

Aktenzeichen: 8 AZR 540/03
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 18. November 2004
- 8 AZR 540/03 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 21. September 2001
- 6 Ca 1302/01 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. April 2003
- 7 Sa 121/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung eines Abteilungsleiters im Einzelhandel in Sachsen -
Tarifauslegung - Tarifbegriffe Warenhaus, Einkäufer, leitende Stellung
und volle Verantwortung

Gesetze:

Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für den
Einzel- und Versandhandel im Freistaat Sachsen vom 1. Mai 2000 und 1.
Mai 2001; Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Freistaat Sachsen
vom 27. Mai 1994 § 9

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 540/03
7 Sa 121/02
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. November 2004

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Knospe und Dr. Volz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 29. April 2003 - 7 Sa 121/02 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifliche Eingruppierung und Vergütung des Klägers und insoweit nur noch um die Zahlung von Vergütungs Differenzen für die Zeit vom 1. April 2000 bis 31. Mai 2001 nach dem Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für den Einzel- und Versandhandel im Freistaat Sachsen gültig ab 1. Mai 2000 (im Folgenden: GehaltsTV).

Der Kläger ist auf Grund des Arbeitsvertrags vom 26. Juli 1994 seit 1. August 1994 bei der Beklagten als „Abteilungsleiter Fleisch“ im „T-Markt“ in C beschäftigt. Das gezahlte Entgelt betrug bis zum 30. November 2000 5.100,00 DM und vom 1. Dezember 2000 bis 31. Mai 2001 5.250,00 DM. Die Parteien sind tarifgebunden.

Hinsichtlich der zu leistenden Tätigkeit gilt für den Kläger die Arbeitsanweisung Aufgaben Marktleiter Fleisch vom 3. August 1990. Danach zeichnet der Marktleiter Fleisch verantwortlich für seinen Warenbereich und ist dem Marktmanager unterstellt. Der Kläger ist Vorgesetzter von mehr als acht Mitarbeitern. Ihm gegenüber ist ein sog. Fachberater weisungsbefugt. Der gesamte Einkauf erfolgt regelmäßig durch die Zentrale, die Art, Umfang und Preis der einzukaufenden Fleischwaren bestimmt.

Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass er in der Gehaltsgruppe K 5 des genannten Tarifvertrags eingruppiert ist. Darüber hinaus hat er die Zahlung der Vergütungs Differenz zwischen der jeweils erhaltenen Vergütung und der Gehaltsgruppe K 5 des Lohn- und Gehaltstarifvertrags für die Zeit von Januar 1999 bis 31. Mai 2001 geltend gemacht. Hilfsweise hat der Kläger Zahlung der Differenzvergütungen zur Gehaltsgruppe K 4 begehrt.

Der Kläger hat vorgetragen, er erfülle die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe K 5. Zumindest seien die Voraussetzungen der Protokollnotiz zu den Gehaltsgruppen K 4 und K 5 insoweit gegeben, als für ihn der Titel „Abteilungsleiter“ verwendet



