

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 126/11

2 Ca 2012 c/10 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 26.01.2012

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 26.01.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 27.01.2011 – 2 Ca 2012 c/10 – abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Instanzen).

Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrich-

tung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin trat am 1. Juli 2002 als „Mitarbeiterin im Kundenservice“ mit einer monatlichen Arbeitszeit von 59 Stunden in die Dienste der Beklagten ein. Die Beklagte betreibt in K... ein Einrichtungshaus, welches sich über zwei Stockwerke erstreckt. Im Obergeschoss befindet sich die sogenannte Möbelausstellung, im Erdgeschoss die Markthalle und die Selbstbedienungshalle. In der Möbelausstellung sind die ausgestellten Artikel mit verschiedenfarbigen Anhängern ausgestattet. Gelbe Anhänger weisen den Kunden darauf hin, sich an einen Mitarbeiter zu wenden. Dieser erstellt eine Mitnahmebuchung für den Kunden und steht ihm zudem für sämtliche Fragen zum Produkt und den begleitenden Serviceleistungen zur Verfügung. Rote Anhänger hingegen weisen den Kunden mittels Regal- und Fachangaben darauf hin, dass und wo er die gewünschten Artikel in der Selbstbedienungshalle eigenständig entnehmen kann.

Begibt sich der Kunde vom Obergeschoss ins Erdgeschoss, betritt er die Markthalle. Dort findet er Artikel, die er sofort in seinen Einkaufswagen legen kann. Dem schließt sich die Selbstbedienungshalle an. Hier kann der Kunde entsprechend den Angaben an den Produkten (Roter Anhänger) die von ihm gewünschten Einrichtungsgegenstände den Regalen entnehmen und zur Kasse befördern.

An der Kasse bezahlt der Kunde die entnommenen Artikel sowie die von den Mitarbeitern erstellten Mitnahmebuchungsbelege. Sobald ein Kunde einen Mitnahmebuchungsbeleg bezahlt hat, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Lager des Einrichtungshauses ein entsprechendes Signal und kommissionieren die Ware für den Kunden. Nach Kontrolle durch einen weiteren Mitarbeiter an der sogenannten Warenausgabe wird dem Kunden die bereitgestellte Ware auf einem Einkaufswagen übergeben.

Der Eingangs-/Ausgangsbereich hat eine Größe von 1596 qm, die Möbelausstellung (Showroom) befindet sich auf einer Fläche 5.636 qm, die Markthalle hat eine Größe

von 5.257 qm und die Selbstbedienungshalle weist 4.194 qm aus. Weitere Flächen entfallen auf die Warenannahme (2.681 qm), den Bürobereich (1.538 qm), die Technik-/Sozialräume (4.037 qm), das Restaurant (1.765 qm) und den Bereich Talon (2.574 qm).

Mit Stand 1. September 2010 beschäftigte die Beklagte in ihrem Einrichtungshaus in K... insgesamt 167 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 57 im Verkauf, 14 im Bereich Komein (Kommunikation und Einrichtung), 15 an der Kasse, 3 an der Kassenadministration, 18 im Kundenservice (Warenausgabe, Umtausch, Backoffice, Sma-land, Eingangsinfo), 30 in der Logistik, 14 in der Buchhaltung und 16 in der Personalabteilung einschließlich Azubis und Betriebsrat.

Die Klägerin ist ausschließlich als KassiererIn an einer der zahlreichen Kassen am Ausgang tätig.

Auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für den Einzelhandel in Schleswig-Holstein Anwendung.

Die Klägerin erhält von der Beklagten Vergütung nach Gehaltsgruppe 2 des Entgelttarifvertrages für den Einzelhandel im Bundesland Schleswig-Holstein. Die Gehaltsgruppe 2 erfasst Arbeiten, die im Rahmen bestehender Anweisungen selbständig erledigt werden und eine entsprechende Berufsausbildung erfordern. Als Beispiele nennen die Tarifvertragsparteien u. a. „Kassier/Innen“.

Die Klägerin begehrt Vergütung nach der Gehaltsgruppe 3. Diese erfasst gehobene Tätigkeiten, die erweiterte Fachkenntnisse und Fähigkeiten erfordern. Zu den Beispielen heißt es u. a. im Tarifvertrag:

„Kassierer/Innen, deren Tätigkeit über die Merkmale der Gehaltsgruppe 2 hinausgeht (z. B. Tätigkeit an Sammelkassen, Ausgangskassen in Supermärkten bzw. SB-Läden mit regelmäßig mehr als einer Ausgangskasse).“

Wegen der weiteren Einzelheiten des Entgelttarifvertrages und der dort geregelten Gehaltsgruppen wird Bezug genommen auf den zur Akte gereichen Entgelttarifvertrag (Bl. 5-9 d. A.).

