
Datum: 28.08.1997
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 1926/96
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:1997:0828.4SA1926.96.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hamm, 4 Ca 147/96

Tenor:

Die Berufungen beider Parteien werden mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Kläger ab 01.01.1996 in die Gehaltsgruppe III, Gehaltsstaffel a), Endstufe, eingruppiert ist.

Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 10/13 und die Beklagte zu 3/13 zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 24.012,00 DM festgesetzt.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten über die Feststellung der zutreffenden Eingruppierung des Klägers.	2
Die Beklagte betreibt Baumärkte und Gartencenter im gesamten Bundesgebiet. In ihrer Filiale M.....in H..... sind 35 Arbeitnehmer beschäftigt, darunter ca. 25 im Verkauf, zwei in der Warenannahme, eine Raumpflegerin sowie ein Marktleiter und sein Stellvertreter. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die tarifvertraglichen Regelungen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen kraft Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung.	3
Der Gehaltstarifvertrag vom 27.06.1995 (durch Erklärung des MAGS vom 28.10.1995 [BANz. Nr. 224, S. 12076 v. 29.11.1995] für allgemeinverbindlich erklärt), zwischenzeitlich ersetzt durch den wortgleichen Gehaltstarifvertrag vom 20.09.1996 (durch Erklärung MAGS vom 10.03.1997 [BANz. Nr. 55 S. 4478 v. 04.04.1997] für allgemeinverbindlich erklärt), unterscheidet zwischen Beschäftigungsgruppen für Angestellte ohne abgeschlossene kaufmännische Ausbildung (§ 3 Abschn. A GTV) und solchen für Angestellte mit	4

abgeschlossener Ausbildung (§ 3 Abschn. B GTV). Für Letztere ist in diesem Tarifvertrag hinsichtlich der Einstufung und der Gehaltsgruppen (abgekürzt: GGr.) unter anderem folgendes bestimmt:

B. Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung	5
(1) Angestellte, die eine zweijährige Ausbildung mit Abschlußprüfung nach dem staatlich anerkannten Berufsbild »Verkäufer/Verkäuferin« nachweisen, erhalten, sofern sie nach dem 31.03.1988 erstmalig in die Gehaltsgruppe I eingruppiert werden, das Entgelt des 2. Berufsjahres der Gehaltsgruppe I, Staffel B.	6
(2) Bei Angestellten, die eine dreijährige Ausbildung mit Abschlußprüfung nach dem staatlich anerkannten Berufsbild »Einzelhandelskaufmann/-kauffrau« oder »Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel« nachweisen, gelten, sofern sie nach dem 31.03. 1988 erstmalig in die Gehaltsgruppe I eingruppiert werden, das 1. und 2. Berufsjahr der Staffel B als zurückgelegt. Sie erhalten nach der Abschlußprüfung das Entgelt des 3. Berufsjahres der Gehaltsgruppe I, Staffel B. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Angestellte, die eine dreijährige Ausbildung nach einem anderen kaufmännischen Berufsbild aus dem Bereich Einzelhandel nachweisen.	7
(3) Einstufungen, die nach Tarifverträgen vorgenommen wurden, welche vor dem 01.04.1988 gültig waren, bleiben unberührt.	8
(4) Soweit nach Abschluß der Ausbildung überwiegend und auf Dauer Tätigkeiten der Gehaltsgruppe II tatsächlich wahrgenommen werden, erfolgt die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe II.	9
Gehaltsgruppe I	10
Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit	11
Beispiele: Verkäufer	12
Kassierer mit einfacher Tätigkeit	13
Stenotypisten für einfacher Tätigkeit, Telefonisten	14
Schauwerbegestalter	15
Angestellte mit einfachen Büroarbeiten in allgemeiner Buchhaltung, Einkauf Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registratur, Statistik usw.	16
Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit in Warenannahme, Lager und Versand	17
Angestellte in Werbeabteilungen (Gebrauchswerber)	18
Kontrolleure an Packtischen bzw. Warenausgaben	19
Gehaltsgruppe II	20
Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert.	21
Beispiele: Erste Verkäufer	22
	23

Lagererste, Abteilungsaufsichten	
Telefonisten, die mehr als drei Amtsanschlüsse zu bedienen haben	24
Erste Schauwerbegestalter	25
Erste Kräfte in Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registratur, Statistik, Warenannahme, Lager, Versand uws.	26
Kassierer mit gehobener Tätigkeit	27
Exportfakturisten, Importfakturisten	28
Erste Gebrauchswerber	29
Stenotypisten mit gehobener Tätigkeit	30
Krankenschwester	31
Gehaltsgruppe III	32
Angestellte mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen	33
Gehaltsstaffel a) ohne oder mit in der Regel bis zu 4 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden	34
Gehaltsstaffel b) mit in der Regel mehr als 4 bis zu 8 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden sowie Kassierer der Hauptkasse in Einzelbetrieben und in Filialen (Zweigniederlassungen)	35
Gehaltsstaffel c) mit in der Regel mehr als 8 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden	36
Teilzeitbeschäftigte werden unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden in Vollbeschäftigte umgerechnet. Ergeben sich hierbei Bruchteile, ist auf die nächste volle Zahl aufzurunden.	37
Beispiele: Substitute	38
Erste Verkäufer mit Einkaufsbefugnis	39
Erste Schauwerbegestalter	40
Lagererste mit Einkaufsbefugnis	41
Sortimentskontrolleure	42
Etagenaufsichten, Kassenaufsichten	43
Gruppenführer in der Buchhaltung in Hauptverwaltungen	44
Registratoren in Hauptverwaltungen	45
Verwalter von Warenannahme und/oder Versand	46

Direktrizen	47
Zuschneider	48
Hausmeister	49
Maschinenmeister	50
Akquisiteure für Raumgestaltung	51
Verkaufsstellenverwalter	52
Gehaltsgruppe IV	53
Angestellte in leitender Stellung mit Anweisungsbefugnissen und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen	54
Gehaltsstaffel a) ohne oder mit in der Regel bis zu 4 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden	55
Gehaltsstaffel b) mit in der Regel mehr als 4 bis zu 8 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden	56
Gehaltsstaffel c) mit in der Regel mehr als 8 unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden sowie hauptamtliche Personalausbildungsleiter	57
Teilzeitbeschäftigte werden unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden in Vollbeschäftigte umgerechnet. Ergeben sich hierbei Bruchteile, ist auf die nächste volle Zahl aufzurunden	58
Beispiele: Abteilungsleiter	59
Einkäufer	60
Oberaufsicht (Hausaufsicht)	61
Einkäufer und Abteilungsleiter	62
Büroleiter (Bürochefs)	63
Filialrevisoren	64
Hausinspektoren	65
Leiter von technischen Abteilungen (Technische Leiter)	66
Atelierleiter	67
Leiter der Warenannahmeabteilung	68
Leiter der Versandabteilung	69
Leiter der Dekorationsabteilung (Chefdekorateur)	70
Leiter der Verwaltung	71

Lagerhausleiter	72
Sortimentskontrolleur	73
Verkaufsstellenleiter	74
Ausweislich des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 14./24.11.1996 ist der Kläger mit Wirkung vom 10.02.1986 als „Verkäufer“ in die Dienste der Beklagten getreten. Er ist in der Filiale M.....in H..... in der Warenannahme tätig. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger lediglich (einfacher) Mitarbeiter der Warenannahme, ob Verwalter derselben oder ob er gar Leiter einer Warenannahmeabteilung ist. Mit Schreiben vom 03.08.1995 erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zwischenzeugnis folgenden Inhalts:	75
„Z W I S C H E N Z E U G N I S	76
Herr K.....-M..... S....., geb. am....., wohnhaft in H....., B....-	77
..... .., ist seit dem 10.02.1986 in unserem Unternehmen beschäftigt.	78
Zunächst wurde Herr S..... als kaufmännischer Mitarbeiter in der Warenannahme und später aufgrund seines hohen persönlichen Einsatzes und seiner guten Fachkenntnisse als Warenannahmeleiter eingesetzt.	79
Zu seinen Aufgaben gehört die Kontrolle der Wareneingänge und Lieferscheine, die Bearbeitung von Warenrückgaben, die Überprüfung der Ware, das Belegwesen, die Bereitstellung der Ware sowie die Warenpflege. Darüber hinaus ist er für die Mitarbeiterführung und den Personaleinsatz in der Warenannahme mitverantwortlich.	80
Wir kennen Herrn S..... als einen hervorragenden Mitarbeiter, der verantwortungsbewußt und zuverlässig ist. Seine Aufgaben erledigte er stets zu unserer vollen Zufriedenheit.	81
Gerne bestätigen wir, daß er stets ehrlich, fleißig, pünktlich und ordentlich ist.	82
aufgrund seiner guten Sachkenntnisse und seiner zuvorkommenden und hilfsbereiten Art ist er bei Mitarbeitern und Vorgesetzten gleichermaßen beliebt.	83
Das Zwischenzeugnis wird auf Wunsch des Mitarbeiters ausgestellt.“	84
Nach den erstinstanzlichen Feststellungen führt der Kläger im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses folgende Aufgaben aus:	85
1. Firmentore morgen öffnen und abends schließen.	86
2. Tägliche Müllentsorgung.	87
3. Regelmäßige Reinigung des WA-Bereiches innen und außen.	88
4. Verantwortlich für die Entleerung der Müllcontainer.	89
5. Verkaufspersonal bei Problemen helfen.	90
6. LKW's abladen und Fracht genauestens kontrollieren.	91
7. Feinkontrolle und EAN-Codeüberprüfung der Ware.	92