werde. Auch der Arbeitsvertrag bezeichne seine Position als die eines Abteilungsleiters. Bei dem „T-Markt“ in C handele es sich auch um ein Warenhaus im Sinne der Protokollnotiz. Dies ergebe sich aus der Auslegung dieses Begriffs. Es treffe nicht zu, dass die Tarifvertragsparteien bei der Formulierung der Protokollnotiz mit dem Begriff „Kauf- und Warenhäuser“ an die traditionellen Innenstadt-Warenhäuser anknüpfen wollten. Die Beklagte bezeichne ihre Märkte selbst als SB-Warenhäuser. Die Niederlassung der Beklagten verfüge gegenüber dem Einzelhandel über eine wesentlich größere Verkaufsfläche, dort würden neben Lebensmitteln auch Gebrauchsgüter aller Art - sog. Non-Food-Produkte - angeboten. Der Markt sei zentrumsnah und verkehrsgünstig gelegen. Das Warenangebot bestehe zu 80 % aus Lebensmitteln und zu 20 % aus sog. Non-Food-Artikeln. Die für das Warenhaus typische Breite und Tiefe des Warenangebots sei mit 45.000 Artikeln ebenfalls gegeben. Gleiches gelte für die Größe des Marktes und für die Zahl der Beschäftigten. Die Warenpräsentation erfolge zwar zur Selbstbedienung, gerade im Bereich des Fleisch- und Wurstangebots finde aber die herkömmliche Bedienung statt. Er erfülle auch deswegen die Anforderungen der Gehaltsgruppe K 5, weil er entsprechend dem weiteren Richtbeispiel die Funktion des Abteilungsleiters und Einkäufers in einer Person ausübe. Für seinen Bereich sei er auch für den Einkauf verantwortlich. Schließlich seien die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe K 5 gegeben, denn er sei leitender Angestellter mit voller Verantwortung. Dazu gehöre, dass er über Aufsichts- und Weisungsbefugnisse über 14 Mitarbeiter verfüge. Es komme nach dem Tarifbegriff nicht darauf an, ob seine Befugnisse über die der Abteilung hinausreichten.

Der Kläger beantragt - soweit in der Revisionsinstanz von Interesse - nur noch:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 9.493,10 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 DÜG jeweils aus 603,58 Euro brutto ab 1. Mai 2000, 1. Juni 2000 und 1. Juli 2000 und jeweils aus 556,87 Euro brutto ab 1. August 2000, 1. September 2000, 1. Oktober 2000 und 1. November 2000, jeweils aus 630,18 Euro brutto ab 1. Januar 2001, 1. Februar 2001, 1. März 2001, 1. April 2001, 1. Mai 2001 und 1. Juni 2001 sowie aus 1.002,80 Euro brutto ab 1. Dezember 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, der Kläger sei nicht in Gehaltsgruppe K 5 eingruppiert, denn bei dem T-Markt, in dem er eingesetzt sei, handele es sich nicht um ein Warenhaus. Unter diesen Begriff sei ein Verbrauchermarkt, bzw. ein SB-Warenhaus nicht zu fassen, denn diese beruhen auf



dem preispolitisch aggressiven Discount-Prinzip. Das Warenangebot richte sich im Wesentlichen daran aus, dass die Waren für die Selbstbedienung durch den Kunden geeignet seien. Sie unterschieden sich damit von den von den Tarifvertragsparteien allein gemeinten traditionellen Kauf- und Warenhäusern in Innenstädten mit umfassendem und hochwertigem Warenangebot und umfassender Kundenberatung. Schon das - unstrittige - Warenangebot von 80 % Lebensmitteln und 20 % sog. Non-Food-Artikeln im T-Markt stehe in krassem Gegensatz zu den typischen Warenhäusern. Dort überwiege bei der Verkaufsmethode die Bedienung und Beratung. In den SB-Warenhäusern seien die Verkaufsmitarbeiter lediglich als sog. Warenauffüller tätig. Der Kläger trage zwar die Bezeichnung „Abteilungsleiter“, übe aber keine Aufgabe „in leitender Stellung mit voller Verantwortung“ aus. Er sei auch nicht für den Fleischeinkauf zuständig, denn der Einkauf werde von der Zentrale organisiert. Der Kläger sei schließlich nicht in leitender Stellung und auch nicht mit voller Verantwortung tätig, denn er habe keinen bestimmenden Einfluss auf die personellen und wirtschaftlichen Abläufe des Betriebes. Er sei auch nicht disziplinarischer Vorgesetzter der Verkäuferrinnen, sondern lediglich Fachvorgesetzter.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hilfsantrag des Klägers (Differenzvergütungsansprüche zu K 4) stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Kläger den weitergehenden Zahlungsanspruch auf der Basis der Eingruppierung nach Gehaltsgruppe K 5 weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der jeweiligen monatlichen Vergütungsdifferenzen zwischen dem tatsächlich gezahlten Gehalt und dem Gehalt nach Gehaltsgruppe K 5 des Gehaltstarifvertrags, denn er ist nicht in diese Gehaltsgruppe eingruppiert.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass der Kläger nur in Gehaltsgruppe K 4, aber nicht in Gehaltsgruppe K 5 des anwendbaren Gehaltstarifvertrags eingruppiert sei. Der Kläger erfülle nicht das Regelbeispiel eines Abteilungsleiters in einem Kauf- oder Warenhaus. Bei Warenhäusern handele es sich vorwiegend um in Stadtzentren angesiedelte großflächige Einzelhandelsbetriebe mit breitem und tiefem Sortiment und schwerpunktmäßigem Non-Food-Bereich bei eingehendem Beratungs-