Die Klägerin begehrt mit ihrem bezifferten Zahlungsantrag für die Zeit von Mai bis August 2010 den in der Höhe unstreitigen Gesamtdifferenzbetrag in Höhe von 865,84 EUR brutto und im Übrigen Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab 1. September 2010 in die Gehaltsgruppe 3 des Entgelttarifvertrages im Bundesland Schleswig-Holstein einzugruppieren.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe Anspruch auf Vergütung nach der Gehaltsgruppe 3. Der Möbelmarkt der Beklagten sei ein Selbstbedienungsmarkt im tariflichen Sinne. Der Entgelttarifvertrag erfasse in seinem fachlichen Geltungsbereich alle Betriebe des Einzelhandels und des Versandhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe. Mangels eines Anhaltspunktes für eine einschränkende Verwendung des Begriffs sei daher davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien ihn in seiner allgemeinen wirtschaftlichen Bedeutung verstehen wollten. Danach sei Selbstbedienung eine Verkaufsmethode im Einzelhandel und stehe im Gegensatz zur traditionellen Fremdbedienung. Der Möbelmarkt der Beklagten sei vergleichbar einem Baumarkt oder einem Cash- und Carry Markt und somit ein Selbstbedienungsladen im tarifrechtlichen Sinne. Entscheidend sei, dass sich die Kunden - ggf. nach Beratung - die Ware selbst aussuchten, aus dem Regal nahmen, zur Kasse transportierten und dort bezahlten. Die Tarifvertragsparteien hätten den Begriff der SB-Läden ersichtlich nicht einschränkend verwenden wollen, sondern alle Formen der Selbstbedienung erfasst. Nach der Intensität der Beratung oder deren wirtschaftlichen Kosten hätten sie nicht differenziert, auch nicht nach der Wahrscheinlichkeit, dass das Kassenpersonal von Kunden angesprochen werde. Die Qualifizierung der Tätigkeiten einer Kassiererin in SB-Läden mit mehreren Ausgangskassen leite sich daraus ab, dass sie gegenüber Kunden in Ermangelung anderer Ansprechpartner teilweise Verkäuferfunktionen wahrnehme. Die Erschwernisse des SB-Kassenpersonals an mehreren Ausgangskassen im Verhältnis zu den übrigen unter die Vergütungsgruppe 2 fallenden Angestellten liege darin, dass diese Mitarbeiter - jedenfalls bei normalem bis starkem Kundenandrang -

ständig unter relativ hoher Konzentrationsleistung Waren bewegten, Preise erfassten und eingäben und auf Vollständigkeit der von dem Kunden herausgesuchten Waren zu achten hätten. Gegebenenfalls müssten sie Diebstähle aufdecken. Sie stünden stets im Blickpunkt der Kundenöffentlichkeit. Sie übten eine monotone Tätigkeit mit dennoch hoher finanzieller Verantwortung aus und seien dem Druck in vielen Fällen eiliger oder drängelnder Kunden ausgesetzt.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 865,84 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 13.10.2010 zu zahlen;
2. festzustellen, dass sie ab dem 1. Oktober 2010 in die Gehaltsgruppe 3 - Endstufe des Entgelttarifvertrages für den Einzelhandel im Bundesland Schleswig-Holstein vom 1. Mai 2009 - eingruppiert sei.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, bei dem von ihr betriebenen Einrichtungshaus handle es sich nicht um einen SB-Laden im tariflichen Sinne. Die Begriffe des Verbrauchermarktes und des Selbstbedienungswarenhouses seien weitestgehend deckungsgleich. Ein Verbrauchermarkt sei ein großflächiger Einzelhandelsbetrieb, der ein breites und tiefes Sortiment an Nahrungs- und Genussmitteln und an Ge- und Verbrauchsgütern des kurz- und mittelfristigen Bedarfes überwiegend in Selbstbedienung anbiete. Das treffe auf das von ihr betriebene Einrichtungshaus nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, unter einem „SB-Laden“ sei eine Verkaufsstätte des Einzelhandels bzw. eine Betriebsstätte einer Einzelhandelsunternehmung zu verstehen, in der dem Kunden Waren angeboten werden. Dies treffe auf das von der Beklagten betriebene Einrichtungshaus zu. Unerheblich sei, ob die Verkaufsstätte über ein breites Sortiment verfüge, welches

