
Datum: 26.10.2017
Gericht: Arbeitsgericht Krefeld
Spruchkörper: Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 1 BV 5/17
ECLI: ECLI:DE:ARBGKR:2017:1026.1BV5.17.00

Schlagworte: Eingruppierung, Einzelhandel, Supervisor
Normen: § 1 TVG, § 3 Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Einzelfallentscheidung zur Eingruppierung von Supervisoren in die Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel NordrheinWestfalen (hier bejaht).

Tenor:

- 1.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau T. E. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.
- 2.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn B. F. C. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.
- 3.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau C. L. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.
- 4.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau E. A. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein -

Westfalen wird ersetzt.

5.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn N. I. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.

6.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau O. L. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.

7.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau Y. I. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.

8.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau A. H. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.

9.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn G. T. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.

10.Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau B. T. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen wird ersetzt.

G r ü n d e:	1
I.	2
Die Beteiligten streiten über die tarifgerechte Eingruppierung von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die als Supervisor bezeichnet werden.	3
Die antragstellende Arbeitgeberin betreibt unter anderem in L. eine Filiale zum Vertrieb von Bekleidung und Accessoires mit 131 Beschäftigten. Davon sind 13 Beschäftigte als Supervisor tätig. Der weitere Beteiligte ist der für die Filiale gebildete Betriebsrat.	4
Bei der Arbeitgeberin gilt ein mit der Gewerkschaft ver.di vereinbarter Anerkennungs- und Übergangstarifvertrag (im Folgenden: AÜTV), der zum 01.05.2016 in Kraft trat und nach einer Übergangszeit ab dem 01.05.2017 die Geltung der regionalen Entgelttarifverträge vorsieht.	5
Zu den Aufgaben der Supervisoren gehören jedenfalls Tätigkeiten in den Bereichen Personaleinsatzplanung, Kassenaufsicht, Lagerverwaltung und Sortimentskontrolle. Daneben arbeiten die Supervisoren selbst auf der Fläche im Verkauf und im Lager mit. Den Supervisoren sind in der Regel drei bis acht bzw. zehn Retail Assistants zugeordnet, die als	6

Verkäufer und/oder Kassierer an der Kasse, im Verkauf oder im Bereich Anprobe tätig sind. Die Supervisoren sind einem Department Manager unterstellt. Grundsätzlich gibt es auf jeder der drei Etagen ein bis zwei Department Manager. Es kommt z. B. bei Abwesenheit eines Department Managers vor, dass ein Supervisor zuständig für ein Team ist, das eine ganze Etage betreut. Die Department Manager sind den beiden Senior Department Managern unterstellt, denen wiederum ein Store Manager und ein Assistant Store Manager übergeordnet sind. Weiter gibt es einen Manager Trainee.

Im Einzelnen gehören zu den Aufgaben der Supervisoren jedenfalls die Erstellung der täglichen Planung für Pausen, Kassenbesetzung und Anprobebesetzung, der situationsabhängige Personaleinsatz einschließlich der Anforderung von Mitarbeitern aus anderen Abteilungen oder Etagen, die Dokumentation von An- und Abwesenheiten und die Weiterleitung von personellen Engpässen an das Management. Im Bereich Kasse gehören dazu das Einzählen und Abrechnen der Kasse mit den Mitarbeitern, die Durchführung von Stornierungen und Reklamationen bis maximal 100 €, die manuelle Artikel- oder Preiserfassung, die Prüfung von Banknoten höheren Werts, die Durchführung von sogenannten "Spotchecks" (Kassenstürze), die Organisation von benötigtem bzw. fehlendem Wechselgeld sowie die Übergabe des Geld-Trolley im Büro des Kassierers. Zudem arbeitet der Supervisor neue Mitarbeiter an der Kasse ein. Der Supervisor hat den Warenbestand zu kennen sowie an das Management zu berichten, welche Waren sich wie verkaufen und welche Nachbestellungen durchgeführt werden. Bei der Absetzung von Restposten ist eine Absprache mit dem Management zu treffen. Dabei arbeitet der Supervisor bei Bedarf selbst mit, packt aus und zeichnet Ware aus sowie entsorgt Verpackungsmaterial. Im Bereich Sortimentskontrolle hat der Supervisor Stückzahlen zu erfassen und die Warenplatzierung zu überprüfen. Aufgrund von Listen hat der Supervisor nachzuhalten, welche Artikel reduziert werden müssen und welche Artikel in der laufenden Woche anders präsentiert werden sollen. Zudem sind Umbaumaßnahmen umzusetzen und Preistickets und Check-In-Karten zu überprüfen.

7

Die zu erwartenden Kompetenzen eines Supervisors werden beschrieben in einer Broschüre, die verschiedene Tätigkeiten, Erwartungen und Beurteilungskriterien auflistet. Wegen der Einzelheiten wird auf die in Auszügen in Kopie vorliegende Broschüre (Anlage BR 1 zum Schriftsatz des Betriebsrats vom 10.10.2017, Blatt 127 bis 139 der Akte) Bezug genommen.

8

Mit Formularanträgen vom 18.04.2017 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zur Eingruppierung der im Antrag und Tenor bezeichneten Beschäftigten in die Gehaltsgruppe II. Hierbei wurden bei der Eingruppierung die jeweiligen, nicht im Streit stehenden Tätigkeitsjahre in dieser Position berücksichtigt. Dem Betriebsrat wurden die Hintergründe der Eingruppierung zudem mündlich dargelegt.

9

Mit Schreiben vom 02.05.2017 teilte der Betriebsrat unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG mit, dass er die Zustimmung verweigere mit der Begründung, dass die in den Anträgen genannten Mitarbeiter in die Gehaltsgruppe III einzugruppieren seien. Wegen der Einzelheiten der Zustimmungsverweigerungsschreiben wird Bezug genommen auf die Anlage 2 zur Antragsschrift (Bl. 31 bis 48 der Akte).

10

Mit beim Gericht am 30.06.2017 eingegangenen Antrag, der dem Betriebsrat am 28.07.2017 zugestellt worden ist, hat die Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmungen beantragt.

11

Die Arbeitgeberin trägt vor, die Supervisoren seien hauptsächlich auf der Verkaufsfläche eingesetzt. Bei der Sicherstellung des vorgegebenen Ablaufs gehe es vor allem um die Überwachung der von den Verkaufsmitarbeitern ausgeführten Arbeiten.

