
Datum: 03.12.2020
Gericht: Arbeitsgericht Solingen
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 53/20
ECLI: ECLI:DE:ARBGS:2020:1203.2CA53.20.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 6 Sa 51/21
Schlagworte: Checkout, Abteilung
Normen: Gehaltsrahmenabkommen NRW §§ 2,3
Sachgebiet: Arbeitsrecht, Sonstiges
Leitsätze:

Der Bereich "checkout" erfüllt die Anforderungen an eine Abteilung im Tarifsinne. Auf die räumliche Abgrenzbarkeit einer Abteilung kommt es in Zeiten der Digitalisierung nicht entscheidend an.

Rechtskraft: nicht rechtskräftig

Tenor:

1.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2019 an die Klägerin zu zahlen.

2.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 an die Klägerin zu zahlen.

3.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen

Basiszinssatz seit dem 01.11.2019 an die Klägerin zu zahlen.

4.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2019 an die Klägerin zu zahlen.

5.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2020 an die Klägerin zu zahlen.

6.

Es wird festgestellt, dass die Klägerin in die Gehaltsgruppe VIb des Gehaltsrahmenabkommens Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14.03.1980 einzugruppieren ist.

7.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2020 an die Klägerin zu zahlen.

8.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2020 an die Klägerin zu zahlen.

9.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2020 an die Klägerin zu zahlen.

10.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2020 an die Klägerin zu zahlen.

11.

Die Beklagte wird verurteilt, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2020 an die Klägerin zu zahlen.

12.

Die Beklagte wird verurteilt, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2020 an die Klägerin zu zahlen.

13.

Die Beklagte wird verurteilt, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2020 an die Klägerin zu zahlen.

14.

Die Beklagte wird verurteilt, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2020 an die Klägerin zu zahlen.

15.

Die Beklagte wird verurteilt, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2020 an die Klägerin zu zahlen.

16.

Die Beklagte wird verurteilt, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2020 an die Klägerin zu zahlen.

17.

Die Kosten trägt die Beklagte.

18.

Streitwert: 26.640 €.

Tatbestand:

- | | |
|---|---|
| | 1 |
| Die Parteien streiten über die richtige Eingruppierung der Klägerin. | 2 |
| Die am 4. geborene Klägerin ist seit dem 29.08.1999 bei der Beklagten beschäftigt. Seit 2012 ist sie die „Abteilungsleiterin Checkout“ im Markt der Beklagten in M.. Als „Checkout“ wird bei der Beklagten der Bereich der Kasse bezeichnet. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen Anwendung. Die Klägerin ist Mitglied des Betriebsrats. | 3 |
| Die Beklagte vergütet die Klägerin nach Gehaltsgruppe V des Gehaltsrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14.03.1980 (im Folgenden: GRA). Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin eine Eingruppierung und Vergütung nach Gehaltsgruppe VI b) GRA. Der monatliche Unterschied des Bruttogehalts dieser beiden Gehaltsgruppen liegt von August 2019 bis Mai 2020 bei 726 € und ab Juni 2020 bei 740 €. | 4 |