8.	Differenzmeldungen bei Unstimmigkeiten schreiben.	93
9.	Kontrollbogen WA führen, z.B.: Ob zum Feierabend alle Tore und Türen abgeschlossen sind etc.	94
10.	Retouren mit Vertretern bzw. Lieferanten klären.	95
11.	Retouren, Reparaturen etc. mit Post verschicken.	96
12.	Geschäftsgespräche mit Lieferanten und Zentrale jeglicher Art.	97
13.	Fehlermeldungen (Belegwesen) aus der Zentrale bearbeiten.	98
14.	Fehler der Mitarbeiter im Belegwesen berichtigen.	99
15.	WWS bearbeiten, d. h. über Computer Bestellungen schreiben, gelieferte Ware vereinnahmen, Preisvergleiche, EAN-Code prüfen und Auflistung sämtlicher Belege für die Zentrale (Retouren, WAT, Normalware und Werbeware).	100
16.	Bestellungen nachschreiben bei Anlieferung.	101
17.	Gelieferte Ware im Beisein des Fahrers auf Bestellung überprüfen.	102
18.	VK-Preise errechnen.	103
19.	Tägliche Auflistung auf Fehler kontrollieren.	104
20.	Ware in die jeweilige Abteilung fahren.	105
21.	Verantwortlich für richtige Preise.	106
22.	Entscheidungen über „Annahme-Verweigerung“ treffen.	107
23.	Verantwortlich für richtige Ablage Belegwesen und zum Geschäftsjahresende Ordner für das neue Geschäftsjahr anlegen.	108
24.	Verantwortlich für Einarbeitung Azubis und Ladenhilfe im WA-Bereich.	109
25.	Verantwortlich für Personaleinsatz in WA.	110
26.	Anweisungsberechtigt gegenüber Mitarbeitern im WA.	111
27.	Zusammenarbeit mit Filialleitung.	112
28.	Nächste Vorgesetzte sind Filialleitung und Gebietsverkaufsleiter.	113
29.	Abgeschriebene Ware bei der Info zur schriftlichen „Abschrift“ melde.	114
30.	Sämtliche WE-Belege und andere Belege aufaddieren für Bruttoertragskontrolle.	115
31.	Bruttoertrag einmal im Monat bearbeiten.	116
32.	Fehlerquellen der Mitarbeiter Aufdecken und Beseitigen.	117
33.	Lagerware sinnvoll einlagern.	118

34.	Diebstahlvermeidung jeglicher Personen achten.	119
35.	Müllkontrolle bei den Mitarbeitern.	120
36.	Kundenkommissionen kontrollieren und dem Spediteur übergeben.	121
37.	Kommissionierscheine auf Richtigkeit überprüfen.	122
38.	Ladeliste für den Hausspediteur schreiben und vom Filialleiter unterschreiben lassen.	123
39.	Rückgabe der Kommissionierscheine durch den Hausspediteur überprüfen und dem Kassenbüro weiterleiten.	124
40.	Kundenkommissionen in den LKW des Hausspediteurs einladen.	125
41.	Postpakete von der Info abholen und bearbeiten.	126
42.	WE-Buch sorgfältig führen.	127
43.	Bearbeitung zurückerhaltener Kundengeräte aus der Reparatur.	128
44.	Inventur in WA.	129
45.	Kosten die dem Unternehmen entstehen möglichst niedrig halten.	130
	Mit seiner bei dem Arbeitsgericht am 19.01.1996 eingegangenen Klage begehrt er mit Wirkung von Januar 1996 seine Eingruppierung in GGr. IV GTV.	131
	Angesichts des erteilten Zwischenzeugnisses und der vorgelegten Tätigkeitsbeschreibung hat der Kläger die Ansicht vertreten, daß eine Eingruppierung in die GGr. IV GTV vorzunehmen sei. Er sei als Abteilungsleiter des Bereich Warenannahme anzusehen, wie die Beklagte ihm auch im Zwischenzeugnis bescheinigt habe. Im übrigen erfülle die von ausgeübte Tätigkeit die tarifvertraglichen Eingruppierungsmerkmale. Jedenfalls aber sei eine Eingruppierung in GGr. III GTV gerechtfertigt.	132
	Der Kläger hat beantragt,	133
	festzustellen, daß der Kläger beginnend ab Januar 1996 in die Gehaltsgruppe 4 Gehaltsstaffel a in der Stufe des gültigen Gehalts? und Lohntarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen eingruppiert ist,	134
	hilfsweise festzustellen, daß er ab Januar 1996 in die Gehaltsgruppe 3 Gehaltsstaffel a in der Stufe des gültigen Gehalts? und Lohntarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen eingruppiert ist.	135
	Die Beklagte hat beantragt,	136
	die Klage abzuweisen.	137
	Sie hat vorgetragen, der Kläger übe eine Tätigkeit aus, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordere. Demzufolge sei er zutreffend in die GGr. II GTV eingruppiert. Bei der Warenannahme in ihrem Betrieb handle es sich nicht um eine Abteilung im Rechtssinne. Mitarbeiter seien dem Kläger nicht unterstellt. Auch eine	138

Eingruppierung in GGr. III GTV scheitere, da der Kläger keine Aufgaben selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisung mit entsprechender Verantwortung ausübe.

Das Arbeitsgericht Hamm hat am 29.08.1996 (4 Ca 147/96) folgendes Urteil verkündet: 139

1. Es wird festgestellt, daß der Kläger beginnend ab Januar 1996 in die Gehaltsgruppe III, Gehaltsstaffel a, Endstufe, des Gehalts- und Lohntarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen eingruppiert ist. 140

2. Im übrigen wird die Klage abgewiesen. 141

3. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien je die Hälfte. 142

4. Der Streitwert wird auf 17.280,-- DM festgesetzt. 143

Zur Begründung hat es ausgeführt, daß der Kläger in GGr. III GTV einzustufen sei. In diese Gehaltsgruppe seien einzugruppieren Angestellte mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen der Gehaltsstaffel a) solche Angestellte, ohne oder mit in der Regel bis zu vier unterstellten fest angestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden. In den Regelbeispielen zu der GGr. III GTV würden unter anderen genannt der „Verwalter von Warenannahme und/oder -versand“. Der Kläger sei als ein Verwalter im Sinne des genannten Regelbeispiels anzusehen. Da nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in den Fällen der Richtbeispiele die abstrakten Eingruppierungsmerkmale generell unstreitig vorlägen, bedürfe es somit keiner weiteren Prüfung, ob die abstrakten Eingruppierungsmerkmale der GGr. III GTV gegeben seien. Da der Kläger ausschließlich als Verwalter der Warenannahme im tariflichen Sinne eingesetzt sei, bedürfe es auch keiner Prüfung zu welchem Prozentsatz er Tätigkeiten der GGr. III GTV ausführe. 144

Verwalter im Sinne des Tarifvertrages seien Arbeitnehmer, die für die Erledigung sämtlicher Aufgaben in ihrem Aufgabenbereich zuständig seien, ohne daß eine leitende Stellung im Sinne der GGr. IV GTV vorläge. Aus der vom Kläger vorgelegten und unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung ergäbe sich, daß er für sämtliche Aufgaben im Arbeitsbereich Warenannahme verantwortlich und zuständig sei. Jedenfalls seien auch von Seiten der Beklagten keine Aufgaben aus diesem Bereich genannt worden, die in einen anderen Zuständigkeitsbereich fielen. Der Kläger sei auch unstreitig berechtigt, den im Bereich der Warenannahme tätigen Mitarbeitern Anweisungen zur näheren Arbeitsausführung zu geben. Dementsprechend habe die Beklagte ihn im Zwischenzeugnis vom 03.08.1995 auch als „Warenannahmeleiter“ bezeichnet und somit klargestellt, daß dem Kläger die Verantwortung für diesen Bereich obliege. Der Kläger sei somit als Angestellter mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen und mit entsprechender Verantwortung für seinen Tätigkeitsbereich anzusehen und damit in GGr. III GTV eingestuft. Unabhängig von der Frage, ob ihm keine oder nur bis zu vier Mitarbeiter regelmäßig unterstellt seien, habe eine Eingruppierung in die Endstufe der Gehaltsstaffel a) zu erfolgen, da der Kläger die Tätigkeit eines Warenannahmeleiters unstreitig bereits mehr als fünf Jahre ausübe. 145

Eine Eingruppierung in GGr. IV GTV komme dagegen nicht in Betracht. Der Kläger erfülle nicht das Richtbeispiel „Leiter der Warenannahmeabteilung“. Zunächst sei darauf hinzuweisen, daß die Beklagte ihm diese Leitung auch nicht in dem vom Kläger angesprochenen Zwischenzeugnis bescheinigt habe. Vielmehr habe sie den Kläger dort lediglich als „Warenannahmeleiter“ bezeichnet. Dieser Begriff sei dem Regelbeispiel 146

„Verwalter von Warenannahme und/oder -versand“ zuzuordnen. Abteilungen im Sinne des Tarifvertrages seien dagegen organisatorisch Untergliederungen eines Betriebes, in denen eine durch die Betriebshierarchie vorgegebene und dadurch eingeschränkte Leitungsstruktur im personellen und wirtschaftlichen Bereich bestehe. In der Regel seien Abteilungen fachlich bezogen oder sie bezögen sich auf funktionale, betriebliche Gliederung. Von einer auch nur eingeschränkten Leitungsstruktur im Sinne dieses Regelbeispiels und der GGr. IV GTV des Tarifvertrages könne allerdings bei der Art der vom Kläger verrichteten Tätigkeit nicht die Rede sein. Gleiches gelte von einer eingeschränkten Leitungsmacht im personellen Bereich. Nach eigener Darstellung des Klägers stehe ihm im personellen Bereich kein entscheidendes Mitspracherecht hinsichtlich der zu beschäftigenden Mitarbeiter noch der wesentlichen personellen Entscheidungen während des Arbeitsverhältnisses zu. Ebenso wenig vermöge der Kläger maßgeblichen, wirtschaftlichen Einfluß hinsichtlich Warensortiment, Warenmenge, Preisbildung oder Preisänderung auszuüben. Er sei vielmehr insoweit an die Anweisungen des Marktleiters bzw. des stellvertretenden Marktleiters gebunden. Lediglich die Kontrolle der Richtigkeit der gelieferten Warenmenge bzw. der angegebenen Preise vermöge einen „leitenden“ wirtschaftlichen Einfluß im Sinne des Tarifvertrages nicht zu begründen. Eine Eingruppierung in die GGr. IV GTV komme demzufolge nicht in Betracht.