angebot. Um einen solchen Betrieb handele es sich bei dem SB-Warenhaus, in dem der Kläger tätig sei, nicht. Der Kläger erfülle ferner nicht das Regelbeispiel Abteilungsleiter und Einkäufer in einer Person. Denn er sei in der Regel nicht befugt, über Preise zu verhandeln. Schließlich erfülle der Kläger nicht die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der obersten Gehaltsgruppe als Angestellter in leitender Stellung mit voller Verantwortung, denn er sei dem Marktmanager und dem Fachberater unterstellt. Eine reine Abteilungsleiterstellung reiche - wie sich bereits aus den Regelbeispielen ergebe - nicht aus.

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Prüfung im Wesentlichen stand. Die mit der Revision noch weiter verfolgte Klage auf Zahlung der Vergütungs-differenzen zwischen der Gehaltsgruppe K 4 und der Gehaltsgruppe K 5 des Gehaltstarifvertrags ist unbegründet.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden auf Grund beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für den Einzelhandel in Sachsen Anwendung.

§ 9 Abs. 2 des Manteltarifvertrags für den Einzelhandel im Freistaat Sachsen vom 27. Mai 1994 bestimmt, dass für die Eingruppierung Gehalts- und Lohngruppen gebildet werden und es bei der Eingruppierung auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ankommt. Übt ein/e Arbeitnehmer/in mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Gehalts- und Lohngruppen fallen, so erfolgt die Eingruppierung entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit.

Die konkrete Eingruppierung selbst richtet sich nach dem Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für den Einzel- und Versandhandel im Freistaat Sachsen gültig ab 1. Mai 2000. Dessen Merkmale lauten - soweit hier von Bedeutung -:

„K 4

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit selbständiger Stellung im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit voller Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich.

Beispiele:

Verwalter/-innen von Verkaufsstellen und Filialen mit mehr als 200 m² Verkaufsfläche, die für

den ordentlichen Geschäftsgang in der Verkaufsstelle oder Filiale nach Anweisung der Betriebslei-



tung sorgen, die Arbeit der Beschäftigten beaufsichtigen, alle Waren und sonst notwendigen Materialien von der Betriebsführung - gegebenenfalls auf Anforderung - erhalten.

Abteilungsleiter/-innen (siehe Protokollnotiz),

Einkäufer/-innen,
Etagenaufsicht,
Verkaufsleiter/-innen für den Außendienst,
Sortiments-Kontrollleur/-innen,
Kundendienstinspektor/-innen,
Substitut/-innen,
Filialrevisor/-innen/Bezirksleiter/-innen,
Technische Leiter/-innen,
Werkstattleiter/-innen - Kundendienst,
Programmierer/-innen,
Schaufenstergestaltungs- und/oder Werbeleiter/-innen,
Leiter/-innen der Bilanzbuchhaltung,
Leiter/-innen der Lohnbuchhaltung,
Leiter/-innen der Expedition,
Hauptkassierer/-innen, denen das gesamte Kassenwesen untersteht.

K 5

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte in leitender Stellung mit voller Verantwortung.