Nach der internen Stellenbeschreibung der Beklagten für die der Klägerin übertragene Stelle der Abteilungsleiterin „Checkout“ liegen ihre Aufgaben in der „Leitung Checkout und Kundeneingang“ sowie der „Sicherstellung der Einhaltung der für Checkout und Zugang vorgegebenen Abläufe und gesetzlichen Bestimmungen“. Ihr Vorgesetzter ist der Betriebsleiter. Als ihr nachgeordnete Stellen werden die Substitute und die Mitarbeiter Checkout sowie die Kassenaufsicht genannt.	5
Weiter heißt es in der Stellenbeschreibung:	6
„4. Stellenverantwortung und –befugnisse:	7
Verantwortung:	8
- Erreichung der qualitativen Ziele für Checkout und Kundeneingang	9
- Führungsverantwortung gegenüber den nachgelagerten Stellen	10
- Ausbildungsverantwortung in den Bereichen Checkout und Kundeneingang	11
- Einhaltung der gesetzlichen und N. eigenen Bestimmungen	12
Rechte/Befugnisse:	13
- Weisungsbefugnis gegenüber der MA Checkout und Kundeneingang	14
- Berechtigung zur Durchführung von Kassencheks	15
...	16
- Weisungsbefugnis gegenüber nachgelagerten Stellen	17
...	18
5. Kerntätigkeiten	19
• 1. Durchführung von Kassencheks – M	20
• 2. Sicherstellung aller monetären Abläufe (Geldentsorgung, Kassenstürze, Einhaltung des Geldwäschegesetzes, Wechselgeldkontrollen etc.) – M	22
• 3. Beurteilung von Mitarbeitern und Potentialermittlung – E	23
• 4. Qualifikation von Mitarbeitern (Einarbeitung, etc.) – M	24
• 5. Mitwirkung bei der Auswahl der Mitarbeiter Checkout	25
• 6. Analyse der Kennzahlen für Checkout und Zugang – M	26
• 7. Durchführen von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung bei Prozessstörungen – M	27
• 8. Sicherstellung der richtigen Nutzung der zur Verfügung gestellten Arbeitshilfen (z.B. Hard- und Software) – M	28
•	29

9. Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher und N. interner Bestimmungen – M	
• 10. Aufgabendelegation an die Checkout- und Kundeneingangsmitarbeiter – M	30
• 11. Kontrolle und Sicherstellung von Arbeitsabläufen – M	31
• 12. Limitüberziehung (entsprechend OR FFM 2. Kreditvergabe) – M	32
• 13. Einmalkredite (entsprechend OR FFM 2. Kreditvergabe) – M	33
• 14. Krisenmanagement (Handbuch) – M	34
• 15. Umsetzung und Sicherstellung einer hohen Kundenorientierung und aktiven Kundenansprache in seinem Verantwortungsbereich – MU	35
• 16. Personaleinsatzplan, Urlaubsplan – ME	36
• 17. Bearbeitung von Kundenwünschen, Reklamationen und Beschwerden unter Berücksichtigung kaufmännischer Gesichtspunkte im Sinne des Kunden – M“	37
„M“ steht dabei für Mitwirkung, „U“ für Umsetzungsverantwortung und „E“ für Entscheidung.	38
Die Beklagte hat außerdem für den Bereich der Kasse eine Organisations-Richtlinie erstellt („OR KA 01 Kasse“). Dort wird im Abschnitt 3 („Allgemeine Vorschriften“) unter „3.2. Weisungsbefugnis“ ausgeführt, dass die Kassierer fachlich und disziplinarisch der Abteilungsleitung (AL) Kasse unterstellt sind und der „AL-Kasse“ disziplinarisch der Geschäftsleitung Markt und fachlich der Betriebsleitung unterstellt ist. Nach „3.3 Verantwortungsbereich AL-Kasse und Kassenaufsicht“ ist die Abteilungsleitung für den Personaleinsatz, für Schulungen und Einarbeitung sowie für die Prüfung der ordnungsgemäßen Arbeitsweise aller Kassierer verantwortlich. Im Anschluss an die „Allgemeinen Vorschriften“ finden sich in der Organisations-Richtlinie Regelungen zur Kassennachschau, zur Kassenübernahme, zum Automatenbetrieb, zur Ausstattung des Kassenarbeitsplatzes, zur Aufnahme des Kassenbetriebes, zur Erfassung der Rechnungsdaten, zu Rechnungsabschluss und Zahlungsvorgängen, zu speziellen Kassenabwicklungen, zur Kassenabrechnung, zur Geldentsorgung, zum Kassenausfall, zur „ERIK und ERIK-A Anwendung“, zum Fundbuch und zum Datenschutz.	39
Im Kassenbereich sind im Markt M. 27 Arbeitnehmer tätig, die der Klägerin unterstellt sind, davon zwei Arbeitnehmer als „Substitute“, die die Klägerin in Krankheits- und Urlaubsfällen vertreten. Im Bereich Kundeneingang sind sechs Arbeitnehmer der Klägerin unterstellt. Den im Markt M. tätigen „Substituten“ zahlt die Beklagte Vergütung nach Gehaltsgruppe IV GRA. Die Betriebsleiter werden übertariflich vergütet.	40
Die Klägerin macht geltend, dass ihr Vergütung nach Gehaltsgruppe VI b) GRA zustehe, weil sie die Abteilung „Checkout“ leite und dabei eine selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- und Aufsichtsbefugnis ausübe.	41
Beim Bereich „Checkout“ handele es sich um eine Abteilung oder jedenfalls um einen Sachbereich im Sinne des Tätigkeitsbeispiels zur Gehaltsgruppe VI b) GRA. Unter Abteilungen in diesem Sinne seien unter Berücksichtigung der Strukturen des Groß- und Außenhandels die einzelnen Abteilungen eines Groß- und Außenhandelsbetriebs zu verstehen, so wie die Beklagte den Markt in M. entsprechend des für diesen Markt erstellten	42