Gegen das ihr am 10.09.1996 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 07.10. 1996 Berufung eingelegt und diese am 07.11.1996 begründet. 147

Gegen das ihm am 11.09.1996 zugestellte Urteil hat der Kläger am 10.10.1996 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis 11.12.1996 am 10.12.1996 begründet. 148

Die Beklagte trägt vor, soweit das Arbeitsgericht der Auffassung sei, daß die GGr. III GTV zutreffend sei, könne der Argumentation nicht gefolgt werden. Das Arbeitsgericht stütze sich auf das Vorliegen von Richtbeispielen, bei deren Erfüllung die abstrakten Eingruppierungsmerkmale nicht mehr erforderlich seien und glaube aus dem Vortrag der Parteien entnehmen zu können, daß das Richtbeispiel der GGr. III GTV „Verwalter von Warenannahme“ erfüllt sei. Dies werde jedoch ersichtlich nicht einmal vom Kläger behauptet. Vielmehr stütze dieser sich auf das Zwischenzeugnis mit der Beschreibung „Warenannahmeleiter“ und auf seine selbst erstellte Tätigkeitsbeschreibung. Er bezeichne sich selbst nicht als Verwalter der Warenannahme, sondern halte für den Fall, daß die GGr. IV GTV nicht einschlägig sei, jedenfalls die abstrakten Eingruppierungsmerkmale der GGr. III GTV für erfüllt. Darüber hinaus sei es zwar richtig, daß dann, wenn eine ausdrücklich in einem Tarifvertrag aufgeführte Beispielstätigkeit durch den Arbeitnehmer erfüllt werde, er auch in die entsprechende Tarifgruppe einzugruppieren sei, dies setze aber voraus, daß das Richtbeispiel auch tatsächlich durch objektive Tatsachen als vorliegend anzusehen sei. Solange und soweit dies nicht der Fall sei, seien allein die allgemeinen und abstrakten Eingruppierungsmerkmale allein entscheidend für die richtige Eingruppierung. Nach dem Vortrag des Klägers solle die GGr. IV GTV wegen der Erfüllung des Richtbeispiels „Leiter der Warenannahmeabteilung“ einschlägig sein, da er im Zeugnis „Warenannahmeleiter“ bezeichnet sei. Das Vorliegen sonstiger Richtbeispiele werde vom Kläger nicht behauptet und auch von ihr, der Beklagten, nicht eingeräumt. Wenn aber weder im Arbeitsvertrag noch in einer eventuellen Arbeitsbeschreibung oder in einem Zwischenzeugnis oder in sonstigen Unterlagen bzw. Organisationsanweisungen ein Richtbeispiel eines Eingruppierungsschemas ausdrücklich benannt sei, dann könne nicht aus der Art der Tätigkeit auf das Vorliegen dieses Richtbeispiels geschlossen werden. Vielmehr sei dann zu prüfen, ob die abstrakten Eingruppierungsmerkmale vorlägen. Dies übersehe das Arbeitsgericht. 149

Ferner gehe das Arbeitsgericht auch fehl in der Annahme, daß die vom Kläger erstellte Tätigkeitsbeschreibung unstreitig sei und daß von ihrer, der Beklagten, Seite die vorgetragenen Verantwortlichkeiten unstreitig gestellt seien. Dies sei gerade nicht der Fall. Es sei ausdrücklich und wiederholt darauf hingewiesen worden, daß der Kläger keinerlei Weisungsbefugnis und/oder Anordnungsbefugnis gegenüber irgendwelchen anderen Mitarbeitern habe. Ihm seien auch keine Mitarbeiter unterstellt. Es sei auch darauf hingewiesen worden, daß dem Kläger keine eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung der geschuldeten Leistung einzuschlagenden Weg oder das zu findende Ergebnis obliege, daß er Arbeitsergebnisse nicht selbständig erarbeiten könne, daß ihm kein Ermessens?, Entscheidungs?, Gestaltungs? oder Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Arbeiten zustehe und daß er auch nicht die Befugnis habe, Arbeitsgestaltung und Erreichung des Arbeitsergebnisses nach eigenen Entscheidungen zu bestimmen. Wie dann das Arbeitsgericht zu der Auffassung gelangen könne, daß die Tätigkeitsbeschreibung des Klägers unstreitig sei und daß er auch unstreitig anweisungsberechtigt sei, sei nicht nachvollziehbar.

Aus dem Zwischenzeugnis vom 03.08.1995 könnten keine den Prozeß entscheidende Aussagen entnommen werden. Das Zwischenzeugnis sei auf Wunsch des Klägers erstellt worden und enthalte eine äußerst wohlwollende Beschreibung der ihm obliegenden Aufgaben. Darüber hinaus sei bewußt gerade nicht eine Tätigkeitsbeschreibung gewählt worden, die einem Richtbeispiel des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel entspreche. Ferner sei dem Kläger ausdrücklich auch mitgeteilt worden, daß mit der Erstellung des Zwischenzeugnisses keine – wie auch immer geartete – „Beförderung“ verbunden sei (Beweis: Zeugnis des Gebietsverkaufsleiters G.....).

151

Aber selbst wenn man aus der Formulierung „Warenannahmeleiter“ weitergehende Folgerungen entnehmen wollte, sei zu beachten, daß in GGr. IV GTV gerade nicht der „Warenannahmeleiter“, sondern der „Leiter der Warenannahmeabteilung“ als Richtbeispiel aufgeführt sei. Insoweit sei bei genauer Sicht der in den einzelnen Gehaltsgruppen aufgeführten Richtbeispielen festzustellen, daß den Tarifvertragsparteien bei der Abstufung der einzelnen Gehaltsgruppen ein bestimmtes, ideales Unternehmensbild vor Augen gestanden habe. Dies werde auch dadurch deutlich, daß gerade im Einzelhandel unterschiedliche Betriebsformen existierten, die sämtlich unter diesem allgemeinverbindlichen Gehaltstarifvertrag zusammengefaßt worden seien. Daraus resultiere unter anderem, daß nicht jeder Mitarbeiter, der allein in einer Abteilung eines Filialunternehmens tätig sei, bereits Verkaufsstellenleiter der GGr. IV GTV sei. Ebenso wenig sei nicht jeder Mitarbeiter, der in einer Filiale eines Filialunternehmens in einer dort eingerichteten Abteilung tätig sei, auch Leiter dieser Abteilung. Wenn also die in den Gehaltsgruppen aufgeführten Richtbeispiele vom Wortlaut her nicht vorlägen, dann komme es allein auf die abstrakten Eingruppierungsmerkmale an. Eine leitende Stellung mit Anweisungsbefugnis und entsprechender Verantwortung für seinen Tätigkeitsbereich komme dem Kläger nicht zu. Dem sorgfältig abgestuften Eingruppierungsschema des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen sei zu entnehmen, daß die GGr. IV GTV ausschließlich solchen Angestellte vorbehalten sei, die tatsächlich eine leitende Stellung im Unternehmen oder jedenfalls einen verantwortlichen und bestimmenden Einfluß auf Führung und Lenkung des ihnen unterstellten Arbeitsbereiches ausübten. Hinzu kommen müsse, daß der in der GGr. IV GTV aufgeführte Arbeitsbereich ein solcher sei, der innerhalb des Unternehmens funktional, fachlich und wirtschaftlich eigenständig sei, also eine abgrenzbare organisatorische Einheit darstelle und in der Unternehmenshierarchie der Geschäfts-/Unternehmensleitung direkt untergeordnet sei (Beweis: Einholung einer Sachverständigenauskunft der Tarifvertragsparteien).

152

Diese Voraussetzungen seien in einem Filialunternehmen nicht in der jeweiligen Filiale, sondern lediglich in der Zentrale erfüllt. Demgemäß sei der Kläger in der Filiale H..... der Filialleitung direkt und nicht etwa der Geschäftsleitung in K..... oder der Bezirksleitung unterstellt. Er sei weisungsabhängig vom Filialleiter B..... bzw. seinem Stellvertreter G..... Ausschließlich die Filialleitung habe Verantwortungsbefugnisse inne. Der Kläger dürfe keine eigenverantwortliche und selbständige Unterschrift im Namen seiner Arbeitgeberin leisten. Ihm seien keinerlei Mitarbeiter unterstellt. Er habe auch keinerlei Weisungsbefugnis gegenüber irgendwelchen Mitarbeitern. Ihm komme keine Einkaufsbefugnis zu. Er könne keine eigenständigen Bestellungen, Preisbemessungen oder sonstige eigenständige Entscheidungen treffen.