12

Entscheidungsbefugnisse habe der Supervisor kaum, sondern er sei zur Überwachung der Arbeitsergebnisse der ihm zugeordneten Mitarbeiter da. Er könne lediglich selbst entscheiden, ob er das vorgegebene Ziel durch die Anweisung an einen Mitarbeiter oder durch eigene Arbeitsleistung erbringe. Gegenüber den Retail Assistants bzw. Kassierern würden Aufsichtsaufgaben, soweit sie überhaupt bestünden, von einem Manager ausgeführt. Ein Supervisor leite weitgehend lediglich Vorgaben an sein Team weiter. Die Bestellungen sowie die Übersicht über den Warenbestand seien Aufgaben des Managementteams, dem selbst weitreichende Vorgaben gesetzt würden. Der Supervisor sei nicht dazu berufen, Ware, die er für besser verkäuflich halte, anders zu präsentieren oder zu bestellen.

Die Arbeitgeberin beantragt,	13
1.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau T. E. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	14
2.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn B. F. C. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	15
3.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau C. L. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	16
4.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau E. A. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	17
5.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn N. I. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	18
6.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau O. L. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	19
7.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau Y. I. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	20
8.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau A. H. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	21
9.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn G. T. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen;	22
10.die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau B. T. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein - Westfalen zu ersetzen.	23
Der Betriebsrat beantragt,	24

die Anträge zurückzuweisen.	25
Der Betriebsrat trägt vor, der Supervisor müsse den Kassenbereich während seiner gesamten Schicht im Auge behalten, um bei Kundenandrang für Verstärkung zu sorgen oder bei Kundenproblemen zur Verfügung zu stehen. 60 bis 70 %, jedenfalls aber mehr als die Hälfte der Tätigkeit entfalle auf die Überwachung und Kontrolle des Kassenbereichs. Der Supervisor beaufsichtige die Teammitglieder und sei diesen gegenüber weisungsbefugt. Konflikte von Mitarbeitern habe er selbst vermittelnd zu lösen oder an das Management weiterzuleiten. Der Supervisor vertrete den Department Manager teilweise in fachlicher Hinsicht auf der Verkaufsfläche. Soweit er diesen vertrete, habe er alle auftretenden Fragen zu klären. Er sei einer der ersten Ansprechpartner für die Kunden im Kundenservice. Aus der Kompetenzbeschreibung für die Supervisoren ergebe sich, dass zahlreiche Entscheidungen erwartet würden.	26
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Ergebnis der Anhörung in der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.	27
II.	28
Die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der im Tenor genannten zehn Beschäftigten in die Gehaltsgruppe II mit dem entsprechenden Berufsjahr des Gehaltstarifvertrages für die Angestellten im Einzelhandel in O. ist zu ersetzen.	29
A.Die Anträge der Arbeitgeberin sind zulässig. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis ist gegeben. Die Beteiligten haben die formellen Anforderungen des § 99 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 BetrVG gewahrt. Dies ergibt sich aus dem unstreitigen Vortrag beider Beteiligten und wird von diesen nicht in Zweifel gezogen. Die Arbeitgeberin beschäftigt mehr als 20 Arbeitnehmer. Es kann deshalb dahinstehen, wann den Betriebsrat die Anhörung zur Eingruppierung vom 18.04.2017 erreicht hat. Die Arbeitgeberin hat selbst nicht dargelegt, dass die Zustimmungsverweigerung vom 02.05.2017 verspätet wäre, weil sie erst nach Ablauf der Wochenfrist des § 99 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erfolgt wäre.	30
B.Die Anträge der Arbeitgeberin sind begründet. Der Betriebsrat hat die Zustimmungen zur Eingruppierung der Supervisoren zu Unrecht verweigert. Diese sind in die Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel O. (im Folgenden: GTV-Einzelhandel) eingruppiert. Verweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG bestehen nicht.	31
C.Die Eingruppierung verstößt nicht nach § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag. Vielmehr ist die Eingruppierung der Supervisoren in die Gehaltsgruppe II zutreffend.	32
1.Nach § 11 Abs. 3 AÜTV i. V. m. § 10 Abs. 1 des Manteltarifvertrags für den Einzelhandel O. vom 10.12.2013 werden die Beschäftigten in die Gehalts- oder Lohngruppe eingeordnet, die ihrer überwiegend ausgeübten Tätigkeit entspricht. Der GTV-Einzelhandel enthält in der Fassung vom 18.05.2015, die insoweit auch ab dem 01.07.2017 weiter gilt, hierzu folgende Regelungen (soweit vorliegend von Interesse):	33
"§ 3 Beschäftigungsgruppen	34
B.Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung	35 36
	37

Gehaltsgruppe II	38
Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert.	39
Beispiele:	40
Erste Verkäufer	41
Lagererste, Abteilungsaufsichten	42
Telefonisten, die mehr als drei Amtsanschlüsse zu bedienen haben	43
Erste Schauwerbegestalter	44
Erste Kräfte in Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registratur, Statistik, Warenannahme, Lager, Versand usw.	45
Kassierer mit gehobener Tätigkeit	46
Exportfakturisten	47
Importfakturisten	48
Erste Gebrauchswerber	49
Stenotypisten mit gehobener Tätigkeit	50
Krankenschwester	51
Gehaltsgruppe III	52
Angestellte mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich	53
Beispiele:	54
Substitute	55
Disponenten	56
Erste Verkäufer mit Einkaufsbefugnis	57
Erste Schauwerbegestalter	58
Lagererste mit Einkaufsbefugnis	59
Sortimentskontrolleure	60
Etagenaufsichten	61
Kassenaufsichten	62
Gruppenführer in der Buchhaltung in Hauptverwaltungen	63
	64

Registatoren in Hauptverwaltungen	65
Verwalter von Warenannahme und/oder Versand	66
Direktrizen	67
Zuschneider	68
Hausmeister	69
Maschinenmeister	70
Akquisiteure für Raumgestaltung	71
Verkaufsstellenverwalter"	72

2. Bei Anwendung dieser Tarifregelung sind alle zehn im Antrag genannten Beschäftigten in die Gehaltsgruppe II einzugruppieren, da sie überwiegend keine selbständige Tätigkeit ausüben. Für die Eingruppierung gilt Folgendes: Enthalten tarifliche Vergütungsgruppen - wie im GTV-Einzelhandel - neben allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Beispielstätigkeiten, sind die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe grundsätzlich gegeben, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt. Die Tarifvertragsparteien legen durch die Tätigkeitsbeispiele regelmäßig fest, dass diese Tätigkeiten auch den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen (BAG 3. Juli 2013 - 4 AZR 259/12 - Rn. 12; BAG 22. September 2010 - 4 AZR 33/09 - Rn. 23). Wird die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden (BAG 2. August 2006 - 10 ABR 48/05 - Rn. 23).