sowohl Nahrungs- und Genussmittel als auch sonstige Waren aus dem sogenannten Non-Food-Bereich umfasse. Im Einrichtungshaus der Beklagten werde das Verkaufssortiment auch ganz überwiegend in Selbstbedienung angeboten. Der Kunde übernehme wesentliche Verkäuferfunktionen, weil er die Warenprüfung, die Warenentnahme und den Warentransport innerhalb der Einkaufsstätte überwiegend selbst vornehme. Die Beratung durch Verkaufspersonal erfolge nur in Ausnahmefällen, wobei die Tätigkeit dieser Beschäftigten auf die vom Kunden erbetene Erteilung von Auskünften über die Warenplatzierung, ggf. Preisauszeichnung und die Regalpflege beschränkt sei.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 24. Februar 2011 zugestellte Urteil am 24. März 2011 mit Fax - und am 28. März 2011 mit Originalschriftsatz Berufung eingelegt. Sie hat diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 24. Mai 2011 am 24. Mai 2011 mit Fax - und am 26. Mai 2011 mit Originalschriftsatz begründet.

Die Beklagte rügt, das Arbeitsgericht habe den Begriff des SB-Ladens wenig differenziert und fehlerhaft ausgelegt. Es habe es unterlassen darauf abzustellen, wie üblicherweise im Handelsverkehr und Wirtschaftsleben der Begriff verstanden werde. Danach sei ein Selbstbedienungswarenhausein großflächiger, meist ebenerdiger Einzelhandelsbetrieb, der ein umfassendes Sortiment mit einem Schwerpunkt bei Lebensmitteln ganz oder überwiegend in Selbstbedienung ohne kostenintensiven Kundendienst mit hoher Werbeaktivität in Dauerniedrigpreispolitik oder Sonderangebotspolitik anbiete. Dies treffe auf ihr Einrichtungshaus nicht zu. Keineswegs sei es auch so, dass die Beratung nur in Einzelfällen erfolge und sich dabei auf die Erteilung von Auskünften über die Warenplatzierung, die Preisauszeichnung und die Regalpflege beschränke. Im Geschäftsjahr 2011 seien auf dem Bereich des Verkaufs anteilig 37 % der gesamten Personalkosten entfallen und auf den Bereich Kundenservice 10 %. Auf die Bedienung und Beratung der Kunden seien also allein 48 % der Personalkosten entfallen. Die mittels Mitnahmebuchungsbeleg und Einkaufsservice verkauften Artikel machten einen Umsatz von 18 % des Gesamtvolumens aus. 47 % der Katalogartikel stellten SB-Artikel dar. 60 % der verkauften Artikel seien wiederum Möbel, die nicht im Wege einer Selbstbedienung vom Kunden entnommen würden. Ein Verkaufsmitarbeiter berate durchschnittlich 197 Kunden pro Tag. Eine