153

Dies werde nicht einmal durch die vom Kläger erstellte Tätigkeitsbeschreibung gestützt. Dabei falle zunächst auf, daß die Punkte 2., 34. und 35. identisch seien und daß der Punkt 4. eine übertriebene Bezeichnung enthalte. Tatsächlich teile der Kläger lediglich der Entsorgungsfirma bei Bedarf mit, daß die Müllcontainer gefüllt seien. Soweit der Kläger unter Punkt 12. Geschäftsgespräche anführe, möge er darlegen, was er darunter verstehe. Derartige Gespräche fänden nicht statt. Naturgemäß würden mit Lieferanten auch Worte gewechselt. Dies seien jedoch keine Geschäftsgespräche. Unter Punkt 16. möge der Kläger richtigstellen, daß ihm lediglich die Kontrolle der Bestellungen obliege, nicht jedoch die eigenständige Neubestellung oder Nachbestellung. Die VK-Preise unter Punkt 18. würden nicht vom Kläger, sondern vom Marktleiter oder Warengruppenleiter errechnet. Die Tätigkeiten unter Punkt 20. und 24. würden von jedem Mitarbeiter wahrgenommen. Eine unter Punkt 21. dargelegte Verantwortlichkeit für richtige Preise obliege dem Kläger nicht. Ihm obliege lediglich die Preisauszeichnung. Verantwortlich sei jedoch allein der Marktleiter und sein Stellvertreter, insbesondere auch hinsichtlich der Preisbemessung und Preisfestsetzung. Eine Entscheidung über Annahmeverweigerung obliege dem Kläger, wie er unter Punkt 22. dargelegt habe, nicht. Dies sei allein dem Verantwortungsbereich des Marktleiters unterstellt. Dies gelte auch für die Punkte 25. und 26. Unter Punkt 29. entstehe auch der fehlerhafte Eindruck, daß der Kläger selbst die Entscheidung über Abschriften treffe. Dies sei jedoch nicht der Fall. Abschriften würden allein von der Marktleitung vorgenommen. Die Tätigkeiten unter Punkt 30. würden bereits seit zwei Jahren nicht mehr ausgeübt. Die Punkte 36. bis 39. beträfen einen einzigen Arbeitsvorgang. Die Einladung der Kundenkommissionen in Punkt 40. würde vom Spediteur vorgenommen, nicht vom Kläger. Der Punkt 45. sei eine Maxime des Unternehmens und nicht eine Tätigkeit des Klägers (Beweis für alles: Zeugnis des Marktleiters B..... und des Stellvertreters G..... sowie des Gebietsverkaufsleiters G.....).

154

Auch eine Eingruppierung in GGr. III GTV scheide vorliegend aus, da der für diese Eingruppierung zu fordernde Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum vom Kläger nicht ausgeübt werden könne. Sämtliche Entscheidungen würden ausschließlich durch die Marktleitung vorgenommen. Jede Entscheidung, die der Kläger treffen wolle, sei abhängig von einer entsprechenden Vorgabe der Marktleitung. Insoweit übe der Kläger auch keine selbständige Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit entsprechender Verantwortung für seinen Tätigkeitsbereich im Sinne der GGr. III GTV aus. Diese läge nämlich nur dann vor, wenn die Tätigkeit – bezogen auf die konkrete Aufgabenstellung – eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung der geschuldeten Leistung einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereichs erfordere. Charakteristisch hierfür sei insbesondere ein selbständiges Erarbeiten der Arbeitsergebnisse unter Verwertung eines bestehenden Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraums bzw. die Befugnis der Arbeitsgestaltung und die Erreichung des Arbeitsergebnisses in nicht unerheblichem

155

Ausmaß nach eigenen Entscheidungen zu bestimmen. Maßgeblich sei somit insbesondere, daß selbständige Entscheidungen mit einer gewissen Regelmäßigkeit unter Ausnutzung von Ermessens? und Gestaltungsspielräumen getroffen werden dürften (Beweis: Einholung einer Sachverständigenauskunft der Tarifvertragsparteien).

Dies sei jedoch vorliegend gerade nicht der Fall. Der Kläger dürfe keinerlei selbständige Entscheidungen mit eigenem Ermessens? und Gestaltungsspielraum treffen. Sämtliche Tätigkeiten, die der Kläger ausübe, seien ihm von der Marktleitung vorgegeben. Sämtliche Entscheidungen würden durch die Marktleitung getroffen. Ein über das jedem Verkäufer zuzubilligende Maß an Eigenständigkeit und Selbständigkeit hinausgehendes Quantum stehe dem Kläger nicht zu. Sämtliche personelle und warenwirtschaftliche Entscheidungen würden allein von der Marktleitung getroffen. Preisbemessungen, Preisfestsetzungen, Bestellungen, Annahmeverweigerungen würden ausschließlich von der Marktleitung festgelegt. Dem Kläger sei es verwehrt, selbständig Ware zu bestellen, Warenlieferungen abzulehnen oder eigenständig Nachbestellungen bezüglich unvollständiger Warenlieferungen vorzunehmen. Auch dies obliege allein der Marktleitung. Arbeitsrechtlich erhebliche Anweisungen könne und dürfe der Kläger keinem anderem Mitarbeiter erteilen. Ihm seien auch keinerlei Mitarbeiter unterstellt. 156

Die Beklagte beantragt, 157

unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Hamm vom 29.08.1996 (4 Ca 147/96) die Klage abzuweisen, 158

die Berufung des Klägers zurückzuweisen, 159

den Wert des Streitgegenstandes festzusetzen. 160

Der Kläger beantragt, 161

die gegnerische Berufung zurückzuweisen, 162

abändernd festzustellen, daß der Kläger beginnend ab Januar 1996 in Gehaltsgruppe IV Gehaltsstaffel a Endstufe des gültigen Gehalts? und Lohntarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen eingruppiert ist, 163

den Wert des Streitgegenstandes festzusetzen. 164

Er trägt vor, der Ausgangspunkt der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, wonach es primär auf die Richtbeispiele und nicht auf die Oberbegriffe abzustellen sei, sei zutreffend, jedoch seien die daraus gezogenen Schlußfolgerungen unzutreffend. Im Zwischenzeugnis vom 03.08.1995 habe die Beklagte ihn ausdrücklich als „Warenannahme-Leiter“ bezeichnet und damit die ihm obliegende Verantwortung in diesem Bereich klargestellt. Er übe Leitungsfunktion aus, sei somit auch weisungsbefugt. An diese Feststellungen des von ihr selbst erteilten Zwischenzeugnisses müsse die Beklagte sich festhalten lassen. Zum einen komme derartigen Urkunden die Vermutung der Richtigkeit und Vollständigkeit zu, zum anderen stehe kaum zu erwarten, daß ohne zwingenden Anlaß falsche Zeugnisse erteilt würden. Soweit nun das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen unter Übernahme der diesbezüglichen Argumentation der Beklagten darauf abstelle, dieser Begriff sei mit demjenigen des „Leiters der Warenannahme-Abteilung“ nicht gleichzusetzen, so sei dies unzulässig. Erstinstanzlich sei unter Vorlage eines entsprechenden Auszuges aus der von der Beklagten selbst herausgegebenen Mitarbeiterzeitschrift „W..... Akut“ darauf 165

hingewiesen worden, daß sie selbst beide Begriffe absolut synonym verwende. So werde die in der Filiale D..... tätige Mitarbeiterin K..... bei ihrer persönlichen Vorstellung als „Warenannahme-Leiterin“ präsentiert und bei der Zusammenstellung sämtlicher Mitarbeiterinnen als „Leiterin Warenannahme“. Zwar fehle auch hier der Zusatz „?abteilung“, was aber offensichtlich aus dem Selbstverständnis der betrieblichen Struktur als solcher folge. Betrachte man nämlich das in der genannten Zeitschrift dargestellte Porträt der Filiale D....., so seien dort verschiedene eigenständig geführte Abteilungen unter den Abteilungszusatz im einzelnen aufgeführt. So finde sich hinter den Namen der Mitarbeiter jeweils die einzelne Abteilung, in der sie tätig seien, wie beispielsweise Warenannahme, Holz, Sanitär, Farben, Camping, Elektro-Maschinen, Baustoffe. Auch hier fehle es also durchgängig an dem fraglichen Zusatz, ob schon es sich ebenso wie in der Filiale H..... um selbständig abgegrenzte Abteilungen handele (Beweis: Zeugnis des stellvertretenden Filialleiters G-----).

Daß im übrigen in der H..... Filiale voneinander abgegrenzte Abteilungen bestünden, werde bereits bei einem Gang durch das Gebäude selbst deutlich, wodurch sich das Landesarbeitsgericht im Wege eines Ortstermins überzeugen möge. Allein durch das Fehlen der Silbe „-abteilung“ sei kein Unterschied zwischen dem „Warenannahme-Leiter“ und dem „Leiter der Warenannahme-Abteilung“ zu begründen. Beide Begriffe würden vielmehr ausdrücklich synonym verwandt. Die Beklagte müsse sich also an die von ihr selbst gewählte Formulierung halten. Diese bescheinige ihm, dem Kläger, eindeutig eine Stellung, die der begehrten GGr. IV GTV unterfalle. Aus diesem Grunde bedürfe es letztlich sogar keiner weiteren Prüfung der abstrakten Voraussetzungen des Tarifvertrages, da das fragliche Regelbeispiel gegeben sei. 166

Im übrigen sei hier darauf hinzuweisen, daß die arbeitsgerichtliche Entscheidung an dieser Stelle auch bemerkenswert inkonsequent sei. Auf der einen Seite wolle sie in dem vorgenannten Sinne feinsinnig differenzieren, auf der anderen Seite setze sie einfach den „Warenannahme-Leiter“ mit dem Regelbeispiel der GGr. III GTV „Verwalter von Warenannahme und/oder ?versand“ gleich. Verwalter und Leiter seien aber nun nicht nur vom Wortlaut her, sondern auch von der tarifvertraglichen Definition her zwei unterschiedliche Begriffe. Unter einem Verwalter sei nämlich der Arbeitnehmer zu verstehen, der für die Erledigung sämtlicher Aufgaben in seinem Arbeitsbereich zuständig sei, ohne daß eine leitende Stellung vorliege. Dem Verwalter solle also gerade die Leitungsfunktion nicht zukommen, was das Arbeitsgericht unter Bezugnahme auf das Zwischenzeugnis und die zwischen den Parteien unstreitige Tätigkeitsbeschreibung in seinen Entscheidungsgründen zur Begründung der Einstufung in die GGr. III GTV heranziehe. Das sei – wie gesagt – inkonsequent. Entweder komme ihm, dem Kläger, wie das Arbeitsgericht im übrigen richtig feststelle, Leitungsfunktion zu, dann sei er also „Warenannahme-Leiter“ und in GGr. IV GTV einzuordnen oder diese Leitungsfunktion komme ihm nicht zu, dann sei er bloß Verwalter und in GGr. III GTV einzustufen. Für das erstgenannte Ergebnis sprächen nicht nur das Zwischenzeugnis und die Tätigkeitsbeschreibung, sondern auch die vorgenannte Argumentation des Arbeitsgerichts selbst. Dieses sei letztlich also trotz richtiger Begründung zum falschen Ergebnis gelangt. 167