Organigramms in elf solche Abteilungen unterteilt habe, denen jeweils ein Abteilungsleiter vorstehe.

Da sie keine zusammengesetzte Tätigkeit ausübe, sondern insgesamt eine solche, die dem Tätigkeitsbeispiel der Abteilungsleiterin entspreche, komme es auf das Überwiegen einer einzelnen von mehreren Tätigkeiten ebenso wenig an wie auf die selbständige und verantwortliche Wahrnehmung einzelner, von der Beklagten zur Rechtfertigung einer niedrigeren Eingruppierung herausgepickter Aufgaben. Abgesehen davon betrage der zeitliche Anteil ihrer Aufgaben im Rahmen der Personaleinsatzplanung und der Anweisung, Schulung und Beaufsichtigung der ihr unterstellten Mitarbeiter durchschnittlich zwischen 56,27 % und 82,25 %. Daher sei sie zu mehr als 50 % ihrer täglichen Arbeitszeit mit Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtstätigkeiten betraut. Konkrete Vorgaben hierzu erhalte sie weder durch die Betriebsleiter, noch ergäben sie sich aus der Organisations-Richtlinie. Insbesondere erstelle sie eigenverantwortlich ohne Mitwirkung eines Vorgesetzten oder auch nur Abstimmung mit ihm die Dienstpläne unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeiten der einzelnen Mitarbeiter. Zudem zeige die ihr nach der Stellenbeschreibung obliegende und von ihr genutzte Möglichkeit der Delegation von Aufgaben an ihr unterstellte Mitarbeiter, dass sie eine Leitungsaufgabe wahrnehme. Auch die in der Stellenbeschreibung mit einem „M“ gekennzeichneten Aufgaben führe sie alleinverantwortlich aus oder delegiere sie an andere Mitarbeiter, im Wesentlichen an ihre Substitute.

43

Die Klägerin beantragt,

44

• 1. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2019 an sie zu zahlen;

446

• 2. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 an sie zu zahlen;

448

• 3. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2019 an sie zu zahlen;

450

• 4. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2019 an sie zu zahlen;

552

• 5. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2020 an sie zu zahlen;

554

• 6. festzustellen, dass sie in die Gehaltsgruppe VIb des Gehaltsrahmenabkommens Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14.03.1980 einzugruppieren ist;

556

• 7. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2020 an sie zu zahlen;

558

•

560

8. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2020 an sie zu zahlen;