Beispiele:

Abteilungsleiter/-innen und Einkäufer/-innen in einer Funktion,
Leiter/-innen des Einkaufes,
Leiter/-innen der Verwaltung,
Leiter/-innen der Schaufenstergestaltung und Werbung, die die gesamte Werbung für den Betrieb selbständig durchführen,
Leiter/-innen des Zentrallagers in der Funktion eines Betriebsleiters/-in,
Abteilungsleiter/-innen (siehe Protokollnotiz),
Hausinspektoren/-innen,
Filialrevisor/-innen/Bezirksleiter/-innen für mehr als acht Verkaufsstellen oder mehr als 3000 m² Verkaufsfläche.

Protokollnotiz:

Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien, daß aus der Verwendung des Titels Abteilungsleiter/-in nicht auf die Eingruppierung in eine bestimmte K-Gruppe geschlossen werden kann. Ausgenommen sind Abteilungsleiter/-innen in der Einzelhandelsgruppe ‚Kauf- und Warenhäuser‘, einzugruppieren in K 5, und in der Einzelhandelsgruppe ‚Textil‘, einzugruppieren in K 4.“



2. Der Kläger erfüllt nicht die Voraussetzungen der Regelbeispiele der Gehaltsgruppe K 5. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von Tarifverträgen in Bezug auf das Verhältnis von allgemeinen Tatbestandsmerkmalen und in einer Vergütungsgruppe genannten Richtbeispielen/Regelbeispielen, dass die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann als erfüllt anzusehen sind, wenn der Arbeitnehmer eine diesen Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt (*Senat 20. März 2003 - 8 AZR 656/01 -; 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -*). Das beruht darauf, dass die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Aufgaben einer bestimmten Vergütungsgruppe fest zuordnen können (*Senat 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -*). Dies entspricht den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen im Allgemeinen gerecht werden wollen (*BAG 6. Dezember 1972 - 4 AZR 56/72 - AP HGB § 59 Nr. 23 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 1*). Auf die allgemeinen Merkmale muss nur dann zurückgegriffen werden, wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst wird (*BAG 25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 7 = EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 2 mwN*).

In Betracht kommen dabei das Regelbeispiel des „Abteilungsleiters in der Einzelhandelsgruppe Kauf- und Warenhäuser“ oder das Regelbeispiel „Abteilungsleiter und Einkäufer in einer Funktion“.

a) Der Kläger ist nicht Abteilungsleiter in einem Warenhaus.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass es sich bei dem T-Markt, in dem der Kläger beschäftigt ist, nicht um ein Warenhaus handelt.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags 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 Tarifvertrags ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksich-



tigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*Senat 21. August 2003 - 8 AZR 430/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 185 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 127 mwN*). Auszugehen ist zunächst vom allgemeinen Sprachgebrauch. Dabei ist auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags abzustellen. Der allgemeine Sprachgebrauch wird lediglich dann verdrängt, wenn die Tarifvertragsparteien den verwandten Rechtsbegriffen eine eigenständige Definition geben oder aber einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden. Bei der Ermittlung des Inhalts des Tarifbegriffs „Warenhaus“ ist mangels einer eigenen Definition dieses branchenspezifischen Begriffs davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien diesen in dem Sinne verwendet haben, wie er üblicherweise in dem zu regelnden Bereich verwendet wird, und dass sie ihn in dieser Bedeutung auch angewendet wissen wollen (*vgl. BAG 21. August 2002 - 4 AZR 223/01 - BAGE 102, 282 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Krankenkassen Nr. 1 mwN*).