Unabhängig davon seien auch die abstrakten Voraussetzungen der GGr. IV GTV gegeben. Im personellen Bereich seien ersichtlich Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern nicht Sache von ihm, dem Kläger, das sei für den Begriff „Leiters der Warenannahme-Abteilung“ allerdings auch nicht erforderlich. Die Beklagte sei ein Großunternehmen mit bundesweit vertretenen Filialen. Derartig personelle Maßnahme würden von der Hauptzentrale in K..... bestimmt, nicht einmal der Marktleiter vor Ort könne auf derartige 168

Fragen Einfluß nehmen, er habe lediglich beratende Funktion. Im übrigen sei er, der Kläger, sämtlichen anderen Mitarbeitern und Auszubildenden in der Warenannahme-Abteilung gegenüber weisungsbefugt. Ihm seien bis heute regelmäßig Mitarbeiter zur Ausbildung gewiesen worden. Erst in den letzten Wochen sei im sogar ein stellvertretender Marktleiter, der von einem Konkurrenzunternehmen zur Beklagten übergewechselt sei, zu einer dreiwöchigen Ausbildung zugewiesen worden. Es handele sich hierbei um den Mitarbeiter G....., der zu dieser Frage ausdrücklich als Zeuge benannt werde. Darüber hinaus sei ihm bis vor kurzen ein Umschüler, nämlich ein Polier aus dem Baugewerbe, komplett zur Ausbildung in der Warenannahme zugewiesen worden (Beweis: Zeugnis des stellvertretenden Marktleiters G-----). Seine Aufgabe sei des weiteren, täglich die einzelnen Mitarbeiter und Auszubildenden anzuweisen, ihnen einzelne Tätigkeiten zuzuweisen und sie hierbei zu überwachen. Hierzu bedürfe er keiner Genehmigung des Marktleiters oder seines Stellvertreters, sondern handele selbständig und eigenverantwortlich (Beweis: Zeugnis des stellvertretenden Marktleiters G-----).

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts hinsichtlich der leitenden Stellung im wirtschaftlichen Bereich bedürfe gleichfalls einer Korrektur. Bei seiner Entscheidungsfindung habe das Arbeitsgericht nämlich offensichtlich die betrieblichen Besonderheiten bei der Beklagten außer acht gelassen. Sicherlich habe er, der Kläger, keinen Einfluß auf die Sortimentsgestaltung als solche. Dieses Schicksal teile er allerdings mit dem ihm übergeordneten Marktleiter sowie dessen Stellvertreter. Die Auswahl des Sortiments erfolge nämlich über den Zentraleinkauf sämtlicher W.....-Märkte in K..... Der Zentraleinkauf entscheide auch über Fragen der Preisgestaltung und -änderung, die jeweils durch die hierfür vorgesehene EDV den einzelnen Filialen vorgegeben werde. Lediglich bei vorgegebenen Werbeaktionen habe der Marktleiter einen eingeschränkten Einfluß auf die Preisgestaltung (Beweis: Zeugnis des stellvertretenden Marktleiters G-----). Der Einkauf selbst sei gleichfalls nicht Gegenstand der Warenannahme-Abteilung, er erfolge nämlich durch die Verkäufer der jeweiligen Fachabteilung, die nach Bedarf ihre Bestellung aufgäben. Diese Aufgabe werde vom Marktleiter selbst lediglich koordiniert. In diesen Bereichen könne er, der Kläger, mithin keinerlei maßgeblichen Einfluß ausüben, da dies aufgrund der betrieblichen Struktur nicht Aufgabe seiner Abteilung sei. Demzufolge sei die insoweit getroffene Feststellung des Arbeitsgerichts, er, der Kläger, sei diesbezüglich an Anweisungen des Marktleiters bzw. dessen Stellvertreters gebunden, falsch, da diese selbst – wie geschildert – hierauf keinen oder nur eingeschränkten Einfluß hätten. 169

Hinsichtlich der wirtschaftlichen Belange sei es Aufgabe der Warenannahme-Abteilung und damit seine Aufgabe als deren Leiter, die Wareneingangskontrolle und die Verteilung der einzelnen gelieferten Artikel zu leiten, zu koordinieren und zu überwachen. Eine der wichtigsten Aufgaben sei hierbei die Erfassung der Wareneingangsbelege, die für das Abrechnungs- und Retourensystem maßgebend seien. Hierfür sei er bislang schon immer zuständig gewesen, müsse allerdings entsprechende Belege an die Zentrale übersenden. Auch dies sei mit einer kürzlich ergangenen innerdienstlichen Anweisung mit Schreiben vom 07.11.1996 geändert worden. Nunmehr sei es allein seine, des Klägers, Aufgabe, die hierfür zuständige EDV zu bedienen und das gesamte Wareneingangs- und Retourenwesen EDV-mäßig selbständig zu bearbeiten, ohne insoweit einer Kontrolle durch die Zentrale zu unterliegen. 170

Mit Schreiben vom 07.11.1996 hat die Abteilung Kreditorenbuchhaltung der Beklagten an die Filialen mit belegloser Wareneingangsverarbeitung folgendes mitgeteilt: 171

„Anbei erhalten Sie wichtige Informationen für das beleglose Arbeiten zum abgesprochenen Termin

Je vorliegendem Lieferschein/Lieferscheinnummer muß eine Wareneingangsberechtigungsliste zur Vereinnahmung gezogen werden.	173
Es in jedem Fall untersagt zwei oder mehr Lieferscheine gemeinsam unter einem Kennzeichen und Datum zu vereinnahmen.	174
Es brauchen keine Wareneingangsbelege mehr zur Zentrale gesandt werden, alle Wareneingangsunterlagen verbleiben im Markt. Alle Lieferscheine und WKH's von Pflanzenlieferanten werden in der Filiale selbständig erfaßt.	175
Ungelistete Artikel (Kundenkommissionen) erfassen Sie bitte über Programm 31. (Symbol 408 oder 438, Ek und VK vorgeben)	176
<u>Achtung</u>	177
Achten Sie unbedingt auf eine korrekte Vereinnahmung und Verarbeitung aller Wareneingangsbelege da,	178
alle von Ihnen im System erfaßten Daten als 100 % stimmend angenommen werden,	179
Dies bedeutet, entsprechend Ihrer Vorgaben wird die Lieferantenrechnung ohne weitere Rückfrage rigoros gekürzt oder der WE bei Minderberechnung entsprechend korrigiert.	180
Beim Erfassen der Retouren bitte immer die WKH-Nummer der Retoure als Lieferscheinnummer vorgeben.	181
Diese Retouren, werden von uns anhand der Mengen, die im Bildschirm einlaufen gekürzt.	182
Falls die Ware zu diesen Retouren wieder angeliefert wird, geben Sie bitte bei der Vereinnahmung des Wareneinganges wieder die WKH-Nummer der Ursprungsretoure als Lieferscheinnummer vor.	183
Paletten müßten ebenfalls vereinnahmt werden (EK und VK gleich), wenn diese nicht getauscht wurden z.B. bei K..... und B..... . Bei K..... werden diese nur im EK vereinnahmt.	184
Die einzigen Belege des Wareneingangsbereichs die Sie nach wie vor noch unbearbeitet zur Zentrale senden sind Abschriften und WAT`s.“	185
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze sowie auf die zu den Gerichtsakten gereichten Urkunden Bezug genommen.	186
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e	187
Die aufgrund entsprechender Beschwer statthafte, form? und fristgerecht eingelegten sowie jeweils rechtzeitig ordnungsgemäß begründeten Berufungen beider Parteien haben keinen Erfolg und führen zur Zurückweisung beider Rechtsmittel.	188
	189

1. Die Klage ist zulässig (§ 256 Abs. 1 ZPO). Der Kläger erstrebt die Zuordnung zur GGr. IV GTV mit einer sog. Eingruppierungsfeststellungsklage. Feststellungsklagen in dieser Art sind in Eingruppierungsprozessen im öffentlichen Dienst allgemein üblich und begegnen keinen prozeßrechtlichen Bedenken nach § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. BAG vom 02.12.1981, AP Nr. 52 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG vom 19.03.1986, AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG vom 20.02.1991, AP Nr. 157 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG vom 29.09.1994, AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Sozialarbeiter). Eingruppierungsfeststellungsklagen sind aber auch im Bereich der Privatwirtschaft zulässig (BAG vom 20.06.1984, AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel; BAG vom 17.04.1985, AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Presse; BAG vom 15.03. 1989, AP Nr. 23 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie).
2. Die Klage ist – wie das Arbeitsgericht Hamm in seinem am 29.08.1996 (4 Ca 147/96) verkündeten Urteil zutreffend festgestellt hat – nur teilweise begründet: Der Kläger ist beginnend ab Januar 1996 in die GGr. III GTV, Gehaltsstaffel a, Endstufe, des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen eingruppiert. Die Angestellten sind nach der von ihnen tatsächlich verrichteten Tätigkeit in eine der genannten Beschäftigungsgruppen einzugliedern, wobei die unter den Gehaltsgruppen aufgeführten Beispiele als Richtbeispiele gelten (§ 2 Abs. 1 Satz 2 GTV). 190
- 2.1. Die in den Vergütungsordnungen in aller Regel enthaltenen, abstrakten Tätigkeitsmerkmale (Oberbegriffe) sind wegen der notwendigen Erfassung der unübersehbar vielfältigen Tätigkeiten auf allen Lebensgebieten, die die Tarifvertragsparteien nicht erschöpfend berücksichtigen können, unverzichtbar (BAG vom 06.06.1984, AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG vom 06.06.1984, AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Einigen sich jedoch die Tarifvertragsparteien im Rahmen von Tarifverhandlungen über die Zuordnung gewisser typischer Tätigkeiten zu bestimmten tariflichen Vergütungsgruppen und nehmen sie diese Tätigkeiten als Beispiele in den Tarifvertrag selbst auf, so handelt es sich hierbei nicht um Rechtsanwendung, sondern um Rechtsetzung. Die im Tarifvertrag aufgeführten Tätigkeitsbeispiele sind Bestandteile des Tarifvertrages und nehmen an seiner Rechtsnormqualität teil. Sie gelten als unter die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der betreffenden tariflichen Vergütungsgruppe fallend, weil die Tarifvertragsparteien dies kraft ihrer rechtlichen Gestaltungsmacht so bestimmt haben, und nicht etwa deshalb, weil sie sie zutreffend unter die allgemeinen Vergütungsgruppenmerkmale subsumiert haben. Die tariflichen Tätigkeitsbeispiele sind deshalb auch aus sich heraus und ohne Rücksicht darauf anzuwenden, ob sie bei richtiger rechtlicher Beurteilung überhaupt dem Grundtatbestand der entsprechenden Vergütungsgruppe zuzuordnen wären (BAG vom 29.10.1980, AP Nr. 41 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG vom 08.03.1983, AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [Weiß] = EzA § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung Nr. 6). 191
- 2.1.1. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 GTV ist für die tarifliche Bewertung die vom Arbeitnehmer „tatsächlich verrichtete“ Tätigkeit maßgebend. Dies ist die Tätigkeit, die mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt (BAG vom 07.11.1990, EzA § 4 TVG Einzelhandel Nr. 16). Die unter den Gehaltsgruppen aufgeführten Beispiele gelten die Fallbeispiele als Richtbeispiele und erfassen damit Tätigkeiten, die typischerweise im Geltungsbereich des Tarifvertrages verrichtet werden. Mit der Zuordnung der Beispiele zu den Gehaltsgruppen bringen die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck, daß eine Tätigkeit, die als Beispiel genannt wird, die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale dieser Gehaltsgruppe erfüllt, ohne daß noch zusätzlich der jeweilige Oberbegriff zu prüfen ist (BAG vom 15.06.1994, AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT Krankenkassen). Die Erfordernisse der Vergütungsmerkmale sind regelmäßig dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit auszuüben hat (BAG vom 08.02.1984, AP Nr. 134 zu § 1 TVG Auslegung; BAG vom 20.08.1986, AP Nr. 6 zu 192