3. Die Supervisoren üben keine Tätigkeit aus, die einem der in § 3 GTV-Einzelhandel genannten Richtbeispiele entspricht. Die mit der Funktionsbezeichnung Supervisor beschriebene Tätigkeit ist bereits nicht ausdrücklich genannt. Sie lässt sich auch keinem der Richtbeispiele vollständig zuordnen.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (BAG 5. Juli 2017 - 4 AZR 831/16 - Rn. 17). Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen weitere Kriterien wie die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen (BAG 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 19; BAG 19. Oktober 2016 - 4 AZR 457/15 - Rn. 20 u. 28).

b) Der Wortlaut ist eindeutig. Der Begriff "Supervisor" wird im gesamten GTV-Einzelhandel nicht genannt.

c)Die Tätigkeit des Supervisors kann auch nicht mit der Tätigkeit einer Kassenaufsicht, eines Sortimentskontrolleurs, einer Etagenaufsicht oder eines Substitus gleichgesetzt werden. Der Begriff Supervisor ist nicht lediglich eine andere Bezeichnung für eine Tätigkeit, die von den Richtbeispielen des GTV-Einzelhandel für die Gehaltsgruppe III beschrieben wird.

aa)Der Umstand, dass zu den Tätigkeiten eines Supervisors auch Tätigkeiten einer Kassenaufsicht gehören, führt nicht dazu, dass die Tätigkeit deshalb dem Richtbeispiel gleichzusetzen wäre. 78

(1)Hierbei bliebe außer Betracht, dass die verschiedenen im Einzelhandel anfallenden Arbeiten in unterschiedlicher Form in unterschiedlichen Betrieben ausgeprägt sind. Würde bereits die Übernahme von einzelnen Tätigkeiten, die zu einem Richtbeispiel gehören, für eine Eingruppierung in die jeweilige Gehaltsgruppe genügen, verlören die Richtbeispiele ihre Bedeutung. Beispielsweise wird ein Erstverkäufer immer auch Aufgaben eines Verkäufers wahrnehmen. Dementsprechend nimmt umgekehrt auch ein Verkäufer jedenfalls teilweise Aufgaben wahr, die ein Erstverkäufer wahrnimmt. Hieran zeigt sich, dass die Übernahme von einzelnen Tätigkeiten, die zu einer als Richtbeispiel genannten Berufsbezeichnung gehören, nicht notwendig zu einer entsprechenden Eingruppierung führt. 79

(2)Es kann deshalb dahinstehen, ob bereits die Überwachung des Ablaufs mehrerer Kassen und der Geldausgabe, die zwischenzeitliche Geldabschöpfung, die Klärung auftretender Beschwerden sowie die Kassenabrechnung bereits umfassend die Tätigkeit einer Kassenaufsicht beschreiben (vgl. hierzu die von den Beteiligten zitierte Entscheidung LAG Hessen 24.11.1993 - 2 Sa 14/93). 80

(3)Denn die Indizwirkung des Richtbeispiels kann nur greifen, wenn das Gesamtbild der Tätigkeit zumindest weitgehend dem Richtbeispiel entspricht. Dies ist nicht der Fall. Unstreitig handelt es sich bei der Kassenaufsicht nur um einen Teilbereich. Selbst der Betriebsrat nennt lediglich einen diesbezüglichen Anteil von 60 bis 70 % bzw. "jedenfalls mehr als die Hälfte". Diese Angabe hat der Betriebsrat zudem dadurch relativiert, dass die Kassenaufsicht über den gesamten Tagesverlauf gesehen nur "in mehr oder minder starker Intensität" ausgeübt wird. Entscheidend ist, dass der Betriebsrat hier konkret darlegt, dass der Supervisor den Kassenbereich während seiner gesamten Schicht im Auge behalten muss, um bei Kundenandrang für Verstärkung zu sorgen oder bei Kundenproblemen zur Verfügung zu stehen. Damit handelt es sich um keine klassische Tätigkeit einer Kassenaufsicht. Vielmehr hat der Supervisor lediglich den Kassenbereich im Blick, um bei Bedarf eingreifen zu können. Dies ist mit einer ausschließlichen Aufsicht über die Kassen nicht gleichzusetzen. 81

bb)Die Tätigkeit als Supervisor entspricht auch nicht der Tätigkeit einer Etagenaufsicht. Auch der Betriebsrat führt aus, dass auf jeder Etage bereits ein bis zwei Department Manager vorhanden sind. Der Supervisor hat hingegen die Aufsicht lediglich über seine Abteilung. Bereits deshalb liegt zumindest das Richtbeispiel Etagenaufsicht nicht vor. Für die Frage, ob die Tätigkeit dem Richtbeispiel entspricht, kann dahinstehen, ob in einer Vertretungssituation der Supervisor ausnahmsweise tatsächlich die Aufsicht über die gesamte Etage hat. Jedenfalls handelt es sich bei einer Vertretung nicht um die eigentlich im Sinne der Berufsbezeichnung "Etagenaufsicht" geschuldete, dauerhafte Tätigkeit. 82

cc)Aus den gleichen Gründen entspricht die Tätigkeit des Supervisors auch nicht der Tätigkeit als Sortimentskontrolleur. Die Aufgaben des Supervisors zur Sortimentskontrolle treten neben die sonstigen Aufgaben des Supervisors und stellen nur einen Ausschnitt der Gesamttätigkeit dar. 83

