 € seit dem 01.06.2013, aus 2.260,50 € seit dem 01.07.2013 und aus 2.466,00 € seit dem 01.08.2013 zu zahlen;

- 33 4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzvergütung für die Monate August und September 2013 in Höhe von insgesamt 411,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 205,50 € seit dem 01.09.2013 und aus 411,00 € seit dem 01.10.2013 zu zahlen;
- 34 5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzvergütung für die Monate Oktober und November 2013 in Höhe von insgesamt 411,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 205,50 € seit dem 01.11.2013 und aus 411,00 € seit dem 01.12.2013 zu zahlen;
- 35 6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzweihnachtsgeld für das Jahr 2012 in Höhe von 93,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2012 zu zahlen;
- 36 7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzurlaubsgeld für das Jahr 2013 in Höhe von 89,25 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2013 zu zahlen;
- 37 8. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Differenzweihnachtsgeld für das Jahr 2013 in Höhe von 93,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2013 zu zahlen.

38 Die Beklagte beantragt,

39 die Berufung zurückzuweisen

40 und verteidigt die angegriffene Entscheidung mit Rechtsausführungen als zutreffend.

41 Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug wird auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Inhalt des Protokolls der mündlichen Verhandlung vom 28.11.2014 (Bl. 259 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

42 Die aufgrund ihres Beschwerdewertes gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingelegte sowie ausgeführte Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 07.02.2014 - 12 Ca 2906/13 - ist zurückzuweisen, denn sie ist teilweise unzulässig und im Übrigen nicht begründet.

A.

43 Die Klage ist mit ihrem Feststellungsantrag insoweit unzulässig, als der Kläger die Feststellung der Vergütungspflicht nach der Entgeltgruppe G III ab dem 5. Tätigkeitsjahr für die Zeit vom 01.08.2012 bis 30.11.2013 begehrt. Für den Zeitraum bis zum Ende des Monats November 2013 fehlt es an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse.

44 Der Kläger macht für diesen Zeitraum sowohl die Feststellung einer Vergütungspflicht als auch - mit seiner Zahlungsklage - die entsprechende Entgeltdifferenz geltend. Da nicht ersichtlich ist, welches über eine entsprechende Vergütungszahlung hinausgehende Interesse an der begehrten Feststellung bestehen könnte, fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse für den Überschneidungszeitraum. Aus diesem Grund kommt auch ei-

ne Auslegung als Zwischenfeststellungsklage (§ 256 Abs. 2 ZPO) nicht in Betracht. Eine solche setzt gleichfalls voraus, dass die Frage nach dem Bestehen eines Rechtsverhältnisses für andere denkbare Folgestreitigkeiten Bedeutung haben kann. Es ist vorliegend jedoch nicht erkennbar, inwiefern der Feststellungsantrag hinsichtlich des Überschneidungszeitraums für andere Streitigkeiten Bedeutung erlangen könnte (vgl. BAG, Urteil vom 18.04.2012 – 4 AZR 426/10 – Rz.20, m.w.N., zitiert nach Juris).

45 Gegen die Zulässigkeit des Feststellungsantrages für die Zeit ab dem 01.12.2013 bestehen keine Bedenken. Der Kläger hat insoweit das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere rechtliche Interesse, das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald feststellen zu lassen. Es handelt sich um eine allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen deren Zulässigkeit keine Bedenken bestehen. Dies ist nicht nur im Bereich des öffentlichen Dienstes, sondern auch für die Privatwirtschaft anerkannt, denn der Kläger kann für die Zukunft seine Ansprüche nicht beziffern und ist daher insoweit an der Erhebung einer Leistungsklage gehindert (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2003 – 8 AZR 482/01 – Rz. 38, m.w.N., zitiert nach Juris).

B.

46 Soweit die Klage zulässig ist, ist sie jedoch nicht begründet. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Vergütung nach der Entgeltgruppe G III ab dem 5. Tätigkeitsjahr und damit auch nicht auf die für die Zeit vom 01.08.2012 bis 30.11.2013 von ihm geltend gemachten Differenzvergütungsansprüche.