§ 1 TVG Tarifverträge: Presse = EzA § 4 TVG Presse Nr. 2). Dies entspricht dem allgemeinen Verständnis der Bedeutung von Tätigkeitsbeispielen für die Eingruppierung in ein tarifliches Gehaltssystem (BAG vom 21.10.1987, AP Nr. 19 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie = EzA § 4 TVG Druckindustrie Nr. 13; BAG vom 28.09.1988, AP Nr. 22 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie = EzA § 4 TVG Druckindustrie Nr. 17). Danach ist für die Eingruppierung vorrangig auszugehen von den Tätigkeitsbeispielen. Übt der Arbeitnehmer eine dort genannte Tätigkeit aus, ist er in diese Gruppe eingruppiert, ohne daß es im einzelnen einer Überprüfung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale bedarf; diese sind als erfüllt anzusehen (BAG vom 12.01.1993, AP Nr. 101 zu § 99 BetrVG 1972 = EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 112). Wird die von einem Arbeitnehmer überwiegend ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht in vollem Umfange erfaßt, so sind für die Eingliederung die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen, bei deren Auslegung wiederum die Tätigkeitsbeispiele zu berücksichtigen sind (BAG vom 29.07.1992, EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 19).

2.1.2. Wenn allgemein gefaßten Tätigkeitsmerkmalen in einer bestimmten Vergütungsgruppe 193 konkrete Beispiele beigelegt sind, sind die allgemeinen Erfordernisse der betreffenden Vergütungsgruppe regelmäßig schon dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit auszuüben hat. Durch Tätigkeitsbeispiele legen die Tarifvertragsparteien nämlich grundsätzlich verbindlich fest, daß diese Tätigkeiten den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden Beschäftigungs- oder Vergütungsgruppe entsprechen. Sie bringen mit Tätigkeitsbeispielen erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck, daß die dort angeführten Tätigkeiten die vorangestellten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale erfüllen. Dies entspricht auch den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Praktikabilität, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen im allgemeinen gerecht werden wollen (BAG vom 12.03.1986, AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie = EzA § 4 TVG Druckindustrie Nr. 4). Ist eine Tätigkeit als Beispiel zu einer Gehaltsgruppe genannt, ist grundsätzlich davon auszugehen, daß sie in diese Gehaltsgruppe einzustufen ist. Von diesem Grundsatz kann zuungunsten des Arbeitnehmers nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden. Den Tätigkeitsbeispielen kommt allerdings nur dann ausschlaggebende Bedeutung zu, wenn sie lediglich 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 auch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale als erfüllt anzusehen sind. Auf die allgemeinen Merkmale muß wieder dann zurückgegriffen werden, wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfaßt wird (BAG vom 08.02.1984, AP Nr. 134 zu § 1 TVG Tarifverträge: Auslegung; BAG vom 07.11.1984, AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel). Entspricht die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit einem Tätigkeitsbeispiel einer niedrigeren als der beantragten Gehaltsgruppe, so kann diese Tätigkeit nicht unter die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der begehrten Gehaltsgruppe subsumiert werden (BAG vom 25.09. 1991, AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel = EzA § 4 TVG Großhandel Nr. 2).

2.1.3. Auf die abstrakten Tätigkeitsmerkmale (Oberbegriffe) muß allerdings dann 194 zurückgegriffen werden, wenn das Tätigkeitsbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können oder eine Tätigkeit in den Richtbeispielen nicht aufgeführt ist. Auch hier entspricht es aber dem Willen der Tarifvertragsparteien, der mit der Verwendung der Bezeichnung „Auslegungshilfe“ deutlich zum Ausdruck kommt, daß die Tätigkeitsbeispiele bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe in den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen und bei der tariflichen Bewertung von

Tätigkeiten, die als Richtbeispiel nicht genannt sind, heranzuziehen sind (BAG vom 21.10.1987, AP Nr. 19 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie = EzA: § 4 TVG Druckindustrie Nr. 13). Das gleiche gilt, sofern eine Tätigkeit nicht in vollem Umfang der in einem Richtbeispiel genannten Tätigkeit entspricht. Auch in diesem Falle ist zu prüfen, ob die Tätigkeit die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der beanspruchten Gehaltsgruppe erfüllt. Bei dieser Prüfung sind allerdings die Tätigkeitsbeispiele wiederum als Auslegungshilfe heranzuziehen. Ist die Tätigkeit als Tätigkeitsbeispiel in einer niedrigeren Lohngruppe aufgeführt, so kann sie nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang nicht unter die abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer höheren Lohngruppe subsumiert werden. Ist die Tätigkeit in keinem Tätigkeitsbeispiel einer niedrigeren Lohngruppe aufgeführt, so bleibt zu prüfen, ob sie die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der begehrten Lohngruppe erfüllt, obwohl sie den Anforderungen des entsprechenden Richtbeispiels nicht in vollem Umfange genügt. Daraus folgt, daß die Tätigkeit, die den Anforderungen eines Richtbeispiels nicht in vollem Umfange entspricht, die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der begehrten Lohngruppe dann erfüllen kann, wenn zum Ausgleich für die im Einzelfall fehlende Tätigkeit andere Tätigkeiten hinzukommen, die tariflich gleichermaßen zu bewerten sind (BAG vom 28.09.1988, AP Nr. 22 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie = EzA § 4 TVG Druckindustrie Nr. 17).

2.2. Bei Anwendung dieser Grundsätze konnte dem Höhergruppierungsbegehren des Klägers der Erfolg teilweise nicht versagt werden. In den Richtbeispielen zur GGr. III GTV ist unter anderem aufgeführt: 195

„Verwalter von Warenannahme und/oder Versand“. 196

„Verwalter“ im Sinne des Tarifvertrages sind – wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat – Arbeitnehmer, die für die Erledigung sämtlicher Aufgaben in ihrem Aufgabenbereich zuständig sind, ohne daß eine leitende Stellung im Sinne der GGr. IV GTV zu haben. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, aus der vom Kläger vorgelegten und unstrittigen Tätigkeitsbeschreibung ergäbe sich, daß er für sämtliche Aufgaben im Arbeitsbereich Warenannahme verantwortlich und zuständig sei. Jedenfalls seien auch von Seiten der Beklagten keine Aufgaben aus diesem Bereich genannt worden, die in einen anderen Zuständigkeitsbereich fielen. Der Kläger sei auch unstrittig berechtigt, den im Bereich der Warenannahme tätigen Mitarbeitern Anweisungen zur näheren Arbeitsausführung zu geben. Dementsprechend habe die Beklagte ihn im Zwischenzeugnis vom 03.08.1995 auch als „Warenannahmeleiter“ bezeichnet und somit klargestellt, daß dem Kläger die Verantwortung für diesen Bereich obliege. Der Kläger sei somit als Angestellter mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen und mit entsprechender Verantwortung für seinen Tätigkeitsbereich anzusehen und damit in GGr. III GTV eingestuft. Unabhängig von der Frage, ob ihm keine oder nur bis zu vier Mitarbeiter regelmäßig unterstellt seien, habe eine Eingruppierung in die Endstufe der Gehaltsstaffel a) zu erfolgen, da der Kläger die Tätigkeit eines Warenannahmeleiters unstrittig bereits mehr als fünf Jahre ausübe. 197

2.2.1. Diese Ausführungen des Arbeitsgerichts halten im Ergebnis und in ihren tragenden Gründen einer berufsgerichtlichen Überprüfung stand. Für die Schlüssigkeit der Klage und damit für die Darlegungslast des Klägers gelten auch bei Eingruppierungsfeststellungsklagen die allgemeinen Grundsätze des materiellen und des Verfahrensrechts. Der Kläger hat diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluß möglich ist, daß er die tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluß der darin vorgesehenen Qualifizierungen erfüllt (BAG vom 28.02.1979 – 4 AZR 427/77, AP Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT 1975 [Zängl] = EzA §§ 22–23 198

BAT Nr. 22; BAG vom 24.09.1980 – 4 AZR 727/78, AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG vom 24.10.1984 – 4 AZR 518/82, AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Die Frage, was vorzutragen ist, hängt von der besonderen Konstellation eines jeden Einzelfalles ab. Ebenso wie Arbeitsplatzbeschreibungen, die als Privaturkunden (§ 416 ZPO) zu Aufklärungszwecken von Amts wegen beigezogen, aber auch zu Zwecken des Urkundenbeweises in Eingruppierungsprozessen verwertet werden können (BAG vom 01.09.1982 – 4 AZR 1134/79, AP Nr. 68 zu §§ 22, 23 BAT 1975), können die Gerichte in Eingruppierungsrechtsstreitigkeiten Tätigkeitsbeschreibungen und/oder Bewertungen aus Arbeitszeugnissen zu Beweis Zwecken heranziehen, wie das Arbeitsgericht dies getan hat.

