

Abschrift



**Sächsisches
Landesarbeitsgericht**

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

Az.: 6 Sa 365/15
3 Ca 3828/14 ArbG Dresden

Verkündet am 08.09.2016

gez. Reinhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

KONSUM DRESDEN e. G.,

- Berufungsklägerin/Beklagte -

Prozessbevollm.:

g e g e n

- Berufungsbeklagte/Klägerin -

Prozessbevollm.: DGB Rechtsschutz GmbH
handelnd durch ihre Rechtssekretäre
als mit der Prozessvertretung beauftragte Vertreter
Jägerstraße 5/7, 09111 Chemnitz

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 6 - durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Vorndamme als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Herrn Frey und Herrn Listner auf die mündliche Verhandlung vom 8. September 2016

für **R e c h t** erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom 01.07.2015 – 3 Ca 3828/14 – wird auf Kosten der Beklagten

zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin, die über keinen kaufmännischen Berufsabschluss verfügt, ist seit 1986 bei der Beklagten beschäftigt und zu mindestens 90 % ihrer Arbeitszeit mit Kassiertätigkeiten betraut – in dem streitgegenständlichen Zeitraum an einer Scannerkasse. In dem letzten Änderungsvertrag vom 22.01.1997 ist ihre Beschäftigung als „Verkaufshilfe“ beschrieben und die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe G II/3 vorgesehen. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarif – und der Tarifvertrag zu Entgelten, Sonderzahlungen und Ausbildungsvergütungen für die Mitgliedsunternehmen der Konsum-Tarifgemeinschaft e.V. – Tarifausschuss Sachsen – im Freistaat Sachsen in der ab 01.10.2009 geltenden Fassung Anwendung (im Folgenden TV).

Nach erfolgloser Geltendmachung mit Schreiben vom 08.05.2013 verfolgt die Klägerin mit ihrer am 02.12.2013 vor dem Arbeitsgericht Dresden erhobenen Klage ihr Begehren auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe G III/5 weiter. In der Güteverhandlung hat die Beklagte auf die Wahrung der Ausschluss- und Verjährungsfristen verzichtet.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie erfülle die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe G III/5, da sie seit mehr als vier Jahren vor dem 01.02.2013 mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit Arbeitsvorgänge bearbeitet habe, die als Tätigkeit einer Kassiererin einzuordnen seien. Damit sei sie mit Aufgaben im Sinne des Regelbeispiels zu Vergütungsgruppe G III betraut. Insoweit wird auf die Darstellung des erstinstanzlichen Urteils zu Art und Umfang des Arbeitsvorgangs zur Ergänzung des Tatbestandes Bezug genommen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgelt Differenzen für den Zeitraum Februar 2013 bis November 2013 in Höhe von 2.055,70 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten aus jeweils 205,57 € 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, Entgelt Differenzen für Urlaubsgeld 2013 und Weihnachtsgeld 2013 in Höhe von 182,46 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 89,43 € ab 01.07.2013 sowie 93,03 € ab 01.12.2013 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgelt Differenz für Dezember 2013 in Höhe von 205,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.01.2014 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgelt Differenz für Januar 2014 in Höhe von 307,49 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.02.2014 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgelt Differenz für Februar 2014 in Höhe von 205,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf 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 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.12.2014 zu zahlen.

15. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgelt Differenz für Dezember 2014 in Höhe von 225,49 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.01.2015 zu zahlen.
16. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgelt Differenz für Januar 2015 in Höhe von 205,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.02.2015 zu zahlen.
17. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgelt Differenz für Februar 2015 in Höhe von 205,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 01.03.2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeit der Klägerin beinhalte nicht im tariflich erforderlichen Umfang Arbeitsvorgänge, welche der Gruppe G III zuzuordnen seien. Vielmehr sei sie als Verkaufshilfe mit leichten Kassiertätigkeiten eingesetzt.

Mit Urteil vom 01.07.2015 – wegen dessen Einzelheiten auf Bl. 142 ff. d. A. zur Ergänzung des Tatbestandes Bezug genommen wird – hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Die gegen das am 03.07.2015 zugestellte Urteil gerichtete Berufung der Beklagten ist am 07.07.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen und mit einem am 07.08.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet worden.

Unter vertiefender Darstellung ihrer bereits erstinstanzlich dargelegten Rechtsauffassung hält die Beklagte weiterhin Vergütungsgruppe G II für einschlägig.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom 01.07.2015 – 3 Ca
3828/14 – abzuändern und

die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil als zutreffend und begehrt – ebenfalls unter Vertiefung ihrer rechtlichen Ausführungen – die Zurückweisung der Berufung.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gelangten Schriftsätze nebst deren Anlagen Bezug genommen (§ 69 ArbGG).