47 1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand im gesamten Streitzeitraum der Tarifvertrag zu Entgelten, Sonderzahlungen und Ausbildungsvergütungen für die Mitgliedsunternehmen Handel der Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. – Tarifausschuss Sachsen – im Freistaat Sachsen vom 17.09.2009 (ETVKonsum) gemäß §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG kraft Mitgliedschaft der Parteien in der jeweiligen Tarifvertragspartei sowie kraft der einzelvertraglichen Bezugnahme im Arbeitsvertrag vom 06.10.2008 Anwendung. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

48 2. Maßgebend für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits sind damit die nachfolgenden tariflichen Regelungen:

§ 2

49 Eingruppierung

50 1. Maßgebend für die Ein- und/oder Umgruppierung der ArbeitnehmerInnen sind die nachstehenden Grundsätze.

51 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.

52 3. Maßgebend sind die jeder Gruppe vorangestellten Gruppenmerkmale. Die Anforderungen des Arbeitsplatzes werden anhand der Gruppenmerkmale gewichtet.

53 4. (...)

§ 3

54 Entgeltgruppen

55 **A. Kaufmännische ArbeitnehmerInnen**

56 Die Tätigkeiten sind nach Tarifgruppen wie folgt gegliedert:

57 **G I**

58 Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist.

59 Beispiele:

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

61 **G II**

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

63 G II/1 im 1. Tätigkeitsjahr

64 G II/3 ab dem 3. Tätigkeitsjahr

65 Beispiele:

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

67 **G III**

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

69 G III/1 im 1. Tätigkeitsjahr

70 G III/3 ab dem 3. Tätigkeitsjahr

71 G III/5 ab dem 5. Tätigkeitsjahr

72 Beispiele:

73 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)

74 3. Ausgehend von den vorstehenden Tarifbestimmungen kann der Kläger eine Vergütung nach der Entgeltgruppe G III ab dem 5. Tätigkeitsjahr selbst dann nicht beanspruchen, wenn man zu seinen Gunsten unterstellt, dass er durchgehend im gesamten Streitzeitraum zeitlich überwiegend Tätigkeiten an der Scannerkasse ausgeübt hat. Eine Tätigkeit an einer Scannerkasse rechtfertigt nur eine Vergütung nach der Entgeltgruppe G II, nicht nach der Entgeltgruppe G III.