- dd)Entgegen der Ansicht des Betriebsrats entspricht die Tätigkeit des Supervisors auch nicht dem Richtbeispiel eines Substituts. Substitute sind in der Regel Vertreter des Abteilungs- bzw. Filialleiters. Hierzu genügt es nicht, dass die Supervisoren während der Abwesenheit der Department Manager diesen teilweise in fachlicher Hinsicht auf der Verkaufsfläche vertreten. Damit übernehmen die Supervisoren allenfalls einen Ausschnitt der Tätigkeiten des Department Managers. Dies ist keine umfassende Vertretung eines Abteilungs- oder Filialleiters im Sinne eines Substituts (vgl. zu diesem allgemeinen Verständnis des Begriffs Substituts z. B. LAG E. 13. Januar 2011 - 11 Sa 988/09 - Rn. 76).
- ee)Soweit die Tätigkeit eines Supervisors bereits Gegenstand gerichtlicher Kontrolle war, ist 85
zumindest unbeanstandet geblieben, dass es sich um eine Funktion handelt, die nach der Gehaltsgruppe II eingruppiert ist (LAG E. 17. September 2015 - 13 Sa 449/15 - Rn. 51). Auch hieraus ergibt sich, dass eine automatische Gleichsetzung des dem Englischen bzw. Lateinischen entlehnten Begriffs mit einem der zur Gehaltsgruppe III genannten Richtbeispiele ausscheidet. Soweit das LAG E. abweichend davon im Rahmen des Tatbestands einer Entscheidung vom 12.05.2017 die Eingruppierung einer Supervisorin in die Gehaltsgruppe III erwähnt hat, ergibt sich unter Berücksichtigung der weiteren dortigen Besonderheiten kein Widerspruch. Denn an gleicher Stelle wird angenommen, dass die Tätigkeit als Verkäufer/Kassiererin nach der Gehaltsgruppe II zu bewerten ist (vgl. LAG E. 12. Mai 2017 - 10 Sa 820/16 - Rn. 8). Letzteres widerspricht jedoch den eindeutigen Richtbeispielen zur Gehaltsgruppe I, die nach dem GTV-Einzelhandel die Tätigkeit als Verkäufer oder als Kassierer mit einfachen Tätigkeiten umfasst. Es ist deshalb davon auszugehen, dass dort eine höhere Eingruppierung erfolgte als geboten.
- d)Ob die Tätigkeiten, die dem Supervisor aus den in den Richtbeispielen angesprochenen 86
Bereichen Kassenaufsicht, Etagenaufsicht, Sortimentskontrolle und ggf. Substitut obliegen bzw. obliegen sollen, in ihrer Gesamtschau der Gehaltsgruppe III zuzuordnen sind, ist nach den eingangs dargestellten Grundsätzen somit durch die Anwendung der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale zu ermitteln.
- 4.Unter Rückgriff auf die allgemeinen Eingruppierungsmerkmale kommt eine Eingruppierung 87
der Supervisoren in die Gehaltsgruppe III nicht in Betracht. Es fehlt an einer überwiegend selbständigen Tätigkeit.
- a)Die Tarifvertragsparteien haben nicht näher erläutert, was sie unter dem Begriff 88
"selbständig" verstehen. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag ist deshalb vom allgemeinen, abstrakten Begriff der Selbständigkeit auszugehen. Danach verlangt Selbständigkeit eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung seiner Leistungen jeweils einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches, ohne dass dadurch die fachliche Anleitung oder die Abhängigkeit von Weisungen Vorgesetzter ausgeschlossen wird (BAG 23. September 2009 - 4 AZR 333/08 - Rn. 41; BAG 8. November 2006 - 4 AZR 620/05 - Rn. 24; BAG 9. Dezember 1987 - 4 AZR 461/87 - Rn. 25; Decruppe/Rzaza; Tarifverträge des Einzelhandels in NRW, Teil II, Seite 83 Rn. 1).
- b)Hieran fehlt es bei der Tätigkeit eines Supervisors. Der Supervisor ist, wie es die lateinische 89
Herleitung ("über" und "Seher") bereits andeutet, zur Überwachung der Arbeitsergebnisse der ihm zugeordneten Beschäftigten da. Im Wesentlichen trifft er damit gerade keine Entscheidungen, welchen Weg er für seine eigene Tätigkeit einzuschlagen hat. Diese ist vielmehr immer gleichbleibend.
- c)Diese Beurteilung leitet sich aus den weiteren Regelungen des GTV-Einzelhandel ab. 90