Entscheidungsgründe:

1. Die nach dem Beschwerdewert statthafte (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und form- sowie fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519 Abs. 1 und 2, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

2. Ihr ist in der Sache jedoch kein Erfolg beschieden. Die Beklagte ist verpflichtet, die Klägerin ab 01.02.2013 zumindest bis zum 28.02.2015 nach Vergütungsgruppe G III/5 TV zu vergüten und die – der Höhe nach unstreitige – Vergütung in der ausgeurteilten Höhe nachzuzahlen.

Unstreitig finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des TV Anwendung. Soweit hier von Relevanz lautet der TV wie folgt:

„§ 2 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.

4. (...)

§ 3 Entgeltgruppen**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)

..."

Die seitens der Klägerin erbrachten Arbeitsvorgänge erfüllen seit mehr als vier Jahren zu mehr als der Hälfte das Tätigkeitsbeispiel einer KassiererIn zu G III TV.

Unter einem Arbeitsvorgang ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.1997 – 4 AZR 221/96 – ZTR 1998, 271 f. m. w. N.). Dies bedeutet, dass alle Einzeltätigkeiten eines Angestellten, die zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führen, zusammenzufassen sind und einen Arbeitsvorgang bilden. Das Arbeitsergebnis gibt folglich dem Arbeitsvorgang sein Gepräge.

Die Feststellung der Arbeitsvorgänge ist Angelegenheit der Gerichte und steht nicht zur Disposition der Parteien (BAG, Urteil vom 24.09.1980 – 4 AZR 727/78 – AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Mit den Parteien ist bei Anwendung dieser Grundsätze auf die Tätigkeit der Klägerin aber von einem Arbeitsvorgang „Kassiertätigkeit“ auszugehen, auf den 90 % der Tätigkeit der Klägerin entfällt und damit der Tätigkeit auch eingruppierungsrechtlich das Gepräge gibt.

Mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung – die sich die erkennende Kammer zu Eigen macht – ist davon auszugehen, dass dann, wenn die Tarifvertragsparteien ergänzend zu den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen Beispielstätigkeiten aufgeführt haben, der Arbeitnehmer in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist, wenn er unter ein Beispiel fällt. Erfüllt der Arbeitnehmer keine der Beispielstätigkeiten, ist auf die allgemeinen Merkmale der begehrten Vergütungsgruppe zurückzugreifen (vgl. BAG, Urteil vom 17.01.1996 – 4 AZR 494/94 –, zitiert nach JURIS; BAG Urteil vom 15.06.1994 – 4 AZR 327/93 – zitiert nach JURIS).

Zwar soll 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 Beispielstätigkeiten 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; diesem Rückgriff steht vorliegend aber entgegen, dass das Tätigkeitsbeispiel „KassiererInnen“ keinen unbestimmten Rechtsbegriff beinhaltet und auch nicht in mehreren Vergütungsgruppen benannt ist. In G II ist die Tätigkeit einer „Verkaufshilfe“ benannt, deren Tätigkeitsbeschreibung mit leichten Kassiertätigkeiten (z. B. Pfandkasse) ergänzt wird. Dies ist mit einer nahezu ausschließlichen Kassierertätigkeit nicht gleichzusetzen. Vergleichbares gilt für das in G IV genannte Tätigkeitsbeispiel einer „1. KassiererIn“, deren Aufgabenkreis ebenfalls über reine Kassiertätigkeiten hinausgeht und eingruppierungsrechtlich maßgeblich auch Überwachungs- und Kontrollfunktionen wahrnimmt.

Die Tätigkeit einer „Kassiererin“ ist als Beispielstätigkeit in Vergütungsgruppe G III aufgeführt. Damit ist die Klägerin in diese Vergütungsgruppe eingruppiert. Da die Klägerin diese Tätigkeit vor dem streitgegenständlichen Zeitraum bereits seit mehr als vier Jahren ausübt, befindet sie sich mindestens in dem 5. Tätigkeitsjahr. Folglich berechnet sich die geschuldete Vergütung nach Vergütungsgruppe G III/5 und

bedingt eine Nachzahlung in der zwischen den Parteien unstreitigen, seitens der Klägerin geltend gemachten Höhe.

3. Der Klägerin steht auch der Zinsanspruch in geltend gemachter Höhe zu (§ 288 Abs. 1 Satz 2 BGB, § 247 BGB i. V. m. § 291 BGB).

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 97 ZPO.

5. Ein Anlass, die Revision zuzulassen, bestand nach den in § 72 Abs. 2 ArbGG genannten Kriterien nicht; die Kammer hat einen Einzelfall auf der Grundlage höchstrichterlicher Rechtsprechung entschieden.

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde anzufechten (§ 72 a ArbGG), wird hingewiesen.

gez. Vorndamme
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

gez. Frey
ehrenamtlicher
Richter

gez. Listner
ehrenamtlicher
Richter