

Aktenzeichen: 10 AZR 1010/94
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 18. Oktober 1995
- 10 AZR 1010/94 -

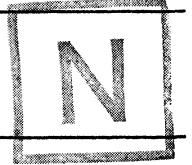
I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 25. August 1993
- 3 Ca 803/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 07. September 1994
- 7 Sa 66/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Zulagen für Verkäufer im Einzelhandel

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; Gehaltstarifvertrag für
den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 21. Juni 1991
§ 3 B Gehaltsgruppe I

Leitsätze:

Die dem Verkäufer bzw. der Verkäuferin der Gehaltsgruppe I
vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragene besondere Zuständig-
keit für zusätzliche Aufgaben, die einen Anspruch auf eine
Zulage begründet, muß keinen unmittelbaren Bezug zur Ver-
kaufstätigkeit haben.

Auch die ausdrückliche Bestellung einer Verkäuferin zur be-
trieblichen Ersthelferin begründet den Anspruch auf die Zu-
lagen.



10 AZR 1010/94

7 Sa 66/94 Köln

Verkündet am
18. Oktober 1995

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Hauck und

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Böck sowie den ehrenamtlichen Richter Staedtler und die ehrenamtliche Richerin Tirre für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 7. September 1994 - 7 Sa 66/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist seit 1982 als Verkäuferin in einem Kaufhaus der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen Anwendung. Die Klägerin ist als Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung nach § 3 B des Gehaltstarifvertrages in die Gehaltsgruppe I eingruppiert. Ihr Gehalt betrug zuletzt 3.060,-- DM brutto bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden.

Nachdem die Klägerin einige Lehrgänge in Erster Hilfe absolviert hatte, übertrug ihr die Beklagte im Jahre 1986 die Funktion einer "Betrieblichen Ersthelferin" unter Mitwirkung des Betriebsrates gem. § 719 RVO und nach Abstimmung mit dem Sicherheitsausschuß des Betriebes. Die Telefonzentrale wurde angewiesen, bei Unfällen die Klägerin an erster Stelle als Ersthelferin einzusetzen.



Die Parteien streiten darüber, ob die Übertragung dieser Funktion einer Betrieblichen Ersthelferin einen Anspruch der Klägerin auf eine Zulage nach dem Gehaltstarifvertrag vom 21. Juni 1991 gültig ab 1. Oktober 1991 begründet.

Die einschlägigen tariflichen Vorschriften lauten wie folgt:

"

§ 3

Beschäftigungsgruppen

- A. Angestellte o h n e abgeschlossene kaufmännische Ausbildung...
- B. Angestellte m i t abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung...

Gehaltsgruppe I

Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit

Beispiele: Verkäufer

Kassierer mit einfacher Tätigkeit
Stenotypisten für einfache Tätigkeit,
Telefonisten, Schauwerbegestalter
Angestellte mit einfachen Büroarbeiten

...

Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit in Warenannahme, Lager und Versand

Angestellte in Werbeabteilungen...
Kontrolleure an Packtischen bzw. Warenausgaben

Staffel A

Staffel B

...

...

Zulagen

- a) Unter folgenden Bedingungen erhalten Verkäufer/innen (Hervorhebung durch die Verf.), ohne daß die Voraussetzungen des Oberbegriffs der Gehaltsgruppe II vorliegen müssen (Hervorhebung durch die Verf.) eine Zulage von DM 100,00:



- abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung oder Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 GTV und
- Tätigkeit, in der in großem Umfang, jedoch nicht überwiegend, fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden sind, die über diejenigen des Berufsbildes Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel wesentlich hinausgehen und/oder
- besondere Zuständigkeit für zusätzliche Aufgaben, die vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen sein muß.

Hierzu rechnen auch Arbeitnehmer/innen, die überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung oder einem Fachbereich (Obst und Gemüse, Käse, Fisch, Wein, Wurst und Fleisch) zusammengefaßten Arbeitnehmer/innen, bzw. für die Ausbildung von Beschäftigten tragen.

- b) Kassierer/innen, die ständig an Sammel- oder Check-out-Kassen tätig sind, erhalten eine Belastungszulage von DM 50,00, ...

Die Zulagen zu a) und b) können mit etwaigen freiwilligen außertariflichen Zulagen verrechnet werden. Die Zulagen entfallen mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Bedingungen, unter denen sie gewährt wurden, nicht mehr zutreffen.

Gehaltsgruppe II

Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordern.

Beispiele: Erste Verkäufer

Lagerer/ste, Abteilungsaufsichten
Telefonisten, die mehr als drei Amtsanschlüsse zu bedienen haben
Erste Schauwerbegestalter
Erste Kräfte in Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registratur, Statistik, Warenannahme, Lager, Versand usw.
Kassierer mit gehobener Tätigkeit
Exportfakturisten
Importfakturisten
Erste Gebrauchswerber
Stenotypisten mit gehobener Tätigkeit
Krankenschwester
..."