Beratung dauere im Schnitt 3 Minuten, die Beratung in der Küchenabteilung ca. 2 Stunden. Die Tätigkeit am Beratungsstand bestehe im Wesentlichen darin, Bestandsauskünfte zu erteilen, Auskünfte zu Lagerplätzen zu geben, die Kunden bezüglich bestimmter Produkte zu beraten sowie Buchungsbelege zu erstellen. Neben den Mitarbeitern an den Beratungsständen gebe es auch weitere Mitarbeiter (unstreitig), die sich in der Fläche aufhielten und den Kunden auf alle Fragen Antworten gäben. Da aufgrund der Beratungsstruktur die Qualität der Betreuung der Kunden von besonderer Bedeutung sei, werde jeder Mitarbeiter 3,5 Monate in die Verkaufs- und Kundenserviceabteilungen eingearbeitet. Sie investiere dafür durchschnittlich pro Mitarbeiter 7.710,50 EUR. Hinzu kämen die laufenden Weiterbildungskosten in Höhe von 169.500,00 EUR für das Geschäftsjahr 2011. Bezogen auf 189 Ganztagskräfte investiere sie ca. 900,00 EUR je Ganztagskraft und Jahr. In einem Selbstbedienungsladen entstünden derartige Kosten nicht. Auch die Abteilung Kundenservice sei eine für einen Selbstbedienungsladen völlig untypische Abteilung (Warenausgabe, Umtausch, Back-Office, Kinderbetreuung und Eingangsinfo). Über den Transport-schalter würden ca. 600 Lieferungen monatlich abgewickelt. Hinzu kämen ca. 20 Küchenmontagen, ca. 80 Möbelmontagen und ca. 50 Aufmaße, ca. 100 Anhängerverleihvorgänge und ca. 70 Leihtransporterverleihvorgänge, die die Mitarbeiter monatlich zu bearbeiten hätten. Aus alledem werde deutlich, dass es sich bei dem Einrichtungshaus keineswegs um einen SB-Laden handele. Das Produktangebot, die Umsatzzahlen, die Verkaufsflächenverteilung, die Katalogdarstellung und der Personalanteil und dessen Kosten belegten deutlich, dass das Einrichtungshaus nicht durch die Verkaufsmethode der Selbstbedienung geprägt sei, bei der der Kunde die griffbereite Ware ohne Mitwirkung von Bedienungspersonal auswähle, zur Kasse bringe und bezahle.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 27.01.2011 - 2 Ca 2012 c/10 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und weist nochmals darauf hin, dass eine Reduzierung oder Umdeutung des Begriffs „SB-Läden“ auf den Bereich des Lebensmitteleinzelhandels nicht begründbar sei. Sie bestreite die von der Beklagten genannten Zahlen mit Nichtwissen. Die mit gelben Anhängern gekennzeichneten Waren machten nur einen sehr geringen Anteil an der Gesamtzahl der Waren aus. Das gesamte Prinzip der Vermarktung basiere darauf, dass alle Produkte so vorbereitet seien, dass der Besucher den Kauf selbst durchführen könne. Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie auch Erfolg. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach der Gehaltsgruppe 3 des Entgelttarifvertrages für den Einzelhandel im Bundesland Schleswig-Holstein. Sie übt keine gehobenen Tätigkeiten aus, die erweiterte Fachkenntnisse und Fähigkeiten erfordern. Insbesondere kann sie sich nicht auf das dort genannte Beispiel „Tätigkeit an Ausgangskassen in Supermärkten bzw. SB-Läden mit regelmäßig mehr als einer Ausgangskasse“ berufen. Bei dem Einrichtungshaus der Beklagten handelt es sich nicht um einen Supermarkt bzw. SB-Laden im Sinne dieses Beispiels. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen eine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung, weshalb die Klage insgesamt abzuweisen ist. Dazu im Einzelnen:

I.

Die Klage ist zulässig, und zwar auch mit ihrem Antrag zu 2. bezogen auf die Zeit ab 1. September 2010. Zwar hätte die Klägerin eigentlich ihre Ansprüche bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Tatsachenverhandlung (26. Januar 2012) beziffern müssen. Da die Beklagte aber ausdrücklich in der Berufungsverhandlung erklärt hat, sie werde sich gegebenenfalls am Feststellungstenor halten, besteht nicht die Ge-

fahr, dass mit einem Feststellungstenor der Rechtsstreit insoweit nicht abschließend beendet wird. Dem Feststellungsantrag ist deshalb wegen der ausdrücklichen Erklärung der Beklagten nicht der Vorrang der Leistungsklage entgegenzuhalten.

Der Feststellungsantrag ist jedoch mit der Maßgabe klarstellend auszulegen, dass die Klägerin nicht Feststellung begehrt, ab 1. September 2010 in die Gehaltsgruppe 3 Endstufe eingruppiert zu sein, sondern dieser darauf gerichtet ist, dass die Beklagte ihr ab 1. September 2010 Vergütung nach der Gehaltsgruppe 3 Endstufe des Entgelttarifvertrages für den Einzelhandel im Bundesland Schleswig-Holstein zu zahlen hat. Eine solche Auslegung ist aber ohne weiteres möglich, da der Inhalt des Feststellungsantrages dadurch nicht verändert wird.

II.

Die Klage ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach der Gehaltsgruppe 3 des Entgelttarifvertrages für den Einzelhandel im Bundesland Schleswig-Holstein. Die Tätigkeit der Klägerin als Kassiererin an einer der Ausgangskassen erfüllt weder das Beispiel „Tätigkeit an Ausgangskassen in Supermärkten bzw. SB-Läden mit regelmäßig mehr als einer Ausgangskasse“ noch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe 3.