Als Warenhaus wird zunächst allgemein ein großes Geschäft des Einzelhandels verstanden, in dem Waren aller Art verkauft werden (*Duden Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache*). Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass der Betrieb üblicherweise an einem zentralen Standort liegt und ein branchenübergreifendes, breites Sortiment aus nahezu allen Warenbranchen einschließlich Lebensmitteln mit herkömmlicher Bedienung, partiell in Selbstbedienung angeboten wird. Als Strukturmerkmale werden die Breite und Tiefe des Warenangebots angesehen („Alles unter einem Dach“), das einkaufserleichternd nach Bedarfsbereichen bzw. Abteilungen strukturiert ist. Warenhäuser verfügen gegenwärtig je nach verfügbarer Fläche und Standort über ein Angebot zwischen 100.000 und 220.000 Artikel und außerdem über eine überdurchschnittliche Betriebsgröße hinsichtlich der Verkaufsfläche, der Zahl der Beschäftigten und dem Umsatz. Selbstbedienungswarenhäuser werden dagegen meist in Randlagen angesiedelt, der Standort ist verkehrsorientiert gewählt (*vgl. auch Gabler Wirtschaftslexikon 13. Aufl.*). Sie verfügen über eine Betriebsgröße von über 4.000 qm bzw. 5.000 qm. Die Waren werden in Selbstbedienung mit einem geringen Beratungsangebot auf einem niedrigen Preisniveau und kostengünstiger Ladenausstattung angeboten. SB-Warenhäuser bieten durchschnittlich um die 50.000 Artikel an (*Brockhaus Die Enzyklopädie; Gabler Wirtschaftslexikon 13. Aufl.*).

bb) Der T-Markt, in dem der Kläger tätig ist, entspricht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, nicht den Anforderungen eines Warenhauses im tarifli-



chen Sinn. Dem steht sowohl die Art und geringere Breite des Sortiments als auch die anders geartete Verkaufsmethode entgegen.

Der T-Markt in C verfügt über ein Sortiment von 45.000 Food und Non-Food-Artikeln. Dabei stehen die Lebensmittel im Vordergrund. Sie machen 80 % des Angebots aus. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass demgegenüber im Non-Food-Bereich ein begrenztes und nicht gerade hochpreisiges Warenangebot existiert. Trotz der Bezeichnung durch die Beklagte als „SB-Warenhaus“ handelt es sich bei dem T-Markt deshalb nicht um ein Warenhaus, sondern im Wesentlichen um einen Lebensmittelmarkt mit abrundendem Angebot. Warenhäuser verfügen nach dem üblichen Sprachgebrauch um ein mehr als doppelt so großes Warensortiment wie der T-Markt. Damit wird im Streitfall das Prinzip „Alles unter einem Dach“ weder der Breite noch der Tiefe nach in einem warenhausähnlichen Umfang verwirklicht.

Darüber hinaus unterscheidet sich die Verkaufsmethode. In einem Warenhaus erwartet der Kunde Beratung durch ein fachkundig ausgebildetes Personal. In Selbstbedienungswarenhäusern findet eine Beratung allenfalls im Ausnahmefall statt, der Kunde erwartet sie auch nicht, sondern wegen der geringeren Beratung niedrigere Preise. Die Beklagte hat vorgetragen, dass keine Beratung stattfindet und sich im Verkaufsraum in der Regel nur Regalauffüller aufhalten, aber nicht ausgebildetes Verkaufspersonal. Soweit der Kläger dies bestritten hat, ist dies rechtlich unerheblich, denn er hat die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass Fachberatung und Bedienung durch das vorwiegend zum Auffüllen der Regale beschäftigte Personal nur in engen Grenzen stattfindet. Es ist weiterhin unerheblich, wenn es in der Fleischabteilung, in der der Kläger beschäftigt ist, zu erhöhter Beratung und Bedienung kommt, denn für die Auslegung ist das Gepräge des gesamten Einzelhandelsbetriebes entscheidend. Abschließend kommt hinzu, dass der T-Markt zwar zentrumsnah liegt, aber nicht im innerstädtischen Zentrum selbst.

Der Kläger greift die dementsprechenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts in der Revisionsinstanz auch nicht mehr an, sondern wendet lediglich ein, dass die Beklagte selbst die T-Märkte als SB-Warenhäuser bezeichne. Dies ist rechtlich unerheblich. Zum einen steht mit einer Bezeichnung nicht fest, dass das angebotene Sortiment tatsächlich dem eines Warenhauses entspricht, es kann sich insoweit auch um eine verbale werbewirksame Aufwertung durch die Beklagte handeln. Zum anderen handelt es sich bei dem SB-Warenhaus nach dem üblichen Sprachgebrauch, auf den



die Tarifvertragsparteien mangels eigener Definitionen abstellen, um eine andere Art eines Einzelhandelsbetriebes als ein Warenhaus. Wenn die Tarifvertragsparteien an eine Tätigkeit in dieser Art Einzelhandelsbetrieb eine Eingruppierung hätten knüpfen wollen, hätte dies ausdrücklich geregelt werden müssen.

b) Der Kläger greift die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum weiteren Regelbeispiel des „Abteilungsleiters und Einkäufers in einer Person“ nicht mehr an. Diese sind auch zutreffend.