- 9. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2020 an sie zu zahlen; 662
- 10. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2020 an sie zu zahlen; 664
- 11. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2020 an sie zu zahlen; 666
- 12. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2020 an sie zu zahlen; 668
- 13. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2020 an sie zu zahlen; 690
- 14. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2020 an sie zu zahlen; 712
- 15. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2020 an sie zu zahlen; 734
- 16. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2020 an sie zu zahlen. 736

Die Beklagte beantragt, 77

die Klage abzuweisen. 78

Sie macht geltend, die Klage sei schon deshalb unschlüssig, weil die Klägerin nicht hinreichend auf ihre tatsächlich ausgeübte Tätigkeit abstelle, sondern lediglich auf ihre Stellenbeschreibung. Ihr Aufgabenbereich umfasse Tätigkeiten aus verschiedenen Gehaltsgruppen, so dass für die Eingruppierung der zeitliche Anteil der einzelnen Tätigkeiten maßgebend sei. Insoweit könne der von ihr angegebene hohe Zeitanteil hinsichtlich der Personaleinsatzplanung und der Führung der Mitarbeiter im Kassenbereich nicht zutreffen, weil dann unerklärlich bliebe, wie sie ihre weiteren Aufgaben bewältigen könne. 79

Außerdem habe die Klägerin nicht ausreichend dargelegt, inwieweit sie tatsächlich Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtsbefugnisse besessen und ob sie solche Befugnisse tatsächlich ausgeübt habe. Die bloße Bezugnahme auf die interne Organisations-Richtlinie genüge dafür nicht. Ebenso wenig habe sie dargelegt, dass sie ihre Tätigkeit überwiegend selbständig ausübe. Dem stehe schon entgegen, dass sie im Rahmen der bei der Beklagten bestehenden allgemeinen Richtlinien tätig geworden sei. Durch diese Richtlinien sei die 80

Klägerin – z.B. auch bei Anweisungen der Mitarbeiter, wer wen in Fällen unvorhergesehener Abwesenheitszeiten zu vertreten hat – dergestalt gebunden, dass ihr keine Möglichkeit verbleibe, selbständige Entscheidungen zu treffen. Zwar sei sie zur Erstellung der Personaleinsatzpläne befugt, aber diese bedürften jeweils der finalen Freigabe durch die Geschäftsleitung oder den Betriebsleiter. Gleiches gelte für die Urlaubsplanung der Mitarbeiter. Insgesamt habe die Klägerin die Weisungen ihrer Vorgesetzten bezüglich des Ob und des Wie ihrer Tätigkeiten zu beachten.	
Schließlich handele es sich beim „Checkout“ nicht um eine Abteilung, sondern nur um einen bestimmten Bereich in einem einzelnen Markt, der weder räumlich, personell noch organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgrenzbar sei und mit dem kein eigener Betriebszweck verfolgt werde. Der Bereich „Checkout“ sei auch kein eigenständiger Sachbereich. Jedenfalls habe die Klägerin nicht dargelegt, dass sie diesen Bereich tatsächlich leite.	81
Wegen der sonstigen Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien sowie den gesamten weiteren Akteninhalt Bezug genommen.	82
<u>Entscheidungsgründe:</u>	83
I.	84
Die zulässige Klage ist begründet. Der Klägerin steht eine Vergütung nach Gehaltsgruppe VI b) GRA zu, so dass sowohl ihrem Feststellungsantrag als auch ihren auf Zahlung der Vergütungs differenzen zur Gehaltsgruppe V GRA gerichteten Zahlungsanträgen nebst Verzugszinsen gemäß §§ 286, 288 BGB stattzugeben war.	85
1.	86
Die maßgebenden Regelungen des Gehaltsrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14.03.1980 lauten:	87
„§ 2	88
Grundsätze zur Einstufung	89
1. Für die Einstufung der Angestellten nach diesem Gehaltsgruppenplan sind in erster Linie die Oberbegriffe maßgebend. Bei der Festlegung der Oberbegriffe war es der Wille der Verhandlungskommissionen, diese so zu formulieren, dass die Steigerungen der Aufgabenschwierigkeit von den einfachsten bis zu den qualifizierten Anforderungen zum Ausdruck gebracht werden.	901
2. Die Tätigkeitsbeispiele wurden ergänzend und nur beispielhaft zugeordnet; sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es wurde eine Durchlässigkeit angestrebt. Ausschlaggebend sind die Obergriffe.	923
3. Für die Einstufung im Einzelnen ist die Berufsbezeichnung ohne Bedeutung, maßgebend ist die ausgeübte Tätigkeit. Weder ein bestimmter Ausbildungsgang noch eine Abschlussprüfung für sich allein begründen einen Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe.	995
	96