1. Die Tätigkeit der Klägerin ist nicht eine solche an einer Ausgangskasse in Supermärkten bzw. SB-Läden mit regelmäßig mehr als einer Ausgangskasse. Zwar arbeitet die Klägerin an einer Kasse am Ausgang und das Einrichtungshaus der Beklagten hat dort auch mehr als eine Kasse. Das Einrichtungshaus ist aber kein Supermarkt bzw. SB-Laden im tariflichen Sinne.

a. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind bei Vergütungsgruppen, in denen allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen konkrete Beispiele beigefügt sind, die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt. Dies hat seinen Grund darin, dass die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer recht-

lichen Gestaltungsmöglichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Tätigkeiten einer bestimmten Vergütungsgruppe zuordnen können. Ob es sich dabei um eine den allgemeinen Merkmalen entsprechende Tätigkeit handelt, braucht in diesem Fall nicht mehr geprüft zu werden. (BAG Urteil vom 23.09.2009 – 4 AZR 333/08 - , zitiert nach juris).

b. Bei dem Einrichtungshaus der Beklagten in K... handelt es sich nicht um einen Supermarkt bzw. SB-Laden im tariflichen Sinne des Beispiels zur Gehaltsgruppe 3.

aa. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff des Supermarktes bzw. SB-Ladens nicht näher definiert. Es ist deshalb davon auszugehen, dass sie ihn mangels eigener Definition so anwenden wollen, wie er üblicherweise im Handelsverkehr oder Wirtschaftsleben verstanden wird und damit den Anschauungen der beteiligten Berufskreise und dem Handelsbrauch (§ 346 HGB) entspricht. (vgl. dazu BAG Urteil vom 17.04.2003 - 8 AZR 482/01, zitiert nach juris, Rdnr. 44; BAG Urteil vom 23.09.2009 - 4 AZR 333/08, zitiert nach juris)

bb. Im Wirtschaftsleben wird unter einem „Supermarkt“ ein Einzelhandelsbetrieb verstanden, der auf einer Verkaufsfläche von mindestens 400 qm Nahrungs- und Genussmittel einschließlich Frischwaren (Obst, Gemüse, Südfrüchte, Fleisch und ähnliches) und ergänzend problemlose Waren anderer Branchen vorwiegend in Selbstbedienung anbietet, wobei unter problemlosen Waren allgemein bekannte Güter des Massenbedarfs verstanden werden, bei deren Auswahl und Erwerb der Verbraucher allgemein keine Beratung erwünscht oder erwartet und die für den Absatz im Wege der Selbstbedienung geeignet sind. Das Bundesarbeitsgericht zitiert dazu in seinem Urteil vom 8. Februar 1984 - 4 AZR 369/83 - zitiert nach juris, Rdnr. 39 - die damaligen Begriffsbestimmungen aus der Handels- und Absatzwirtschaft, Katalog E, 3. Ausgabe Köln 1982, Seite 28 und 44. Der Senat führt in der dortigen Entscheidung aus, diese Definition entspreche zugleich den Erkenntnissen der Rechtsprechung und Rechtslehre, soweit darin bereits rechtserhebliche Kennzeichen für das Vorliegen „von Supermärkten“ und ähnlichen Einrichtungen entwickelt worden seien, wobei dies im Übrigen aber auch mittlerweile mit dem allgemeinen Sprachgebrauch im Einklang stehe. Demnach ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts man-

gels eigener Definition durch die Tarifvertragsparteien von einem Supermarkt immer dann auszugehen, wenn es sich um einen Einzelhandelsbetrieb handelt, der ab einer bestimmten Größenordnung Nahrungs- und Genussmittel einschließlich Frischwaren und ergänzend problemlose Waren anderer Branchen vorwiegend in Selbstbedienung anbietet (so auch LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 30.4.2010 – 9 Sa 729/09 – zitiert nach juris Rn. 37).

Um einen solchen Supermarkt handelt es sich bei dem Einrichtungshaus der Beklagten unproblematisch nicht. Dies bedarf keiner näheren Ausführungen.

cc. Es handelt sich bei dem Einrichtungshaus aber auch nicht um einen SB-Laden im Sinne des tariflichen Beispiels. Mit der Formulierung „bzw. SB-Läden“ wollten die Tarifvertragsparteien nur ein Synonym zum Supermarkt bilden, keineswegs aber eine eigenständige Kategorie abweichend von den Tatbestandsmerkmalen eines Supermarktes bilden. Mit anderen Worten: Auch der SB-Laden im Sinne des tariflichen Regelbeispiels setzt voraus einen Einzelhandelsbetrieb, in dem Nahrungs- und Genussmittel einschließlich Frischwaren neben ergänzenden Waren anderer Branchen vorwiegend in Selbstbedienung angeboten werden. Dies ergibt eine Auslegung des tariflichen Regelbeispiels.