Die Klägerin ist der Ansicht, die Funktion einer Betrieblichen Ersthelferin, die ihr von der Beklagten ausdrücklich übertragen worden sei, sei eine zusätzliche Aufgabe im Sinne der Zulagenregelung. Die Beklagte habe ihr daher eine monatliche Zulage von 100,-- DM zu zahlen. Sie hat im vorliegenden Rechtsstreit beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.500,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit (3.3.1993) zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 700,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Zustellung dieses Schriftsatzes (25.8.1993) zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin (ab August 1993) monatlich eine Zulage in Höhe von 100,-- DM brutto gem. § 9 Abs. 2 Satz 1 des Manteltarifvertrages in Verbindung mit § 3 B Gehaltsgruppe I, Zulagenregelung a) des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, "zusätzliche Aufgaben" im Sinne der tariflichen Zulagenregelung seien nur Aufgaben, die mit der Verkaufstätigkeit des Verkäufers bzw. der Verkäuferin im Zusammenhang stehen. Erste Hilfe könne auch von anderen Angestellten geleistet werden, ohne daß diese dafür eine Zulage bekämen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, daß die Funktion einer Betrieblichen Ersthelferin eine "zusätzliche Aufgabe" im Sinne des Tarifvertrages darstelle. Weder aus dem Wortlaut noch aus dem systematischen Zusammenhang der Regelung ergebe sich, daß die ausdrücklich übertragene zusätzliche Aufgabe einen Bezug zur Tätigkeit als Verkäufer oder Verkäuferin haben müsse. Auch aus der tariflichen Entstehungsgeschichte, zu der das Landesarbeitsgericht Auskünfte der Tarifvertragsparteien eingeholt hat, lasse sich für die Ansicht der Beklagten nichts herleiten.

2. Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und in der Begründung zu folgen.

a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß bei der Auslegung einer tariflichen Regelung über den reinen Wortlaut der Norm hinaus auch der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen ist, wie er in der tariflichen Norm seinen Niederschlag gefunden hat, wobei auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen ist.

b) Nach dem reinen Wortlaut der tariflichen Regelung erhalten Verkäufer die Zulage, wenn sie eine besondere Zuständigkeit für



zusätzliche Aufgaben haben. Diese zusätzlichen Aufgaben sind nur dadurch näher konkretisiert, daß sie vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen sein müssen. Ein ausdrücklicher Hinweis darauf, daß diese zusätzlichen Aufgaben einen Bezug zur normalen Tätigkeit des Verkäufers oder der Verkäuferin haben müssen, enthält die tarifliche Regelung nicht.

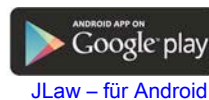
Ein Vergleich dieses zulagenbegründenden Tatbestandes mit den beiden anderen Tatbeständen führt eher zu einem gegenteiligen Ergebnis. Danach ist einmal eine Zulage dann zu zahlen, wenn dem Verkäufer eine Tätigkeit obliegt, in der in großem Umfang, wenn auch nicht überwiegend, fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden sind, die über diejenigen des Berufsbildes Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel wesentlich hinausgehen. Tätigkeiten, die solche fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, werden jedenfalls in der Regel solche sein, die mit der Verkaufstätigkeit zusammenhängen, einen Bezug zum Berufsbild des Kaufmannes im Einzelhandel haben. Auch der Umstand, daß diese Tätigkeit nicht ausdrücklich übertragen sein muß, macht deutlich, daß es sich um Tätigkeiten handelt, die im Zusammenhang mit der üblichen Tätigkeit des Verkäufers stehen und von ihm aufgrund der ihm zugewiesenen Aufgabe als Verkäufer an einer bestimmten Stelle mitzuverrichten sind.

Wenn weiter die Zulage auch Arbeitnehmern zu zahlen ist, die überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren Arbeitnehmern oder für die Ausbildung von Beschäftigten tragen, wird auch daraus deutlich, daß die geforderte Verantwortung im Rahmen der Tätigkeit als Verkäufer zu tragen ist.



Damit werden durch diese beiden Zulagentatbestände gerade zusätzliche Aufgaben erfaßt, die im Zusammenhang mit der Verkaufstätigkeit des Verkäufers stehen und bei dieser anfallen. Einen solchen Zusammenhang fordert der hier streitige Zulagentatbestand gerade nicht. Wenn hier von einer "besonderen" Zuständigkeit für zusätzliche Aufgaben die Rede ist, dann deutet dies eher darauf hin, daß diese Zuständigkeit gerade nicht wie in den anderen beiden Tatbeständen mit der Verkaufstätigkeit zusammenhängt und zu ihr einen Bezug hat, sondern etwas "Besonderes", aus dem üblichen Rahmen Fallendes ist und gerade auch deswegen vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen sein muß.