• 4. Werden von dem Angestellten Tätigkeiten verschiedener Gehaltsgruppen ausgeübt, so muss die Einstufung der überwiegenden Tätigkeit entsprechen.	97
...	98
§ 3	99
Gruppenplan für Angestelltentätigkeiten	100
...	101
Gehaltsgruppen	102
...	103
Gehaltsgruppe IV	104
Selbständiges Ausführen von Tätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen, die Kenntnisse und Berufserfahrung erfordern, wie sie durch mehrjährige einschlägige Tätigkeit nach erfolgter kaufmännischer Ausbildung erlangt werden.	105
...	106
Gehaltsgruppe V	107
Selbständiges und Verantwortliches Ausführen von Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien, die gründliche Fachkenntnisse und umfangreiche einschlägige Erfahrungen erfordern sowie ein Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätigkeitsbereichen voraussetzen.	108
Beispiele:	109
2..2. Bearbeiten schwieriger Ein- und Verkaufsvorgänge, auch in Fremdsprachen und Disponieren	110
Tätigwerden als Verkaufsberater im Lebensmittelbereich	111
Bearbeiten von Angeboten und Ausschreibungen	112
Disponieren einer Ein- und Verkaufsgruppe oder einer Gruppe von technischen Offset-Sachbearbeitern	113
Substitute (stellvertretendes Leiten von Abteilungen)	114
Verwalten von Verkaufs- oder Außenstellen	115
...	116
2..5 Disponieren und Überwachen des Lagers	117
...	118
2..7 Disponieren des Kundendienstes	119
	120

...	
3.2.	Gruppenleiter in der Rechnungs- oder Rechnungsprüfungsabteilung 121
...	122
3.4	Bearbeiten von Sachbereichen in der Buchhaltung und/oder in der Kostenrechnung 123
...	124
3.5	Verwalten der Hauptkasse bei mehreren Sammel-(Zentral-)kassen 125
...	126
4.3	Fachkundiges Bearbeiten schwieriger Vorgänge im Personal- und Sozialwesen 127
...	128
Gehaltsgruppe VI	129
a)	Selbständiges und verantwortliches Bearbeiten eines Aufgabenbereichs, das vielseitige Fachkenntnisse auch in angrenzenden Bereichen und Berufserfahrung erfordert; entsprechende verantwortliche Spezialistentätigkeit. 130
b)	Selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtsbefugnis. 131
Beispiele:	132
a)	... 133
b)	Leiten von Sachbereichen oder Abteilungen, z.B. des Einkaufs, Verkaufs oder eines Lagerbetriebes, des Finanz- oder Rechnungswesens, der Buchhaltung, EDV, Technik, Aus- oder Weiterbildung“ 134
2.	135
Nach diesen Maßstäben hat die Klägerin Anspruch auf Vergütung nach Gehaltsgruppe VI b) GRA. Sie erfüllt die Voraussetzungen dieser Gehaltsgruppe, weil ihre Tätigkeit dem dieser Gehaltsgruppe entsprechenden Tätigkeitsbeispiel des Leitens einer Abteilung entspricht und sie insoweit eine selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- und Aufsichtsbefugnis ausübt.	136
Die dagegen vorgebrachte Argumentation der Beklagten lässt sich dahingehend zusammenfassen, dass sie erklären möchte, sie habe für ihren Markt in M. in Kenntnis der Eingruppierungsgrundsätze des Gehaltsrahmenabkommens dem entsprechende Organisationsstrukturen parodiert, indem sie zwar die Klägerin zur Leiterin einer Abteilung berufen und ihr mit einer Stellenbeschreibung und mit einer Organisations-Richtlinie Führungsverantwortung für die ihr unterstellten Mitarbeiter zugeschrieben habe, aber in Wahrheit sei der „Checkout“ keine Abteilung und die Klägerin auch nicht deren Leiterin und schon gar nicht mit den Befugnissen, die ihr zugeschrieben worden seien. Dem kann das Gericht jedoch nicht folgen.	137
	138