- aa)Der Tarifwortlaut nennt als Richtbeispiel für die Gehaltsgruppe II die Tätigkeit einer Abteilungsaufsicht. Verwenden die Tarifvertragsparteien für eine Tätigkeit, die lediglich der Gehaltsgruppe II zuzuordnen ist, als entscheidenden Begriff das Wort Aufsicht, so folgt hieraus, dass die Wahrnehmung einer Aufsichtsfunktion als solche entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht automatisch eine selbständige Tätigkeit sein kann. 91
- bb)Dieses Auslegungsergebnis wird bestätigt durch den Gesamtzusammenhang der tariflichen Entgeltgruppen. 92
- (1)Die Tarifvertragsparteien haben bereits für Beschäftigte der Gehaltsgruppe I vorgesehen, dass eine Zulage gezahlt werden kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung zusammengefassten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen haben. Dieser Verantwortung wird ein Beschäftigter in der Regel nur dadurch gerecht werden können, dass er in mehr oder minder starker Intensität beobachtet, wie gearbeitet wird. Die bloße Überwachung, die jeder Aufsichtsfunktion innewohnt, kann deshalb noch nicht prägend für eine selbständige Tätigkeit im Sinne des Tarifvertrags sein, da sie bereits bei Beschäftigten der Gehaltsgruppe I zu der eigentlichen Tätigkeit hinzutreten kann. 93
- (2)Der GTV-Einzelhandel sieht für die Angestellten mit abgeschlossener Berufsausbildung zudem lediglich vier Entgeltgruppen vor. Die Gehaltsgruppe I ist dabei die Eingangsgehaltsgruppe, in der z. B. Tätigkeiten als Verkäufer oder Kassierer mit einfachen Tätigkeiten aufgelistet sind. Von dieser Gehaltsgruppe hebt sich die Gehaltsgruppe II ab, die als Richtbeispiel wiederholt den Begriff "Erst..." benennt, daneben aber auch konkret wie aufgeführt die Abteilungsaufsicht. Systematisch befindet sich der Supervisor im Betrieb der Arbeitgeberin ebenfalls auf der zweiten Hierarchiestufe. Ähnlich wie im Gefüge der Gehaltsgruppen des GTV-Einzelhandel finden sich über dem Supervisor zunächst Department Manager und sodann Senior Department Manager, die wiederum dem Store Manager und Assistant Store Manager unterstellt sind. Die Kammer verkennt dabei nicht, dass allein die Anzahl der Hierarchiegruppen nicht entscheidend für die Eingruppierung ist. Von Bedeutung erscheint der Kammer aber als Hilfs- bzw. Kontrollüberlegung der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der typischen Hierarchie im Einzelhandel von einem System ausgegangen sind, das mit dem bei der Arbeitgeberin vorhandenen System weitgehend vergleichbar sein könnte. 94
- d)Entscheidend ist, dass die bloße Aufsicht, insbesondere über den Kassenbereich sowie bei Engpässen im Bereich der Anproben, für sich genommen nicht gleichzusetzen ist mit einer Tätigkeit, die eine Entscheidungsbefugnis im Sinne der Eingruppierungsvorschriften voraussetzt. 95
- aa)Das Merkmal "selbständige Tätigkeit" ist nicht mit dem Merkmal "selbständige Leistungen" gleichzusetzen (LAG E. 13. Januar 2011 - 11 Sa 988/09 - Rn. 81). Soweit der Supervisor selbständig entscheidet, wie einem Kundenandrang an der Kasse oder im Anprobebereich zu begegnen ist, bleiben für seine eigene Tätigkeit keine Handlungsalternativen. Allenfalls, wenn er entscheidet, selbst einzuspringen, ändert sich kurzfristig seine aktuelle Aufgabe. Insoweit fehlt es aber an der weiter erforderlichen Entscheidungsfreiheit bezüglich des Ergebnisses der Arbeitsleistung. Das Ergebnis ist vorgegeben und immer gleich. Es geht immer darum, Engpässe in einem Bereich nach Möglichkeit abzubauen. 96
- bb)Damit lässt sich festhalten, dass jedenfalls die Phasen, in denen ein Supervisor auf der Fläche tätig ist und dort z. B. die Korrektheit der Verkaufsgondeln überprüft, dabei aber gleichzeitig immer wieder im Blick hat, ob es an der Kasse zu einem größeren Andrang 97

kommt oder ob dort Kundenreklamationen zu bearbeiten sind, noch keine selbständige Tätigkeit ist. Für diese ist gerade das Vorliegen einer Entscheidungsbefugnis entscheidend. Es müsste also eine Situation vorliegen, in der dauernd bzw. zumindest in mehr als der Hälfte der Arbeitszeit Entscheidungen zu treffen sind. Dies ist weder ersichtlich noch im Einzelnen vorgetragen.

cc)Entscheidungen, bei denen der zur Erbringung der geschuldeten Leistung jeweils einzuschlagende Weg tatsächlich zur Disposition des Supervisors steht, werden jedenfalls nicht überwiegend wahrgenommen. Allenfalls kommen als Tätigkeiten, bei denen jedenfalls ein gewisser Entscheidungsspielraum besteht, die Personaleinsatzplanung, die Organisation des Personaleinsatzes bei großem Besucherandrang an den Kassen oder im Bereich Anproben sowie die Stornierungen und Preisreduzierungen in Betracht. 98

(1)Die Personaleinsatzplanung findet im Wesentlichen nur zu Beginn der Schicht statt. Sie ist deshalb nicht geeignet, maßgeblich zu der prägenden Tätigkeit beizutragen. Berücksichtigt man, dass nach Angabe des Betriebsrats die Kassenaufsicht 60 bis 70 % bzw. mindestens die Hälfte der Tätigkeiten ausmachen soll, ergibt sich, dass die Tätigkeit in der Personaleinsatzplanung von zeitlich deutlich untergeordneter Bedeutung ist. Es kann deshalb dahinstehen, ob die Erstellung der täglichen Planung für Pausen, Kassenbesetzung und Anprobebesetzung bereits zu den Aufgaben eines klassischen "Erstverkäufers" aus der Gehaltsgruppe II gehört, wie die Arbeitgeberin meint. 99

(2)Weitere Entscheidungen kommen im Laufe eines Tages wiederholt vor, wenn der Supervisor tatsächlich bei starkem Kundenandrang oder Unterbesetzung entscheidet, welche Mitarbeiter aus welchen Bereichen an der Kasse abgezogen werden können, ohne dass andere Bereiche vernachlässigt werden. Auch insoweit kann dahinstehen, ob dieser situationsabhängige Personaleinsatz auf der Etage bereits eine gewisse Entscheidungsbefugnis umfasst oder nicht und deshalb bereits zu den Aufgaben eines klassischen "Erstverkäufers" der Gehaltsgruppe II gehört, wie die Arbeitgeberin meint. Für diese Ansicht spricht, dass die für eine selbständige Tätigkeit erforderliche Entscheidungsbefugnis nicht schon dann anzunehmen ist, wenn lediglich die Wahl zwischen zwei vorgegebenen Handlungsalternativen besteht (BAG 23. September 2009 - 4 AZR 333/08 - Rn. 44). Diese Frage bedarf keiner abschließenden Entscheidung, denn es ist - auch unter Berücksichtigung des Prinzips der Sachverhaltserforschung von Amts wegen gem. § 83 Abs. 1 BetrVG im Beschlussverfahren - bereits nicht ersichtlich, dass insoweit dauernd oder zeitlich überwiegend Entscheidungen erforderlich sind. Die Kammer kann insoweit als allgemein bekannt voraussetzen, dass beim Verkauf von Kleidung bezogen auf eine gesamte Woche jedenfalls nicht ständig in großen Umfang ein überraschender Andrang von Kunden herrscht, der entsprechende Entscheidungen nach sich zieht. 100

(3)Preisreduzierungen bei Kundenbeschwerden oder Stornierungen können gegebenenfalls aufgrund der dazu erforderlichen Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse zu einer selbständigen Tätigkeit gerechnet werden. Der Verantwortungsbereich des Supervisors ist allerdings eingeschränkt und auf Kleinbeträge beschränkt. So führt auch der Betriebsrat aus, dass der Supervisor im Übrigen nur zur Entgegennahme von Reklamationen und Kundenbeschwerden berechtigt ist. Von keiner Seite wurde jedoch vorgetragen, dass die Preisreduzierungen besonders häufig vorkommen und für sich genommen bereits die Tätigkeit prägen könnten. 101