- 75 a) Entgegen der Ansicht des Klägers kann er eine Vergütung nach der Entgeltgruppe G III nicht bereits deshalb beanspruchen, weil er das in der G III genannte Beispiel eines „Kassierers“ erfüllt.
- 76 Dahinstehen kann insoweit, ob aufgrund der Regelung unter § 2 Nr. 3 Satz 1 ETVKonsum, wonach die jeder Gruppe vorangestellten Gruppenmerkmale maßgebend sind, in jedem Fall von den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen auszugehen ist. Selbst wenn man dies mit dem Kläger unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17.04.2003 (- 8 AZR 482/01 - Rz. 52, zitiert nach Juris) verneint, muss nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 22.09.2010 - 4 AZR 33/09 - Rz. 23, m.w.N., zitiert nach Juris) auch bei Benennung bestimmter Beispieltätigkeiten durch die Tarifvertragsparteien auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale dann zurückgegriffen werden, wenn das Tätigkeitsbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können, oder wenn dasselbe Tätigkeitsbeispiel in mehreren Vergütungsgruppen genannt ist und damit als Kriterium für die Anforderungserfüllung einer bestimmten Vergütungsgruppe ausscheidet.
- 77 Vorliegend ist die Tätigkeit des Kassierens sowohl in den Beispielen der Entgeltgruppe G II (Verkaufshilfen, auch mit einfacher Kassiertätigkeit) als auch in den Beispielen der Entgeltgruppe G III (KassiererIn) genannt. Die Unterscheidung ergibt sich aus der Qualität der Kassiertätigkeit, die in der Entgeltgruppe G II nur „einfach“ sein darf. Bei dem Begriff der „einfachen“ Kassiertätigkeit handelt es sich jedoch um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nicht allein aus sich heraus ausgelegt werden kann. Auch ist das in Klammern beigefügte Beispiel der Pfandkasse ersichtlich nicht abschließend zu verstehen, wie sich aus der Beifügung des „z.B.“ ergibt. Entsprechend bedarf es zur Auslegung und Abgrenzung der „einfachen Kassiertätigkeit“ einer Verkaufshilfe von der Kassiertätigkeit eines Kassierers des Rückgriffs auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale.
- 78 Etwas anderes ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht aus der von ihm in der Berufungsverhandlung herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17.04.2003 - 8 AZR 482/01 -. Dort musste das Bundesarbeitsgericht eine Abgrenzung zwischen einfacher und gehobener Kassiertätigkeit nicht vornehmen, weil das Tarifbeispiel einer Kassiererin an einer Verbrauchermarktkasse erfüllt war. Entsprechend ist dort unter Randziffer 51 ausgeführt: „Soweit die Beklagte meint, ein Rückgriff auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale oder eine Abgrenzung zwischen einfacher und gehobener Kassierertätigkeit sei erforderlich, so ist ihr zwar zuzugeben, dass allgemein Tätigkeitsbeispiele, die ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, im Lichte der Oberbegriffe auszulegen sind. Bei dem Tätigkeitsbeispiel "Kassierer/in in einem Verbrauchermarkt" handelt es sich aber ebenso wie bei Kassiertätigkeit an Etagen-, Bereichs-, Regional- und Sammelkassen nicht um ein unbestimmtes Regelbeispiel. Denn die Tätigkeit in einem Verbrauchermarkt sehen die Tarifvertragsparteien selbst typisierend als "gehobene Tätigkeit" an. Es handelt sich insoweit um ein Beispiel innerhalb eines Regelbeispiels. Unbestimmt wird die Tätigkeit an Verbrauchermarktkassen auch nicht wegen des Nachsatzes "und sonstigen SB-Kassen". Bei einer Kassierertätigkeit an sonstigen SB-Kassen mag zwar wegen der Verwendung desselben Begriffs in Beschäftigungsgruppe II ein Rückgriff auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale bzw. eine Abgrenzung nach einfacher und gehobener Kassierertätigkeit erforderlich sein, die Tätigkeit des/r Kassierer/in in Verbrauchermärkten als Unterfall der Kassierertätigkeit an SB-Kassen wurde dagegen speziell und abschließend geregelt“.
- 79 b) Entgegen der Ansicht des Klägers unterfallen die Kassiertätigkeiten an einer Scannerkasse nicht den allgemeinen Tarifmerkmalen der Entgeltgruppe G III. Es handelt sich insoweit nicht um kaufmännische Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine abgeschlossene Ausbildung im ausgeübten Beruf erforderlich ist. Es fallen dort vielmehr Tätigkeiten an, für die in der Regel eine Anlernzeit bis zu sechs Monaten ausreichend ist.
- 80 Unstreitig setzt die Beklagte an Scannerkassen ungelernte Kräfte wie z.B. Studenten ein, nachdem diese vier Stunden in die Abläufe an einer Scannerkasse eingewiesen worden sind. Zwar behauptet der Kläger insoweit, dass diese nach der Einweisung nicht selbständig hätten alle

Funktionen der Kasse bedienen können, wie z. B. Lebensmittelgutscheine entgegenzunehmen oder Ilo-Telefonkarten herauszugeben und zu verrechnen. Insoweit ist aber zum einen bereits nicht zu erkennen, ob die Entgegennahme von Lebensmittelgutscheinen bzw. die Herausgabe von Ilo-Telefonkarten überhaupt in einem rechtserheblichen Umfang anfällt. Zum anderen mag es sein, dass einzelne Tätigkeiten innerhalb von vier Stunden nicht zuverlässig erlernt werden können. Warum dies jedoch auch nach einer Anlernzeit von bis zu sechs Monaten nicht der Fall sein soll, ist nicht erkennbar. Insbesondere kann dem Kläger nicht darin gefolgt werden, wenn er die Ansicht vertritt, für eine Tätigkeit an einer Scannerkasse bedürfe es Kenntnisse über das gesamte Warensortiment der Beklagten. Aus eigener Anschauung ist dem Gericht bekannt, dass sämtliche verpackte Ware bereits herstellerseitig mit einem Strichcode versehen ist, der im Normalfall von der Scannerkasse selbständig gelesen wird. Entsprechend hat der Kläger zweitinstanzlich auch nicht mehr in Abrede gestellt, dass ca. 85 % der Ware der Beklagten an der Kasse über den jeweiligen Strichcode erfasst wird. Im Übrigen bedarf es (nur) der Kenntnis der jeweiligen Warengruppe, um dann in den im Kassensystem hinterlegten Listen die PLU des Produktes herauszusuchen. Zwar kann insoweit die eigene Kenntnis der jeweiligen PLU den Kassiervorgang beschleunigen; notwendig ist diese Kenntnis jedoch nicht. Die vom Kläger genannten Warengruppen, wie Obst, Gemüse, Brot und Brötchen, lassen sich zudem auch ohne Ausbildung mit Hilfe einer gewissen Allgemeinbildung unterscheiden. Jedenfalls dürfte eine Anlernzeit von bis zu sechs Monaten mehr als ausreichen.