2.2.2. Allgemein enthält ein qualifiziertes Schluß? bzw. Zwischenzeugnis folgende 199
 Grundelemente (siehe dazu grundlegend *LAG Hamm* vom 01.12.1994 – 4 Sa 1631/94, LAGE § 630 BGB Nr. 28, m.w.N. unter Punkt 3.2.):

Firmenbogen	200
Überschrift	
Eingangsformel	
Dauer des Arbeitsverhältnisses	
Aufgabenbeschreibung	
Leistungsbeurteilung	
Führungsleistung (nur bei Führungskräften)	
Verhaltensbeurteilung	
Beendigungsmodalität (bei Schlußzeugnis)	
Zeugnisvergabegrund (bei Zwischenzeugnis)	
Schlußformel (bei Schlußzeugnis)	
Aussteller	

Der Oberpunkt „Aufgabenbeschreibung“ kann dabei folgende Unterpunkte (siehe dazu *LAG Hamm* vom 21.12.1993 – 4 Sa 880/93, AR-Blattei ES 1850 Nr. 36 [*Grimm*]; *LAG Hamm* vom 12.07.1994 – 4 Sa 564/94, LAGE § 630 BGB Nr. 26; *LAG Hamm* vom 01.12.1994 – 4 Sa 201

Unternehmen/ Branche	Hierarchische Position (Kompetenzen/Verantwortung)	Berufsbild/ Berufsbezeichnung	202
Aufgabengebiet	Art der Tätigkeit	Berufliche Entwicklung	

Die Art der Beschäftigung und die Beschreibung des Aufgabengebietes gehen meist ineinander über. Die Erläuterungen zum Aufgabengebiet im Zeugnis sind ein getreues Spiegelbild aller vom Zeugnisempfänger ausgeführten Tätigkeiten und Arbeiten. Die Berufsbezeichnung ist im Zeugnis stets zu erwähnen, genügt aber keineswegs als Ersatz für eine ausführliche Tätigkeitsbeschreibung. Hilfreich für die Darstellung ist die Übernahme aus der Stellenbeschreibung, sofern sie auf den neuesten Stand fortgeschrieben ist. Stellenbeschreibungen gehen bei mittleren und gehobenen Positionen in der Regel einer tariflichen Einstufung voraus. Sie spiegeln das Anforderungsprofil an den Arbeitsplatz und ggf. das Berufsbild wieder, so daß hieran gemessen werden kann, ob und in welchem Maße der Arbeitnehmer den Anforderungen gerecht geworden ist. 203

2.2.3. Verlangt der Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis und bescheinigt ein Arbeitgeber ihm darin, er habe ihn als „fleißigen, ehrlichen und gewissenhaften Mitarbeiter kennengelernt“, so muß er sich hieran festhalten lassen. Es tritt eine gewisse Selbstbindung des Arbeitgebers ein, der deshalb den Arbeitnehmer weder auf Schadenersatz in Anspruch nehmen (*BAG* vom 08.02.1972 – 1 AZR 189/71, AP Nr. 7 zu § 630 BGB = *EzA* § 630 BGB Nr. 3) noch kurz nach dieser Beurteilung wegen des bekannten, aber im Zwischenzeugnis beschönigten Verhaltens dem Arbeitnehmer kündigen kann (*LAG Bremen* vom 22.11.1983 – 4 Sa 167/82, BB 1984, 473). Eine solche Bindung tritt nur dann nicht ein, wenn der Arbeitgeber das erteilte Zwischenzeugnis widerrufen kann (*LAG Hamm* vom 01.12.1994 – 4 Sa 1540/94, LAGE § 630 BGB Nr. 25). Diese Grundsätze der Selbstbindung lassen sich – zumindest was die Berufsbezeichnung im Zeugnis angeht – mit der Maßgabe auf Eingruppierungsrechtsstreitigkeiten übertragen, daß der Arbeitnehmer sich zunächst damit begnügen kann, zur Korrektur der Angaben aus dem Arbeitsvertrag, er sei als „Verkäufer“ tätig, das Zwischenzeugnis vorzulegen, in welchem ihm von der Arbeitgeberin bescheinigt wird, er sei „zunächst ? als kaufmännischer Mitarbeiter in der Warenannahme und später aufgrund seines hohen persönlichen Einsatzes und seiner guten Fachkenntnisse als Warenannahmeleiter eingesetzt“ worden. Da die Beklagte hier selbst zwischen (einfacher) Mitarbeit in der Warenannahme und „Leitung“ der Warenannahme unterscheidet, kann sie sich mit ihrem Sachvortrag nicht darauf zurückziehen, ein Richtbeispiel des Eingruppierungsschemas sei im Zwischenzeugnis nicht benannt, und der Kläger übe lediglich eine Tätigkeit aus, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordere, so daß er zutreffend in die GGr. II GTV eingruppiert sei. Ein „Leiter“ ist jemand, der etwas leitet und der damit verantwortlicher Vorgesetzter ist (*Wahrig*, Deutsches Wörterbuch, 25. Aufl. 1991, S. 829). Ein „Verwalter“ ist demgegenüber jemand, der etwas verantwortlich führt und alle damit zusammenhängenden Angelegenheiten erledigt (*Mackensen*, Deutsches Wörterbuch, 1980, S. 1132). Wenn in einem Zwischenzeugnis einer Justizangestellten davon gesprochen wird, sie sei als „Geschäftsstellenleiterin“ tätig gewesen, dann ist dies im Verhältnis zu dem Begriff „Geschäftsstellenverwalterin“ lediglich eine ungenaue Bezeichnung. Es wäre spitzfindig, wollte man in einem solchen Falle das Vorliegen des Richtbeispiel der 204

Vergütungsordnung verneinen. Auch die Bezeichnung des Klägers im Zwischenzeugnis als „Warenannahmeleiter“ weicht vom Wortsinn und von der Wortbedeutung her nicht so weit von dem Richtbeispiel „Verwalter von Warenannahme“ der GGr. III GTV ab, als daß man sagen könne, hier sei etwas völlig anderes gemeint. Es kann hier bestenfalls noch etwas Höheres, nämlich „Leiter der Warenannahmeabteilung“ (GGr. IV GTV), nicht aber etwas Niedrigeres, „Erste Kraft in Warenannahme“ (GGr. II GTV), gemeint sein.

2.2.4. Das Zwischenzeugnis datiert vom 03.08.1995. Zu diesem Zeitpunkt war die „Richtlinie über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen“ (RL 91/533/EWG – ABl. EG Nr. L 288 vom 18.10.1991, S. 32) durch Gesetz vom 20.07.1995 (BGBl. I S. 946) als sog. Nachweisgesetz in nationales Recht umgesetzt gewesen. Während Art. 3 Abs. 1 und 2 RL 91/533/EWG den Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens *zwei Monate* nach Arbeitsaufnahme entweder einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder ein Anstellungsschreiben oder eines oder mehrere andere Schriftstücke auszuhändigen, aus denen sich die wesentlichen Vertragsbedingungen ergeben, verpflichtet § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG den Arbeitgeber, bereits *einen Monat* nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer darin über die "wesentlichen" Punkte des Arbeitsvertrages in Kenntnis zu setzen. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG gehört auch die „Bezeichnung“ der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit zu den notwendigen Angaben der Niederschrift. Der Arbeitgeber ist des weiteren verpflichtet, seiner "Informationspflicht" bei jeder Änderung nachzukommen (§ 3 NachwG). Diese Regelung zielt darauf ab, dem Arbeitnehmer nicht nur zu Beginn seines Beschäftigungsverhältnisses, sondern – entsprechend dem Dauerschuldverhältnis – auch in der Folgezeit einen aktuellen Nachweis über die Änderung der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden "wesentlichen" Vertragsbedingungen an die Hand zu geben. Eine Änderung der "wesentlichen" Vertragsbedingungen ist daher erneut in eine vom Arbeitgeber zu unterzeichnenden Niederschrift aufzunehmen und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Wirksamwerden der Änderung auszuhändigen (§ 3 Satz 1 NachwG). Der Arbeitgeber kann seiner Informationspflicht auf verschiedene Weise nachkommen, denn er kann dem Arbeitnehmer

– entweder einen schriftlichen Arbeitsvertrag und/oder 206

– ein Anstellungsschreiben und/oder 207

– ein anderes Schriftstück oder mehrere andere Schriftstücke 208

aushändigen, wenn eines dieser Dokumente mindestens alle Angaben nach § 2 NachwG mit Ausnahme der Angaben zur Befristungs- und Urlaubsdauer sowie der Kündigungsfristen enthält. Steht im Arbeitsvertrag als „Bezeichnung“ der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit noch „Verkäufer“, aber in einem Zwischenzeugnis „Warenannahmeleiter“, dann genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast zunächst, in dem er zum Nachweis seiner Tätigkeit das Zwischenzeugnis vorlegt. Die Ziele der Richtlinie würden nämlich nicht erreicht, wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hätte, die in der Nachweismitteilung enthaltenen Informationen vor den nationalen Gerichten, insbesondere in einem Eingruppierungsrechtsstreit, zu Beweis Zwecken zu verwenden. Der Arbeitgeber muß sich – wenn die Bezeichnung der Tätigkeit einem Richtbeispiel einer Gehaltsgruppe entspricht – an die dem Arbeitnehmer auf diese Weise mitgeteilte Wertigkeit der Stelle so lange festhalten lassen, wie er diesem nicht schlüssig darlegt, daß er ihn irrtümlich fehlerhaft bezeichnet hat oder die Einstufung sonst durch Tatsachen widerlegt worden ist (LAG Hamm vom 27.07.1995 209

– 4 Sa 900/94, AuR 1996, 119 = EzBAT § 23a BAT Bewährungsaufstieg Nr. 33 = LAGE § 2 NachwG Nr. 1 = ZTR 1995, 511).