(1.) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung eines Gesetzes geltenden Grundsätzen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Es ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften, § 133 BGB. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt. Auszugehen ist zunächst vom allgemeinen Sprachgebrauch. (BAG, Urteil vom 18.11.2004 - 8 AZR 540/03 - zitiert nach juris, Rdnr. 21)

(2.) Der Wortlaut „SB-Laden“ ist nicht eindeutig. SB steht für Selbstbedienung und ist deshalb - dies ist der Klägerin zuzugestehen - nicht von vornherein auf eine bestimmte Branche begrenzt. Es können auch andere Produkte als Lebensmittel in Selbstbedienung vertrieben werden. Auch der Begriff des Ladens ist nicht eindeutig. Es könnte viel dafür sprechen, unter Laden lediglich ein ebenerdiges, leicht zugängliches, überschaubares Geschäft zu verstehen im Gegensatz beispielsweise zu einem Warenhaus, das sich auf mehrere Stockwerke erstrecken kann. Zwingend ist dies aber nicht. Vordergründig erscheint es daher zunächst nicht ausgeschlossen, unter dem Begriff „SB-Laden“ auch ein Geschäft zu verstehen, in dem auf mehreren Etagen in Selbstbedienung Artikel verkauft werden, die nicht Nahrungs- und Genussmittel sein müssen.

(3.) Eine nähere Betrachtung des tariflichen Regelbeispiels führt jedoch dazu, in dem Begriff „SB-Laden“ allein ein Synonym für Supermarkt zu sehen. Das Synonymwörterbuch des Duden nennt als Synonyme für den Supermarkt beispielsweise Discounter, Discountladen, Handel, Laden, Markt und Selbstbedienungsladen. Für Selbstbedienungsladen wiederum werden dort als Synonyme genannt: Discounter, Discountladen, Handel, Laden, Markt, Shop und Supermarkt. Dies könnte dafür sprechen, dass die Tarifvertragsparteien durch die Formulierung „bzw. SB-Läden“ nur verdeutlichen möchten, dass sie nicht auf die bloße Begrifflichkeit Supermarkt abstellen, sondern durch Heranziehung eines Synonyms zum Ausdruck bringen wollten, dass sie damit sämtliche Einzelhandelsbetriebe erfassen wollten, in denen Nahrungs- und Genussmittel einschließlich Frischwaren vorwiegend in Selbstbedienung angeboten werden, und zwar ohne auf die im Einzelnen häufig zufällige Bezeichnung als Supermarkt abzustellen.

Für eine solche Sichtweise spricht auch der Einsatz des Wortes „bzw.“ Hätten die Tarifvertragsparteien beabsichtigt, neben dem Supermarkt auch SB-Läden zu erfassen, die Non-Food-Artikel in Selbstbedienung vertreiben, so wäre es nahelegend gewesen, stattdessen eine Formulierung wie „und sonstigen“ bzw. „oder sonstige“ zu verwenden. Dann wäre eindeutig gewesen, dass der Begriff des „SB-Ladens“ nicht nur Synonym zum Supermarkt sein sollte, sondern eine eigene Kategorie eines Ein-

zelhandelsbetriebes in Selbstbedienungsform. Nutzen die Tarifvertragsparteien aber nicht im Sinne einer Aufzählung die Worte „und“ oder „oder“, sondern das Wort bzw., so wollen sie mit dieser Wortwahl eine Beziehung zwischen den beiden Begriffen herstellen. Ausweislich des Synonymbuchs (Der Duden) steht „bzw.“ für „besser gesagt, das heißt, genauer gesagt, richtiger gesagt, vielmehr“. Das Wort „bzw.“ wird also typischerweise dafür genutzt, um einen vorangestellten Begriff noch anders zu umschreiben („besser gesagt“) oder ihn noch näher zu definieren. Dies spricht wiederum dafür, dass die Tarifvertragsparteien mit der Formulierung „bzw. SB-Laden“ keine neben dem Supermarkt stehende eigenständige Kategorie einführen wollten, sondern lediglich ein Synonym verwandten.