In der Betriebswirtschaftslehre wird unter dem Einkauf die Beschaffung von Sachgütern, Werkstoffen, Betriebsmitteln oder Handelswaren zu betrieblichen Zwecken verstanden. Der Einkauf wird als betriebliche Funktion organisatorisch meist von speziellen Einkaufsabteilungen gesteuert. Wichtige Teilaufgaben der Einkaufspolitik sind: Bestimmung der Einkaufsstrategie und -ziele, Lieferantensuche und -analyse, Angebotseinholung und -prüfung bzw. Ausschreibungen, Vorbereitung und Durchführung von Einkaufsverhandlungen, Überwachung des Wareneingangs und der Begleichung von Lieferantenforderungen sowie Optimierung des Bestellverfahrens und der Beschaffungslogistik. Zielsetzung des Einkaufs ist die Optimierung des Preis-Leistungsverhältnisses (vgl. *Gabler Wirtschaftslexikon 13. Aufl.*; *Brockhaus Die Enzyklopädie*). Der im Tarifvertrag genannte Einkäufer hat die eben beschriebenen Aufgaben zu verrichten. Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 7. November 1984 (- 4 AZR 286/83 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 6) festgestellt, dass der Begriff des Einkäufers im Groß- und Einzelhandel einen fachspezifischen Inhalt mit einem bestimmten Berufsbild hat. Unter einem Einkäufer wird hier eine mit dem Einkauf/Beschaffung der benötigten Waren, Materialien, Rohstoffe, auch mit der Heranholung von Dienstleistungen befasste erfahrene Fachkraft verstanden, die gegebenenfalls auch mit Spezial-/Teilfunktionen, wie zB mit der Überwachung der Lagerhaltung, beauftragt ist. Der Einkäufer muss die Beschaffenheit, Verwendbarkeit, Qualität, Marktgängigkeit der einzukaufenden Waren, Rohstoffe, Materialien usw. genau kennen und beurteilen können. Er hat hierbei den Gesamtnutzen des Betriebes zu wahren, die Marktsituation anpassungsfähig zu beurteilen, den Markt ständig zu beobachten und marktanalytisch die betriebliche Marktstellung einkalkulierend zu berücksichtigen. Der Einkäufer ist regelmäßig als Industriekaufmann, Einzelhandelskaufmann oder Groß- und Außenhandelskaufmann ausgebildet.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu festgestellt, dass der gesamte bundesweite Einkauf der Beklagten regelmäßig durch die Zentrale erfolgt, die Art, Umfang und



Preis der einzukaufenden Fleischwaren bestimme. Die ca. 50 betreffenden Produzenten sind gelistet. Der Kläger muss lediglich die benötigten Warenmengen bestellen. Wenn er in Einzelfällen - der Kläger spricht selbst von Sonderaktionen - über die Preise verhandeln kann, macht ihn dies nicht zu einem Einkäufer, der mit dem Einkauf im oa. betriebswirtschaftlichen Sinn befasst ist. Der Kläger räumt in der Revisionsbegründungsschrift nunmehr auch ausdrücklich ein, dass die Preisverhandlungen durch zentrale Einkäufer wahrgenommen werden.

c) Der Kläger erfüllt weiter nicht das Regelbeispiel „Abteilungsleiter“ der Gehaltsgruppe K 5.