- 81 Unstreitig muss der Kläger an der Scannerkasse prüfen, ob die Kunden bei Produkten, welche sie selber abwiegen müssen (z.B. Äpfel, Tomaten), die richtige Taste gedrückt haben. Der Kläger muss insoweit unstreitig Obst- und Gemüsesorten auch innerhalb einer Gattung unterscheiden können. Auch dies erfordert nach Ansicht des erkennenden Gerichts jedoch keine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern allenfalls eine Anlernzeit von bis zu sechs Monaten. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass sich die Fähigkeit zur Unterscheidung von Obst- und Gemüsesorten auf einen abgegrenzten und damit überschaubaren Bereich beschränkt und allenfalls in wenigen Einzelfällen die Unterscheidung tatsächlich schwierig ist (z.B. im Bereich der Tomaten und Äpfel).
- 82 Fernliegend erscheint es, dass der Kläger an der Kasse umfassende Warenkenntnisse im Hinblick auf das Warensortiment der Beklagten deshalb benötigt, weil sich Kunden an der Kasse von ihm beraten lassen wollen, z.B. im Hinblick auf eine Weinempfehlung zum Essen oder ob Quark bzw. Frischkäse zum Backen verwendet werden soll. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung haben sich diese Fragen regelmäßig erledigt, wenn man als Kunde an der Kasse steht, da man dann seine Wahl bereits getroffen hat. Entsprechend hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass aus dem Vorbringen des Klägers nicht erkennbar ist, dass eine solche Beratung seine Tätigkeit an der Kasse wesentlich prägt, mithin also überhaupt in rechtserheblichem Umfang anfällt.
- 83 Soweit der Kläger bei Zigaretten und Alkohol auf das Alter der Kunden achten und sich ggf. den Ausweis zeigen lassen muss, ist dies nach Ansicht des Gerichts mit allgemeiner Lebenserfahrung zu bewältigen, zumal unstreitig in der Kasse eine Warnlampe aufleuchtet, wenn ein lebensaltersbeschränktes Produkt von der Kasse erkannt wird.
- 84 Zuzugeben ist dem Kläger, dass mit dem Verkauf von Alkohol, den Taschenkontrollen sowie mit der Vereinnahmung und Herausgabe von Bargeld bzw. dem Kassieren des Rechnungsbetrages an sich eine erhöhte Verantwortung verbunden ist, die über die Verantwortung an einer Pfandkasse hinausgeht. Das mit der ausgeübten Tätigkeit verbundene Maß an Verantwortung ist jedoch nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen kein für die Eingruppierung bedeutsames Kriterium. Dies gilt auch, soweit der Kläger auf die aus seiner Sicht erforderliche erhöhte Konzentrationsfähigkeit hingewiesen hat.
- 85 Insgesamt gesehen ist damit festzustellen, dass weder die einzelnen an der Scannerkasse anfallenden Tätigkeiten noch ihre Summe eine Ausbildung voraussetzt, die über eine Zeit von sechs Monaten hinausgeht. Keinesfalls bedarf es insoweit einer abgeschlossenen (kaufmännischen) Ausbildung. Die Tatsache, dass die Beklagte zwischenzeitlich bei Aushilfen eine abgeschlossene Ausbildung im Lebensmitteleinzelhandel sowie Erfahrungen an der Scannerkasse erwartet,

steht dem nicht entgegen. Dieses Bedürfnis kann sich daraus ergeben, dass die Beklagte Aushilfen in allen Bereichen ihrer Supermärkte flexibel einsetzen können will, wie sie in der Berufungsverhandlung ausgeführt hat.

II.

- 86 Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat die Kosten der von ihm ohne Erfolg eingelegten Berufung zu tragen.
- 87 Einer Zulassung der Revision bedurfte es nicht, da die hierfür in § 72 Abs. 2 ArbGG genannten Voraussetzungen nicht vorliegen. Das Gericht hat einen Einzelfall auf der Grundlage höchstrichterlicher Rechtsprechung entschieden. Gegen das vorstehende Urteil ist daher ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird hingewiesen.