(4.) Für eine solche Sichtweise spricht letztendlich entscheidend Folgendes: Hätten die Tarifvertragsparteien es beabsichtigt, mit der Formulierung „bzw. SB-Läden“ jedes Einzelhandelsgeschäft mit Selbstbedienung unabhängig vom Charakter der angebotenen Ware zu erfassen, so wäre es nicht zu erklären gewesen, warum sie ausdrücklich den Begriff des Supermarktes nutzten. Dies wäre bei einer allgemeinen Definition und einem Abstellen auf Einzelhandelsbetriebe in Selbstbedienung überflüssig gewesen. Der Supermarkt wäre dann auch durch die allgemeine Definition erfasst worden. Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien einen Begriff, den sie ausdrücklich wählten und sogar voranstellten und der seit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1984 eine feststehende Definition enthält, leerlaufen lassen wollten. Im Gegenteil: Gerade das Voranstellen des Begriffes Supermarkt macht deutlich, dass dies für die Tarifvertragsparteien seinerzeit die entscheidende Kategorie gewesen ist. Wenn es ihnen nicht darauf angekommen wäre, mit dem tariflichen Regelbeispiel Einzelhandelsbetriebe zu erfassen, die nach der gängigen Definition Nahrungs- und Genussmittel in Selbstbedienung vertreiben, so hätten sie von vornherein auf die Wahl dieses Begriffes verzichten können. Da sie dieses gerade nicht getan haben, spricht alles dafür, dass dies für sie die entscheidende Kategorie des Regelbeispiels sein soll. Sie wollten gerade die Tätigkeit an einer Ausgangskasse in Supermärkten mit mehr als einer Ausgangskasse tariflich höher vergüten. Würde man aber mit der Argumentation der Klägerin allein auf die Tätigkeit an einer Ausgangskasse in einem Selbstbedienungsgeschäft mit mehr als einer Ausgangskasse unabhängig von dem Gegenstand der

vertriebenen Waren abstellen, so liefere diese von den Tarifvertragsparteien getroffene Heraushebung des „Supermarktes“ gegenüber anderen Selbstbedienungsgeschäften leer.

(5.) Dagegen spricht auch nicht die Argumentation der Klägerin, der Tarifvertrag stelle in seinem fachlichen Geltungsbereich nicht lediglich auf den Bereich des Lebensmitteleinzelhandels ab. Dies trifft zweifelsohne zu, denn der Tarifvertrag gilt fachlich für die Betriebe des Einzelhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe. Diese Feststellung sagt nichts darüber aus, auf welche Branchen sich das Regelbeispiel der Gehaltsgruppe 3 (Supermarkt bzw. SB-Laden) bezieht. Regelbeispiele stellen regelmäßig nur als konkrete Beispiele einen Ausschnitt aus den allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen dar. Es liegt bei ihnen in der Natur der Sache, dass ihr Anwendungsbereich begrenzt ist, und zwar abhängig von dem durch Auslegung zu ermittelnden Inhalt. Dies kann im Einzelfall eben dazu führen, dass sich ein Regelbeispiel, obwohl der Tarifvertrag allgemein für alle Branchen gilt, dennoch nur auf eine bestimmte typische Tätigkeit in einer bestimmten Branche begrenzt. Damit läuft aber die Regelung im Tarifvertrag, dass er für alle Branchen des Einzelhandels gilt, nicht leer. Denn unabhängig vom Vorliegen des konkreten Regelbeispiels ist dann für die übrigen Branchen auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale abzustellen.

(6.) Eine Auslegung des Begriffs „SB-Laden“ losgelöst von den begrifflichen Anforderungen eines Supermarktes ist auch deshalb nicht geboten, weil – wie die Klägerin meint – die Tarifvertragsparteien bei dem Regelbeispiel ganz maßgeblich auf die Tätigkeit an der Ausgangskasse in einem Selbstbedienungsladen abgestellt haben. Die Klägerin meint insoweit, die Tarifvertragsparteien hätten deshalb eine höhere Vergütung für Kassiererinnen an einer Ausgangskasse gewollt, weil an einer solchen Ausgangskasse deutlich höhere Belastungen vorlägen, die auch geprägt seien durch das Prinzip der Selbstbedienung. Entscheidend ist hier aber, dass die Tarifvertragsparteien nicht lediglich abgestellt haben auf die Tätigkeit an einer Ausgangskasse in einem Einzelhandelsbetrieb mit mehr als einer Ausgangskasse, sondern sie haben abgestellt auf bestimmte Merkmale des Einzelhandelsgeschäftes, nämlich Supermarkt bzw. SB-Läden. Entscheidend für das Vorliegen des Regelbeispiels ist es da-

her nach dem Willen der Tarifvertragsparteien, dass es sich um einen Supermarkt bzw. SB-Laden handelt, weshalb es nicht ausreicht, dass es ein Einzelhandelsgeschäft ist, in dem an die KassiererIn an der Ausgangskasse ähnliche Anforderungen gestellt werden wie an eine solche in einem Supermarkt bzw. SB-Laden. (vgl. dazu BAG, Urteil vom 23.09.2009 - 4 AZR 333/08 - zum Verbrauchermarkt) Da aber nach Auffassung der Berufungskammer der SB-Laden nur ein Synonym für Supermarkt ist, kommt es entscheidend für das Vorliegen des Regelbeispiels darauf an, ob es sich bei dem Geschäft um einen Einzelhandelsbetrieb handelt, der ab einer bestimmten Verkaufsfläche Nahrungs- und Genussmittel einschließlich Frischwaren vorwiegend in Selbstbedienung anbietet. Dies trifft auf das Einrichtungshaus der Beklagten nicht zu.