Im Einzelnen gilt Folgendes:

a.	139
Bei dem Bereich „Checkout“ im Markt der Beklagten in M. handelt es sich um eine Abteilung im Sinne des tarifvertraglichen Tätigkeitsbeispiels zur Gehaltsgruppe VI b) GRA.	140
aa.	141
Eine Abteilung eines Betriebs ist ein räumlich, personell und organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgegrenzter Betriebsteil, der mit eigenen technischen Betriebsmitteln einen eigenen Betriebszweck verfolgt, der auch nur ein Hilfszweck sein kann (vgl. LAG E., Urteil vom 13.01.2011 – 11 Sa 988/09, Rn. 77 bei Juris; BAG, Urteil vom 24.02.2010 – 10 AZR 759/08, Rn. 14 bei Juris).	142
bb.	143
Nach einer Auswertung des Parteivortrags ist anzunehmen, dass der Bereich „Checkout“ diese Anforderungen erfüllt.	144
Dass dieser Bereich organisatorisch abgrenzbar ist, ergibt sich ohne Weiteres daraus, dass die Beklagte ihn in dem von ihr für den Markt M. erstellten Organigramm als Organisationseinheit von anderen Organisationseinheiten abgegrenzt hat und für ihn eine eigene Organisations-Richtlinie verfasst wurde, die die Kompetenzen und Arbeitsabläufe in diesem Bereich gesondert regelt.	145
Auch personell bestehen an der Abgrenzbarkeit keine Zweifel. Dem Bereich „Checkout“ sind die Klägerin und die ihr unterstellten Mitarbeiter zugeordnet.	146
Auf die räumliche Abgrenzbarkeit einer Abteilung dürfte es in Zeiten der Digitalisierung nicht mehr entscheidend ankommen, aber auch insofern bestehen keine Zweifel daran, dass sich die Arbeitsplätze der mit Aufgaben im Kassen- und Eingangsbereich betrauten Mitarbeiter dahingehend örtlich zuordnen lassen, dass sie sich eben im Kassen- und Eingangsbereich befinden.	147
Schließlich verfolgt die Beklagte mit dem Aufgabenbereich, der sich aus der Organisations-Richtlinie für die Kasse ergibt, den für einen Markt wesentlichen Zweck der Abwicklung des Verkaufs an die Kunden und der Bezahlung der Waren durch die Kunden. Hierbei handelt es sich um einen Hilfszweck, der auch angesichts der Anzahl der diesem Bereich zugeordneten Mitarbeiter eine Einordnung des Kassenbereichs als Abteilung begründet.	148
b.	149
Die Klägerin leitet die Abteilung „Checkout“.	150
aa.	151
Der Leiter einer Abteilung ist der verantwortliche Vorgesetzte der in der Abteilung tätigen Mitarbeiter. Er verwaltet nicht nur einen Sachbereich, sondern führt die der Abteilung zugeordneten Mitarbeiter (vgl. LAG E., Beschluss vom 10.10.2018 – 4 TaBV 78/17, Rn. 151 bei Juris).	152
bb.	153