(4)Erst wenn die genannten Tätigkeiten im Bereich der Personaleinsatzplanung, des situationsabhängigen Personaleinsatzes und der Reduzierungen und Stornierungen mindestens 50 % der Gesamtaufgaben der Supervisoren ausmachen würden, wäre die 102

zwischen den Parteien streitige Frage, inwieweit bereits ein "gewisser" Entscheidungsspielraum im Sinne der Gehaltsgruppe III vorliegt, erheblich. Von Bedeutung ist, dass auch nach der Darstellung des Betriebsrats beispielsweise die Aufsicht über den Kassensbereich in "mehr oder minder starker Intensität über den gesamten Tagesverlauf" ausgeübt wird. Hat bereits die Aufsicht nur eine mindere und also niedrigere Intensität, ist erst Recht nicht zu erkennen, dass hier zeitlich überwiegend Entscheidungen über verschiedene einzuschlagende Wege getroffen werden. Soweit der Betriebsrat weiter ausgeführt hat, die Kassenaufsicht erfolge zumindest zur Hälfte der Tätigkeit, kommt es hierauf nicht an, da die Aufsicht als solche wie oben erläutert gerade noch nicht zur Begründung einer Eingruppierung in die Gehaltsgruppe III führt. Schließlich hat der Betriebsrat explizit nicht abgestritten, dass es jedenfalls auch einen Teil von festen und planbaren Aufgaben des Supervisors gibt, die nur wenig Entscheidungsspielraum benötigen.

e) Aufgrund der weiteren Umstände steht umgekehrt fest, dass die Aufgaben ohne Entscheidungsbefugnis überwiegen. Einer weiteren Aufklärung bezüglich der genauen Zeitanteile im Detail bedarf es daher nicht. 103

aa) Bereits im Bereich der Kassenaufsicht gibt es mehrere Teiltätigkeiten, die keine selbständige Aufgabenwahrnehmung voraussetzen. 104

(1) Hierzu gehört zunächst die Einweisung von neuen Mitarbeitern in den Gebrauch der Kasse, wobei mit dem neuen Kollegen die Kassenanweisungen durchgegangen werden und die technische Bedienung der Kasse gezeigt wird. Bei der Einarbeitung von Mitarbeitern sind in der Regel keine eigene Entscheidungen etwa darüber zu treffen, auf welchem Weg die Einarbeitung durchgeführt werden sollte (BAG 23. September 2009 - 4 AZR 333/08 - Rn. 44). Deswegen ist es unerheblich, ob im Rahmen der Zeugniserstellung für Supervisoren formularmäßig der Punkt "Ausbildung und Führung der Mitarbeiter" erwähnt wird. 105

(2) Gleiches gilt, soweit der Supervisor gemeinsam mit seinen Teammitgliedern jeweils im 4-Augen-Prinzip den Bargeldbestand der dem einzelnen Mitarbeiter zugeordneten Kassenlade zu Beginn und Ende der Schicht zählt. Je nach Arbeitnehmeranzahl fallen bei ca. drei bis acht Teammitgliedern und einer durchschnittlichen Zeit von 3 bis 5 Minuten pro Zählvorgang ca. zwischen 18 und 80 Minuten pro Tag an, die jedenfalls mit unselbständiger Arbeit verbracht werden. Eine Angestellte des Einzelhandels, die im Wesentlichen dafür zuständig ist, die bei den Kassen abgerechneten Einnahmen entgegenzunehmen, gemeinsam mit einer anderen Angestellten zu zählen und Differenzen mit der Kassenabrechnung festzustellen sowie das Geld für die Weiterleitung an die Geldinstitute vorzubereiten, übt keine selbständige Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich aus (LAG Schleswig-Holstein 4. Dezember 1986 - 2 Sa 485/86 -). 106

(3) Die weiteren Tätigkeiten betreffend das gelegentliche Holen von Wechselgeld und die Überprüfung der Echtheit von Geldscheinen gehören zum Tätigkeitsbereich eines "einfachen Kassierers" und lassen keinerlei Entscheidungsspielraum erkennen. 107

(4) Die oben beschriebenen verbleibenden Aufgaben mit einem Entscheidungsspielraum im Bereich Kasse, nämlich die Preisreduzierungen und Stornierungen sowie ggf. die Besetzung von weiteren Kassen bei Kundenandrang, sind damit jedenfalls nur ein kleiner Teil der von den Supervisoren insgesamt wahrzunehmenden Tätigkeiten. Zudem haben die Kassenmitarbeiter zumindest auch die Möglichkeit, selbst einzuschätzen, wann sie für eine Unterstützung klingeln. Soweit der Supervisor diesen Prozess durch eigene Entscheidungen unterstützt, handelt es sich also auch deshalb nur um einen kleinen Teilbereich. Der 108

Kassenaufsichtsanteil, der sich nach Angabe des Betriebsrats auf mindestens die Hälfte der Arbeitszeit, ggf. sogar auf 60 bis 70 % der Gesamttätigkeit bezieht, besteht also überwiegend aus nicht selbständigen Tätigkeiten.

bb)Eine weitere Tätigkeit des Supervisors besteht zumindest auch im Einsatz auf der Verkaufsfläche. 109

(1)Soweit der Supervisor dabei selbst in den Bereichen Verkauf und Anprobe tätig ist, sind bereits dem Grunde nach keine Tätigkeiten mit einer gewissen Entscheidungsbefugnis erkennbar. 110