(7.) Letztlich wird dieses Ergebnis auch bestätigt durch die von der Beklagten angeführte Definition des Selbstbedienungswarenhouses (Definitionen zu Handel und Distribution des Institutes für Handelsforschung an der Universität zu Köln, Katalog E5, Ausgabe 6, Seite 55). Dort wird das Selbstbedienungswarenhaus definiert als ein großflächiger, meist ebenerdiger Einzelhandelsbetrieb, der ein umfassendes Sortiment mit einem Schwerpunkt bei Lebensmitteln ganz oder überwiegend in Selbstbedienung ohne kostenintensiven Kundendienst mit hoher Werbeaktivität in Dauerniedrigpreispolitik oder Sonderangebotspreispolitik anbietet. Beim Selbstbedienungswarenhaus wird also auch auf den Schwerpunkt bei Lebensmitteln abgestellt. Wenn dies schon für das Selbstbedienungswarenhaus gilt, dann muss es besonders für einen SB-Laden gelten.

Die Voraussetzungen des Regelbeispiels sind folglich nicht erfüllt.

2. Die Tätigkeit der Klägerin erfüllt allerdings auch nicht die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe 3, die gehobene Tätigkeiten erfasst, welche erweiterte Fachkenntnisse und Fähigkeiten erfordern. Die Klägerin stellt insoweit darauf ab, sie nehme in Ermangelung anderer Ansprechpartner teilweise Verkäuferfunktionen wahr, müsse bei normalem bis starkem Kundenandrang ständig unter relativ hoher Konzentrationsleistung Waren bewegen, Preise erfassen und eingeben und auf Vollständigkeit der vom Kunden herausgesuchten Waren achten und Diebstähle ggf. aufdecken, wobei sie stets im Blickpunkt der Kundenöffentlichkeit stehe.

Dieser Vortrag reicht nicht aus, um anzunehmen, dass sich ihre Tätigkeit an der Ausgangskasse mit der Maßgabe von der Gehaltsgruppe 2 unterscheidet, dass es sich um eine gehobene Tätigkeit handelt, die erweiterte Fachkenntnisse und Fähigkeiten erfordert. Zum einen ist es keineswegs so, dass die Klägerin - anders als typischerweise in Supermärkten - die erste Ansprechpartnerin für den Kunden ist. Zwar mag dies dann so sein, wenn der Kunde beim Auffinden und Aussuchen seiner Ware keine Probleme hat. Anders als in einem Supermarkt stehen allerdings dem Kunden im Einrichtungshaus der Beklagten Ansprechpartner an bestimmten Plätzen in der Ausstellungshalle allgemein zur Verfügung. Zwar soll nicht verkannt werden, dass es sicherlich beabsichtigtes Prinzip der Beklagten ist, den Kunden möglichst zur Eigeninitiative anzuhelfen, er also möglichst ohne großen Personalaufwand seine Ware erwirbt. Allerdings bleibt es dabei, dass anders als typischerweise in einem Supermarkt ausdrücklich von der Beklagten Ansprechpartner im Ausstellungsraum vorgesehen sind. Es ist also keineswegs so, dass die Klägerin typischerweise erste Ansprechpartnerin des Kunden ist. Hat der Kunde Informationsbedarf, so muss er sich nicht erst an die Kassiererin wenden, sondern hat dafür zuvor geeignete Ansprechpartner. Im Übrigen soll nicht verkannt werden, dass die Tätigkeit an der Ausgangskasse zu einer hohen Kundenbetreuungsfrequenz führt. Dies belegt aber noch nicht die Erforderlichkeit erweiterter Fachkenntnisse und Fähigkeiten.

Nach alledem kommt es nicht darauf an, ob es sich bei dem Einrichtungshaus der Beklagten um ein Einzelhandelsgeschäft mit Selbstbedienung handelt. Entscheidend ist, dass das tarifliche Regelbeispiel zu begrenzen ist auf Einzelhandelsbetriebe in Selbstbedienung, bei denen vorwiegend Lebensmittel veräußert werden. Da dies für das Einrichtungshaus der Beklagten nicht zutrifft, ist der Berufung der Beklagten stattzugeben und die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung (Tarifauslegung) zugelassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...