c) Auch aus dem Gesamtzusammenhang der Eingruppierungsregelungen in der Gehaltsgruppe I und Gehaltsgruppe II folgt ein solcher Bezug nicht. Die Zulage für Verkäufer der Gehaltsgruppe I wird für besondere Tätigkeiten, Aufgaben und Verantwortung gezahlt, die den Verkäufer aus der normalen Tätigkeit eines Verkäufers herausheben, ohne daß er durch dieses Herausheben schon die Voraussetzungen des Oberbegriffs der Gehaltsgruppe II erfüllt. Dieser Oberbegriff fordert eine Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert. Diese Tätigkeiten sind, wie die aufgeführten Beispiele ausweisen, nicht nur solche eines Verkäufers. Auch die Tätigkeit eines Telefonisten, eines Angestellten in der Buchhaltung oder im Lager, einer Stenotypistin oder einer Krankenschwester kann die Merkmale des Oberbegriffs der Gehaltsgruppe II erfüllen, also eine Tätigkeit sein,



die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert. Von daher widerspricht es auch nicht der Systematik zwischen den Gehaltsgruppen I und II, wenn einem Verkäufer der Gehaltsgruppe I eine besondere Aufgabe übertragen wird, die außerhalb seiner Verkaufstätigkeit liegt, aber auf diese Aufgabe bezogene Kenntnisse und diesbezügliche Verantwortung erfordert, auch wenn diese Kenntnisse und Verantwortung nicht das für die Gehaltsgruppe II erforderliche Ausmaß erreichen.

d) Die von der Beklagten herangezogene Tarifgeschichte vermag ihre Auffassung nicht zu stützen. Aus den vom Landesarbeitsgericht eingeholten Auskünften der Tarifvertragsparteien ergibt sich zunächst nicht, daß beide Seiten bei der Vereinbarung der Zulagenregelung davon ausgegangen sind, daß die "besondere Zuständigkeit für zusätzliche Aufgaben" eine solche sein muß, die mit der Tätigkeit des Verkäufers im Zusammenhang steht und zu dieser Bezug hat. Die Auskünfte der beteiligten Gewerkschaften besagen das Gegenteil. Wenn die Beklagte meint, aufgrund der detaillierteren und begründeteren Auskünfte der Tarifvertragsparteien der Arbeitgeberseite sei davon auszugehen, daß für ihre Behauptung der Beweis erbracht sei, so kann dies dahingestellt bleiben. Darauf kommt es nicht an. Auch wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, daß die Tarifvertragsparteien beider Seiten eine Zulage für eine "besondere Zuständigkeit für zusätzliche Aufgaben" nur gewähren wollten, wenn diese zusätzlichen Aufgaben einen Bezug zur Verkaufstätigkeit haben, folgt daraus nicht, daß der Klägerin der Zulagenanspruch nicht zusteht. Auch die gemeinsame und übereinstimmende Vorstellung der Tarifvertragsparteien über den Inhalt der von ihnen getroffenen Regelung



ist bei der Auslegung eines Tarifvertrages nur dann zu berücksichtigen, wenn diese Vorstellung im Tarifwortlaut und im Zusammenhang der tariflichen Regelung noch einen Niederschlag gefunden hat (BAG Urteile vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 - AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung; vom 25. November 1987 - 4 AZR 403/87 - AP Nr. 18 zu § 1 TVG Auslösung; vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 224/93 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Kirchen). Das aber ist - wie dargelegt - nicht der Fall.

e) Der Beklagten ist zuzugeben, daß es unbillig und systemwidrig erscheint, daß eine Verwaltungsangestellte, die zur Betrieblichen Ersthelferin bestellt worden ist, die Zulage nicht erhält, während sie einer Verkäuferin zu zahlen ist, wenn sie zur Betrieblichen Ersthelferin bestellt wurde. Diese Ungereimtheit allein vermag jedoch die Ansicht der Beklagten nicht zu stützen. Die Parteien haben beide vorgetragen, und gleiches ergeben die Auskünfte der Tarifvertragsparteien, daß die getroffene Zulagenregelung für Verkäufer eine Kompromißregelung darstellt, weil es der Arbeitnehmerseite nicht gelungen war, den Abstand zwischen der Gehaltsgruppe I und II für Verkäufer durch eine neue Eingruppierungsregelung für Verkäufer zu verkürzen. Es ist nichts Außergewöhnliches, daß eine solche Kompromißlösung zu Brüchen und Widersprüchen in einer Ordnung führen kann. Es ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien insoweit Abhilfe zu schaffen. Das aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang gewonnene Auslegungsergebnis kann durch eine solche verbleibende Unbilligkeit und Widersprüchlichkeit nicht in Frage gestellt werden.



3. Damit steht der Klägerin die begehrte Zulage zu. Die Revision der Beklagten erweist sich als unbegründet.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Staedtler

Tirre





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)