(2)Im Übrigen geht es vor allem um die Überwachung der von den Verkaufsmitarbeitern ausgeführten Arbeiten. Die hierzu vom Betriebsrat genannten Aufgaben betreffend die Anleitung, Überwachung und Kontrolle von Mitarbeitern lassen auch für sich genommen einen zumindest gewissen Entscheidungsspielraum betreffend Art und Ergebnis der eigenen Tätigkeit nicht erkennen. Wenn der Supervisor seine Teammitglieder zur ordentlichen Arbeit anhält und diese bei Bedarf selbst erledigt, gibt es keine Alternativen für das Ergebnis der Tätigkeit. Wie die oben angesprochene Definition der Zulage in der Gehaltsgruppe I betreffend die Verantwortung für die Beschäftigten in einer Abteilung zeigt, gehen die Tarifvertragsparteien selbst nicht davon aus, dass es sich bei der bloßen Verantwortung für die Arbeit von Kollegen bereits um eine Tätigkeit der Gehaltsgruppe III handelt. Soweit der Supervisor darauf achtet, dass die von ihm betreuten Teammitglieder jederzeit alle Größen und Farben eines Artikels in den Verkaufsgondeln vorrätig halten und diese entsprechend nachgeräumt werden, die Platzierungsbestimmungen eingehalten werden und Verbrauchsmaterial wie Bonrollen, Tesafilm und Kulis an den Kassen nachgeräumt werden, gibt es ebenfalls keine Entscheidungsbefugnisse. 111

(3)Entscheidungen sind nur zu treffen, soweit der Supervisor z. B. bei Bedarf aufgrund des unterschiedlichen Kundenandrangs Teammitglieder zu den Anproben beordert. Auch nach Darstellung des Betriebsrats handelt es sich jedoch um keine umfassende Verantwortung, da personelle Engpässe an das Management weiterzuleiten sind. 112

cc)Auch soweit die Supervisoren als Ansprechpartner für die Mitarbeiter bei Rückfragen fungieren und für ihren Bereich dem Führungsteam berichten, liegen keine Aufgaben mit Entscheidungsspielraum vor. Die jedem Angestellten im kaufmännischen Bereich obliegende Verantwortung für eine ordnungsgemäße Erledigung der übertragenen Aufgaben rechtfertigt keine höhere Eingruppierung (LAG S.-Pfalz 21. August 2013 - 8 TaBV 5/13 - Rn. 44). Auch die Erteilung von fachlichen Anweisungen an unterstellte Beschäftigte für sich genommen bedeutet nicht, dass eine Entscheidungsbefugnis betreffend die Art der eigenen Arbeitsableistung besteht. Stellt ein Supervisor fest, dass ein Retail Assistant eine Verkaufsgondel nicht ordnungsgemäß eingeräumt hat, gibt es keinen Handlungsspielraum für die Art der auszuführenden Arbeiten. 113

dd)Die Aufgaben des Supervisors bei Konflikten von Mitarbeitern begründen entgegen der Ansicht des Betriebsrats bereits nach seiner Darstellung keine selbständige Tätigkeit im Sinne des Tarifvertrags. Wenn der Supervisor Konflikte entweder durch Vermittlung löst oder aber an das Management weiterleitet, steht ihm gerade keine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis in einem gewissen eigenständigen Aufgabenbereich zu. Eine Entscheidung wird nicht getroffen, wenn der Konflikt bereits durch die Vermittlung gelöst wird. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Entscheidung allenfalls durch das Management, an das der Konflikt weitergeleitet wird. 114

- ee) Soweit der Supervisor vom Managementteam Listen erhält, aus denen sich ergibt, welche Artikel reduziert werden müssen und welche Artikel in der laufenden Woche anders präsentiert werden sollen, gibt es ebenfalls keinerlei eigene Entscheidungskompetenz.
- ff) Entsprechendes gilt, soweit der Supervisor die Aufgabe hat, sich über die jeweils neuen Artikel auf dem Laufenden zu halten und den Warenbestand für die in seinem Bereich verkauften Artikel zu kennen. 116
- gg) Im Bereich der Lagerverwaltung, die vom Betriebsrat selbst als wichtig bezeichnet wird, sind bereits dem Grunde nach keine selbständigen Tätigkeiten wahrzunehmen. Die Überwachung und Verwaltung von Lagerbeständen und die Bewertung der Lagerbestände mit dem Ziel der Umsatzmaximierung sind keine selbständigen Tätigkeiten. Denn im Weiteren führt auch der Betriebsrat aus, dass der Supervisor an das Management berichtet, welche Waren sich wie verkaufen und welche Nachbestellungen durchgeführt werden. Im Übrigen ist bei der Absetzung von Restposten eine Absprache mit dem Management zu treffen. Hieraus wird deutlich, dass die Entscheidungen insoweit vom Management, und nicht vom Supervisor, getroffen werden. 117
- hh) Ähnlich wie bei der Tätigkeit auf der Fläche arbeitet der Supervisor selbst mit, packt aus und zeichnet Ware aus sowie entsorgt Verpackungsmaterial, wenn die Mitarbeiter Unterstützung benötigen. Hierbei handelt es sich um einen weiteren Teilbereich, der keinerlei selbständige Tätigkeit beinhaltet. 118
- ii) Dies setzt sich fort bei der Sortimentskontrolle bzw. der vom Betriebsrat als solche bezeichneten Flächentätigkeit. Das Erfassen von Stückzahlen, die Überprüfung der Warenplatzierung, das Umstellen der Ware und die entsprechende Präsentation, die Umsetzung von Umbaumaßnahmen, die Überprüfung von Preistickets und die Überprüfung der Check-In-Karten enthalten wiederum keinerlei Spielraum für Entscheidungen, wie die Arbeit zu leisten ist. Bei solchen Tätigkeiten ist der Supervisor nicht dazu berufen, selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen zu handeln und ggf. Ware, die er für besser verkäuflich hält, anders zu präsentieren oder gar zu bestellen. Soweit der Betriebsrat ausführt, gerade der Supervisor gebe durch seine Erkenntnisse über den Verkauf der Ware Anregungen für Veränderungen des Sortiments oder für die Platzierung der Ware, begründet auch dies keine Entscheidungsbefugnis. Die Weitergabe von Anregungen ist keine Entscheidung, sondern schafft lediglich die Grundlage, damit anderweitig die Entscheidung getroffen werden kann, ob das Sortiment verändert wird. 119
- jj) Auch im Bereich Kundenservice, für den der Betriebsrat die Bearbeitung von Reklamationen und Warenumtausch, die teilweise Ausstellung von Besucherausweisen, die Kontrolle von Retouren und die Preisreduzierungen nennt, besteht nur hinsichtlich der letztgenannten eine Entscheidungsbefugnis. Der Umstand, erster Ansprechpartner für Kunden zu sein, ändert an dieser Einschätzung nichts. Bereits Verkäufer oder Kassierer dürften häufig die Personen sein, die oftmals als erstes vom Kunden angesprochen werden. Eine Entscheidungsbefugnis über den Weg, wie die eigene Arbeitsleistung zu erbringen ist, ist aber mit der Antwort auf solche Kundenfragen nicht verbunden. Die Entscheidung, welche Antwort zu geben ist bzw. wie mit dem Anliegen des Kunden umzugehen ist, ist nicht gleichzusetzen mit der Befugnis zu entscheiden, in welcher Weise die eigene Arbeit abzuleisten ist. Angesichts der Vielzahl der Einzeltätigkeiten ohne Möglichkeiten für selbständige Entscheidungen ist wiederum nicht ersichtlich, dass die Preisreduzierungen auch in Zusammenschau mit der Personaleinsatzplanung und der Organisation des Personaleinsatzes bei großem Besucherandrang die überwiegende Tätigkeit der Supervisoren sind. 120