Hiernach ist die Klägerin die Leiterin der Abteilung „Checkout“ nicht nur deswegen, weil die 154
Beklagte selbst sie so nennt, sondern vor allem deswegen, weil sie ihr die im Bereich
„Checkout“ tätigen Mitarbeiter fachlich und disziplinarisch unterstellt hat. Dies ergibt sich ohne
Weiteres sowohl aus der Stellenbeschreibung, die die Beklagte für die der Klägerin
übertragene Stelle entworfen hat, als auch aus der Organisations-Richtlinie für die Kasse.
Dass in Wahrheit doch nicht die Klägerin, sondern jemand anders die Abteilung leitet, also
dass die Beklagte der Klägerin gesagt hätte, abweichend von ihrer Stellenbeschreibung und
von der Organisations-Richtlinie dürfe sie die dort tätigen Mitarbeiter doch nicht führen, und
den Mitarbeitern gesagt habe, sie sollten abweichend von der Organisations-Richtlinie nicht
auf die Klägerin hören, ist nicht ersichtlich.

c. 155

Die Beklagte kann nicht mit Erfolg geltend machen, die Klägerin habe dennoch nicht 156
dargelegt, dass sie überwiegend eine selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit
Dispositions-, Weisungs- und Aufsichtsbefugnis ausübe.

aa. 157

Nach § 2 Abs. 3 Satz 2., Abs. 4 GRA ist für die tarifliche Bewertung die vom Arbeitnehmer 158
überwiegend verrichtete Tätigkeit maßgebend. Dies ist die Tätigkeit, die mehr als die Hälfte
der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt. Die Einstufung erfolgt unter Verwendung von
allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Oberbegriffen) und Beispielen. Nach § 2 Abs. 2. Satz 2.,
Abs. 2 Satz 3 GRA sind in erster Linie die Oberbegriffe maßgebend. Die Tätigkeitsbeispiele
haben gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2. GRA lediglich ergänzenden Charakter. Ihnen kommt nur
dann ausschlaggebende Bedeutung zu, wenn sie nur einmal in einer Gehaltsgruppe
erscheinen. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien für die
Beispielstätigkeit annehmen, dass sie die allgemeinen Merkmale erfüllt. Es gilt der allgemeine
Grundsatz, dass bei Erfüllung eines konkreten Tätigkeitsbeispiels die allgemeinen
Tätigkeitsmerkmale als erfüllt anzusehen sind. Auf die allgemeinen Merkmale muss wieder
dann zurückgegriffen werden, wenn die von dem Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von
einem Tätigkeitsbei-spiel nicht oder nicht voll erfasst wird (vgl. LAG E., Urteil vom 13.01.2011
– 11 Sa 988/09, Rn. 72 bei Juris, m.w.N.).

Diese Grundsätze beruhen darauf, dass die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer 159
rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Aufgaben
einer bestimmten Entgeltgruppe fest zuordnen können. Haben die Tarifvertragsparteien
Tätigkeits-, Regel- oder Richtbeispiele festgelegt, ist ein Rückgriff auf die Obersätze nicht nur
überflüssig, sondern unzulässig (vgl. BAG, Urteil vom 12.06.2019 – 4 AZR 363/18, Rn. 17 bei
Juris).

Lediglich wenn ausdrücklich geregelt oder aus anderen Bestimmungen des Tarifvertrags 160
zuverlässig zu entnehmen ist, dass diese Wirkung gerade nicht eintreten soll, sondern es
auch bei Vorliegen eines Tätigkeitsbeispiels auf die Erfüllung der in den Oberbegriffen
niedergelegten Merkmale ankommt, reicht die Ausübung einer darin genannten Aufgabe
allein nicht aus (vgl. BAG, Urteil vom 12.06.2019 – 4 AZR 363/18, Rn. 17 bei Juris). Dies hat
das Bundesarbeitsgericht aber für die dem Gehaltsrahmenabkommen entsprechende
Regelung des Lohnrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen
nicht angenommen (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.1991 – 4 AZR 87/91, Rn. 21 bei Juris).