Der Abteilungsleiter ist als Regelbeispiel in den Gehaltsgruppen K 5 und K 4 genannt. Hierzu haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz ausgeführt, zwischen ihnen bestehe Einigkeit, dass aus der Verwendung des Titels Abteilungsleiter/in nicht auf die Eingruppierung in eine bestimmte K-Gruppe geschlossen werden kann. Das lässt zum einen den Schluss zu, dass ein reiner Titularabteilungsleiter nicht in die Gehaltsgruppen K 4 und K 5 eingruppiert wird, sondern dass es auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ankommt. Zum anderen haben die Tarifvertragsparteien aber den Begriff des Abteilungsleiters als Regelbeispiel vorgesehen und beibehalten. Das bedeutet, dass eine Tätigkeit als Abteilungsleiter für sich genommen eingruppierungsrechtlich ausreichen kann, ohne dass zusätzlich - wie im erstgenannten Regelbeispiel - die Funktion des Einkäufers hinzukommen oder wie in der Protokollnotiz selbst als eigenes Regelbeispiel aufgeführt, die Tätigkeit in einem Warenhaus verrichtet werden muss. Da aber der Abteilungsleiter als Regelbeispiel sowohl in der Gehaltsgruppe K 5 als auch in der Gehaltsgruppe K 4 genannt ist, muss zur Abgrenzung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale zurückgegriffen werden (*vgl. BAG 17. Januar 1996 - 4 AZR 662/94 - AP BAT §§ 22, 23 Sparkassenangestellte Nr. 4 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 5*).

Der Kläger ist damit nur dann in Gehaltsgruppe K 5 eingruppiert, wenn er in leitender Stellung mit voller Verantwortung tätig ist.

Es kann dahinstehen, ob der Kläger eine leitende Stellung innehat, denn er hat keine „volle Verantwortung“ im Tarifsinn.

aa) Worauf sich die volle Verantwortung bezieht, lässt sich nur aus dem Rückgriff auf die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe K 4 ersehen. In Gehaltsgruppe K 4 muss der Angestellte eine volle Verantwortung für seinen Tätigkeitsbereich haben. In



Gehaltsgruppe K 5 haben die Tarifvertragsparteien auf diese Einschränkung verzichtet; gefordert ist vielmehr eine volle Verantwortung. Hieraus wird deutlich, dass die Verantwortung über den eigenen Tätigkeitsbereich hinausgehen muss. Eine volle Verantwortung im Sinne der Gehaltsgruppe K 5 des Gehaltstarifvertrags kann somit nur bejaht werden, wenn die Verantwortung sich auf den gesamten Betrieb bzw. das gesamte Unternehmen bezieht. Dieses Ergebnis wird durch die in der Gehaltsgruppe K 5 genannten Regelbeispiele bestätigt. Auf diese Regelbeispiele kann im Rahmen der Auslegung zurückgegriffen werden. Es entspricht nämlich der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass zwar auf den allgemeinen Begriff abzustellen ist, wenn kein Regelbeispiel erfüllt ist, dass dessen Bestimmung sodann aber von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat; die Tarifvertragsparteien haben mit den Beispielen Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs vorgegeben. Bei der Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen in den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen sind die Tätigkeitsbeispiele daher als Richtlinie für die Bewertung mit zu berücksichtigen (*BAG 29. April 1981 - 4 AZR 1007/78 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 11 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 11; 8. Februar 1984 - 4 AZR 158/83 - BAGE 45, 121, 126 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 134; 1. März 1995 - 4 AZR 985/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Arbeiterwohlfahrt Nr. 2; 14. Juni 1995 - 4 AZR 246/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 202*).

Die in der Gehaltsgruppe K 5 genannten weiteren Regelbeispiele lauten:

Leiter/-innen des Einkaufes,
Leiter/-innen der Verwaltung,
Leiter/-innen der Schaufenstergestaltung und Werbung, die die gesamte Werbung für den Betrieb selbständig durchführen,
Leiter/-innen des Zentrallagers in der Funktion eines Betriebsleiters/-in,
Hausinspektoren/-innen,
Filialrevisor/-innen/Bezirksleiter/-innen für mehr als acht Verkaufsstellen oder mehr als 3000 m² Verkaufsfläche.