kk) Schließlich weist auch der Betriebsrat explizit darauf hin, dass die tägliche Checkliste, die Sortimentskontrolle, die Kontrollgänge und die Annahme von Lieferungen "nur wenig Entscheidungsspielraum" benötigen. Zudem reduziert sich der Anteil an Tätigkeiten, bei denen eine eigene Entscheidungsbefugnis vorhanden sein könnte, bereits nach der Darstellung des Betriebsrats dadurch, dass jedenfalls einzelne Tätigkeiten dieser Art nur dann anfallen, wenn der Department Manager nicht gleichzeitig auf der Fläche bzw. telefonisch erreichbar ist. Wenn es so ist, wie der Betriebsrat darstellt, dass der Department Manager häufig nicht gleichzeitig auf der Fläche und teilweise auch nicht immer telefonisch zu erreichen ist und der Supervisor deshalb denotwendig die Entscheidungsbefugnis habe, wie er mit den ihm gestellten Aufgaben umzugehen habe, z. B. ob er genug Mitarbeiter zur Verfügung habe, er Mitarbeiter aus anderen Bereichen der Etagen anfordern müsse oder welche dringenden Engpässe zuerst beseitigt werden müssten, so bedeutet dies, dass bei Anwesenheit der Department Manager diese Aufgaben nicht anfallen. Entfällt aber bei Anwesenheit der Department Manager ein erhebliches Spektrum der Tätigkeiten, bei denen eine selbständige Entscheidungsbefugnis zumindest vorliegen könnte, gegebenenfalls auch besteht, ist erst recht nicht erkennbar, dass es sich insoweit um Aufgaben handelt, die ein Supervisor überwiegend wahrnimmt. 121

5. Die Broschüre betreffend die Kompetenzen ändert an dieser Beurteilung nichts. 122

a) Dabei handelt es sich um ein Kompendium, in dem verschiedene Stufen hinsichtlich der Qualität der Arbeitsausführung beschrieben werden. So werden wiederholt z. B. die Anforderungen an das "Grundverständnis" und an "Gute Kenntnisse" beschrieben. Wenn dort sinngemäß ausgeführt wird, dass die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, besonders positiv ist, steht damit nicht fest, dass diese Entscheidungen bereits zur übertragenden Arbeitsaufgabe gehören. Vielmehr erscheint die Zielrichtung der verschiedenen Qualifizierungsstufen gerade darin zu liegen, Anhaltspunkte zu definieren, wie besonders gute Supervisoren identifiziert werden können. Damit hat die Broschüre allenfalls Indizwirkung. Es kommt hinzu, dass aus den nur teilweise wiedergegebenen Beschreibungen aus der Broschüre in keiner Weise ersichtlich ist, von welchem zeitlichen Anteil an der Gesamttätigkeit bei den einzelnen Anforderungen bzw. Erwartungen auszugehen ist. Damit liegen keine belastbaren Angaben vor, welche Teile aus der Broschüre die überwiegende Tätigkeit beschreiben. 123

b) Maßgeblich für die Eingruppierung ist allein die übertragende Tätigkeit. Diese ist - unabhängig von der Broschüre - umfangreich und im Detail von beiden Beteiligten dargelegt und von der Kammer entsprechend beurteilt worden. 124

6. Nach allem sind die Supervisoren in die Gehaltsgruppe II eingruppiert, da ihre Tätigkeit jedenfalls erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert. Es ist unstreitig, dass die beschriebenen und wahrgenommenen Aufgaben jedenfalls diesen Anforderungen entsprechen. 125

7. Deshalb kommt es auch nicht darauf an, ob und wieviele Beschäftigte ihnen im Tarifsinne unterstellt sind. Die Gehaltsgruppe II enthält anders als die Gehaltsgruppe III keine Differenzierung nach der Anzahl der unterstellten Mitarbeiter. Umgekehrt führt allein der Umstand, dass Mitarbeiter unterstellt sind, nach der Systematik des GTV-Einzelhandel nicht automatisch zu einer Eingruppierung in die Gehaltsgruppe III. Dies folgt bereits daraus, dass für die Gehaltsgruppe II als Richtbeispiele Erstverkäufer und Abteilungsaufsichten genannt werden. 126

D.Die Zustimmungsverweigerung ist auch nicht gem. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG wegen einer etwaigen Benachteiligung der Supervisoren begründet. Der Betriebsrat hat diese Fallgruppe zitiert, sich in seiner Begründung aber auf die aus seiner Sicht fehlerhafte Eingruppierung beschränkt. Die korrekte Eingruppierung ist aber bereits keine Benachteiligung im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG, selbst wenn sie zu einem geringeren Einkommen führt (BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - Rn. 54).

RECHTSMITTELBELEHRUNG	128
Gegen diesen Beschluss kann von dem Betriebsrat Beschwerde eingelegt werden.	129
Für die Arbeitgeberseite ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.	130
Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	131
Landesarbeitsgericht Düsseldorf	132
Ludwig-Erhard-Allee 21	133
40227 Düsseldorf	134
Fax: 0211 7770-2199	135
eingegangen sein.	136
Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande O. (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de .	137
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	138
Die Beschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	139
1.Rechtsanwälte,	140
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	141
3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	142
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	143
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	144

H a g e n

145

Direktor des Arbeitsgerichts

146