2.2.5. Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen das erteilte Zwischenzeugnis 210 widerrufen (LAG Hamm vom 01.12.1994 – 4 Sa 1540/94, LAGE § 630 BGB Nr. 25), aber er muß dies auch tun. Die Beklagte hätte als Zeugnisausstellerin das Zwischenzeugnis vom 05.08.1995 widerrufen und zurückverlangen oder seinen Inhalt sonst widerlegen müssen. Dies ist nicht geschehen, so daß es weiterhin seine Bindungswirkung entfaltet. Die Beklagte hat lediglich vorgetragen, eine Eingruppierung in GGr. III GTV scheide vorliegend aus, da der für diese Eingruppierung zu fordernde Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum vom Kläger nicht ausgeübt werden könne. Sämtliche Entscheidungen würden ausschließlich durch die Marktleitung vorgenommen. Jede Entscheidung, die der Kläger treffen wolle, sei abhängig von einer entsprechenden Vorgabe der Marktleitung. Insoweit übe der Kläger auch keine selbständige Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit entsprechender Verantwortung für seinen Tätigkeitsbereich im Sinne der GGr. III GTV aus. Sämtliche Tätigkeiten, die der Kläger ausübe, seien ihm von der Marktleitung vorgegeben. Ein über das jedem Verkäufer zuzubilligende Maß an Eigenständigkeit und Selbständigkeit hinausgehendes Quantum stehe dem Kläger nicht zu. Demgegenüber beruft sich der Kläger darauf, es sei Aufgabe der Warenannahme und damit seine Aufgabe als deren „Leiter“, die Wareneingangskontrolle und die Verteilung der einzelnen gelieferten Artikel zu leiten, zu koordinieren und zu überwachen. Eine der wichtigsten Aufgaben sei hierbei die Erfassung der Wareneingangsbelege, die für das Abrechnungs- und Retourensystem maßgebend seien. Es sei allein seine Aufgabe, die hierfür zuständige EDV zu bedienen und das gesamte Wareneingangs- und Retourenwesen EDV-mäßig selbständig zu bearbeiten, ohne insoweit einer Kontrolle durch die Zentrale zu unterliegen. Darüber verhält sich die allgemeine Anweisung der Abteilung Kreditorenbuchhaltung der Beklagten an die Filialen mit belegloser Wareneingangsverarbeitung gemäß Schreiben vom 07.11.1996. Hierbei handelt es sich um eine „allgemeine Anweisung“ im Sinne der GGr. II GTV, denn das Schreiben vom 07.11.1996 betrifft die gesamte Abwicklung der beleglosen Wareneingangsverarbeitung und Retourenbearbeitung. Welche Einzelanweisungen angeblich der Marktleiter bzw. sein Stellvertreter dem Kläger hierbei geben, ist von der Beklagten nicht konkret vorgetragen worden. Ihr Vorbringen, sämtliche Entscheidungen würden durch die Marktleitung getroffen, ist angesichts der Bindungswirkung die die Bezeichnung des Klägers als „Warenannahmeleiter“ im Zwischenzeugnis vom 05.08.1995 entfaltet, zu unsubstantiiert. An die Gegendarlegungslast des Arbeitgebers können keine geringeren Anforderungen gestellt werden als an die Darlegungslast des Arbeitnehmers im übrigen.

3. Eine Eingruppierung in GGr. IV GTV kommt dagegen nicht in Betracht. In den 211 Richtbeispielen zur GGr. IV GTV ist unter anderem aufgeführt:

„Leiter der Warenannahmeabteilung“. 212

Der Kläger erfüllt nicht dieses Richtbeispiel. Von einer auch nur eingeschränkten 213 Leitungsstruktur im Sinne dieses Regelbeispiels und der GGr. IV GTV des Tarifvertrages kann bei der Art der vom Kläger verrichteten Tätigkeit nicht die Rede sein. Der Kläger übt keinen maßgeblichen, wirtschaftlichen Einfluß hinsichtlich Warensortiment, Warenmenge, Preisbildung oder Preisänderung aus. Er ist insoweit vielmehr an die Anweisungen des Marktleiters bzw. des Stellvertreters gebunden. Lediglich die Kontrolle der Richtigkeit der gelieferten Warenmenge bzw. der angegebenen Preise vermögen einen „leitenden“ wirtschaftlichen Einfluß im Sinne des Tarifvertrages nicht zu begründen. Eine Eingruppierung in die GGr. IV GTV kommt demzufolge nicht in Betracht, wie das Arbeitsgericht bereits

zutreffend dargelegt hat. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß die Beklagte ihm im Zwischenzeugnis vom 05.08.1995 nicht als „Leiter der Warenannahmeabteilung“, sondern lediglich als „Warenannahmeleiter“ bezeichnet hat. Dieser Begriff ist – wie das Arbeitsgericht richtig erkannt hat – dem Richtbeispiel „Verwalter von Warenannahme“ zuzuordnen. Abteilungen im Sinne des Tarifvertrages sind – wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat – organisatorisch Untergliederungen eines Betriebes, in denen eine durch die Betriebshierarchie vorgegebene und dadurch eingeschränkte Leitungsstruktur im personellen und wirtschaftlichen Bereich besteht. In der Regel sind Abteilungen fachlich bezogen oder sie beziehen sich auf funktionale, betriebliche Gliederung. Unter Bezugnahme auf einen bereits erstinstanzlich überreichten Auszug aus der von der Beklagten herausgegebenen Mitarbeiterzeitschrift „W..... Akut“, behauptet der Kläger zwar, die Beklagte verwende die beiden Begriffe „Warenannahmeleiter“ und „Leiters der Warenannahme-Abteilung“ synonym, jedoch muß er selbst einräumen, daß Mitarbeiterin K..... in der in „W..... Akut“ vorgestellten Filiale D..... lediglich als „Warenannahme-Leiterin“ präsentiert und bei der Zusammenstellung sämtlicher Mitarbeiterinnen als „Leiterin Warenannahme“ bezeichnet worden ist. Beide Male fehlt der Zusatz „-abteilung“, was aber – entgegen der Ansicht des Klägers – gerade nicht aus dem Selbstverständnis der betrieblichen Struktur als solcher folgt, sondern ein Indiz dafür ist, daß die Warenannahme gerade keine „Abteilung“ ist. Schon allein durch das Fehlen der Silbe „-abteilung“ ist ein Unterschied zwischen dem „Warenannahme-Leiter“ und dem „Leiter der Warenannahme-Abteilung“ zu begründen. Im übrigen übersieht der Kläger hier, daß er sich hier auf die gleiche Stufe stellt mit einem technischen Leiter, einem Leiter der Verwaltung, einem Lagerhausleiter und einem Verkaufsstellenleiter. Sein weitergehendes Begehren mußte daher ohne Erfolg bleiben.

4. Nach alledem waren beide Berufungen gegen die angefochtene Entscheidung des Arbeitsgerichts mit der Maßgabe zurückzuweisen, daß der Kläger ab 01.01.1996 in die Gehaltsgruppe „III“, Gehaltsstaffel a), Endstufe, eingruppiert ist. Der Tenor des schriftlichen Urteils enthält einen offensichtlich Übertragungsfehler, denn im Gegensatz zum Sitzungsprotokoll vom 29.08.1996 heißt darin, daß der Kläger ab 01.01.1996 in Gehaltsgruppe „II“, welcher seiner bisherigen entspricht, eingruppiert sei. Da das angefochtene Urteil weder von Amts wegen berichtigt worden ist, noch die Parteien eine solche Berichtigung beantragt haben, war eine Titelklarstellung geboten. 214

4.1. Der Wert des Streitgegenstandes war nach § 25 Abs. 1 GKG, § 9 BRAGO i.V.m. § 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG auf den dreijährigen Unterschiedsbetrag zwischen der tatsächlich gezahlten und der begehrten Vergütung festzusetzen. Bei einem monatlichen Unterschiedsbetrag zwischen der GGr. II GTV und der GGr. IV GTV von 667,?? DM (3.809,?? DM zu 4.476,?? DM) ergibt dies insgesamt 24.012,?? DM. Der Streitwertbeschuß hat mit der Urteilsformel verbunden werden können. 215

4.2. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 97 Abs. 1, 92 Abs. 2 ZPO. Bei der Kostenquotelung war auf das anteilige Unterliegen und Obsiegen beider Parteien abzustellen. Bei einem monatlichen Unterschiedsbetrag zwischen der GGr. II GTV und der GGr. III GTV von 154,?? DM beläuft sich das Unterliegen der Beklagten auf insgesamt 5.544,?? DM und ihr Obsiegen beträgt bei einem monatlichen Unterschiedsbetrag zwischen der GGr. III GTV und der GGr. IV GTV von 513,?? DM insgesamt 18.468,?? DM. Dies ergibt nach der Held'schen Kostenteilungstabelle (DRiZ 1984, 317, 319, 320) eine Quotelung von 10/13 zu Lasten des Klägers und von 3/13 zu Lasten der Beklagten. 216

4.3. Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG ist bei dieser Einzelfallentscheidung nicht ersichtlich. 217