Alle in diesen Regelbeispielen genannten Tätigkeiten gehen über die Tätigkeit und Verantwortung für eine abgegrenzte Abteilung hinaus. Sie haben Auswirkung auf mehrere Abteilungen und Filialen und damit auf das gesamte Unternehmen. Letztlich wird dieses Ergebnis auch durch die vom Landesarbeitsgericht eingeholte Tarifauskunft des Handelsverbandes Sachsen e.V. zu dem Regelbeispiel Abteilungsleiter in Warenhäusern bestätigt. Hiernach sollte diese Tätigkeit nämlich deshalb automatisch mit der Gehaltsgruppe K 5 bewertet werden, weil damit die häufig vorkommende Ver-



setzung von Abteilungsleitern in andere Abteilungen mit völlig anders gearteten Warengruppen erfasst bzw. belohnt werden sollte. Auch insoweit wurde eine Vergütung nach Gehaltsgruppe K 5 für angemessen gehalten, wenn mehr als streng fachbezogene abteilungsübergreifende Tätigkeiten abgefordert werden. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass die Tarifvertragsparteien das Regelbeispiel Abteilungsleiter in Gehaltsgruppe K 5 aufgenommen haben und sich damit mit einer beschränkten Tätigkeit zufrieden gegeben haben. Das Zusammenspiel der Auslegung zwischen den Regelbeispielen und den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen lässt nämlich den Schluss zu, dass nur eine Abteilungsleitertätigkeit in bestimmten Abteilungen eine Eingruppierung in Gehaltsgruppe K 5 rechtfertigt. Damit sind solche gemeint, die eine abteilungsübergreifende und gesamtunternehmensbezogene Verantwortung mit sich bringen, wie dies zum Beispiel bei den oben genannten Regelbeispielen der Fall ist. Anders lässt sich die unterschiedliche Formulierung des Bezugspunkts der Verantwortung in Gehaltsgruppe K 5 und Gehaltsgruppe K 4 und die Nennung des Regelbeispiels in beiden Gehaltsgruppen nicht miteinander in Einklang bringen. Das hat zur Folge, dass Abteilungsleiter abgegrenzter Abteilungen von Einzelhandelsbetrieben, deren Aufgabenspektrum sich nicht auf andere Abteilungen auswirkt, grundsätzlich nur in Gehaltsgruppe K 4 eingruppiert werden können, weil bei ihnen das Merkmal der vollen Verantwortung, die über den Tätigkeitsbereich hinaus geht, fehlt.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat zwar in den Entscheidungsgründen offen gelassen, ob der Kläger die volle Verantwortung im Sinne der Gehaltsgruppe K 5 trägt. Nach dem im Übrigen festgestellten Sachverhalt kann der Senat jedoch insoweit selbst eine Entscheidung treffen. Der Kläger ist nach seinem Arbeitsvertrag als Abteilungsleiter Fleisch eingestellt worden und ist auch als solcher tätig. Für den Kläger gelten im Weiteren die Arbeitsanweisungen - Aufgaben Marktleiter Fleisch. Hiernach zeichnet der Marktleiter Fleisch verantwortlich für seinen Warenbereich. Der Kläger trägt im gesamten Streitfall auch selbst nicht vor, dass er für einen größeren Bereich als seine Abteilung verantwortlich ist, er verweist vielmehr nur auf die volle Verantwortung für die Fleischabteilung. Bei der Fleischabteilung handelt es sich um eine abgegrenzte Abteilung, die lediglich abteilungsbezogene Aufgaben verrichtet. Die dort verrichteten Tätigkeiten, auch nicht die des Abteilungsleiters, berühren keine anderen Abteilungen und auch das Gesamtunternehmen nur insoweit, als das abteilungsbezogen erzielte Ergebnis Teil des Gesamtergebnisses ist. Das reicht für eine Eingruppierung in Gehaltsgruppe K 5 nicht aus.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Hauck

Herr Wittek ist wegen Urlaubs
an der Unterschrift verhindert.
Hauck

Laux

P. Knospe

Volz



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)