bb. 161

162

Hiernach genügt es für die Eingruppierung der Klägerin nach Gehaltsgruppe VI b) GRA, dass die Beklagte die Klägerin als Abteilungsleiterin einsetzt und die Klägerin damit das diese Gehaltsgruppe kennzeichnende Tätigkeitsbeispiel erfüllt. Dies ist schon deshalb der Fall, weil der Klägerin die fachliche und disziplinarische Vorgesetztenstellung für die im Kassenbereich übertragen worden ist. In welchem Umfang ihr im Rahmen der Tätigkeit als Abteilungsleiterin weitere Aufgaben obliegen, die theoretisch auch jemand anders ohne die Vorgesetztenfunktion für diese Abteilung erledigen könnte, spielt hingegen keine Rolle, weil die Klägerin entsprechend der Organisationsstrukturen der Beklagten sämtliche Aufgaben gerade im Rahmen der dem Tätigkeitsbeispiel entsprechenden Wahrnehmung der Stelle der Abteilungsleiterin erfüllt.

cc. 163

Abgesehen davon hat die Kammer nach Auswertung des Sachvortrags beider Parteien 164 keinen Zweifel daran, dass die Klägerin eine selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- und Aufsichtsbezug ausübt.

Weisungs- und Aufsichtsbezüge der Klägerin ergeben sich unmittelbar aus ihrer 165 Vorgesetztenstellung.

Die darüber hinaus erforderliche Dispositionsbezug folgt insbesondere daraus, dass der 166 Klägerin die Personaleinsatzplanung bezüglich der zahlreichen ihr unterstellten Mitarbeiter obliegt. Diese Aufgabe hat die Beklagte der Klägerin ausweislich ihrer Stellenbeschreibung und der Organisations-Richtlinie für die Kasse übertragen. Vorgaben für die konkrete Personaleinsatzplanung einschließlich der Urlaubsplanung und der Dispositionen in unvorhergesehenen Vertretungsfällen enthält die abstrakte Organisations-Richtlinie nicht und kann sie auch gar nicht enthalten. Sie befasst sich vielmehr im Anschluss an die Darstellung der Verantwortungsbereiche nur noch mit den Arbeitsabläufen bei der einzelnen Aufgaben, die in der Abteilung anfallen. Ebenso wenig verfängt der Hinweis der Beklagten auf die Regelungen der Arbeitszeiten in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter, die eine konkrete Einsatzplanung selbstverständlich nicht obsolet machen, sondern nur bei der Planung zu berücksichtigen sind. Wenn keine Personaleinsatzplanung notwendig wäre, müsste sie die Klägerin auch nicht machen, was sie aber unstreitig tut. Schließlich kann die Beklagte auch nicht mit ihrer unsubstantiierten Behauptung stehen, die Klägerin müsse sich jeden Personaleinsatz von einem ihrer Vorgesetzten absegnen lassen. Diese Behauptung steht im Widerspruch zur Stellenbeschreibung der Klägerin und zur Organisations-Richtlinie für die Kasse und hätte deshalb, um nach § 138 Abs. 2., Abs. 2 ZPO prozessuale Beachtlichkeit erlangen zu können, von der Beklagten mit konkretem Tatsachenvortrag erläutert werden müssen.

Zugleich folgt daraus, dass mangels ersichtlicher Vorgaben keine Zweifel an der 167 Selbständigkeit der Tätigkeit der Klägerin im Rahmen der ihr übertragenen Leitungsaufgabe bestehen. Gleiches gilt für die Verantwortlichkeit der Tätigkeit, die schon aus der dargestellten Bedeutung der von der Klägerin geleiteten Abteilung für den Betriebszweck der Beklagten abzuleiten ist.

II. 168

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 2. Satz 2. ZPO. Der Streitwert beruht auf § 42 169 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2., 2. Halbsatz GKG.

