
Datum: 23.11.2018
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 13. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 13 TaBV 10/18
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2018:1123.13TABV10.18.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 1 BV 55/17
Schlagworte: Eingruppierung; Umgruppierung; Supervisor; Einzelhandel
Normen: § 3 B. Gehaltsgruppe II und III des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel; in Nordrhein-Westfalen
Rechtskraft: rechtskräftig

Tenor:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17.01.2018 – 1 BV 55/17 – wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor wie folgt lautet:

Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung

1. des Arbeitnehmers B in die Gehaltsgruppe II im 4. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

2. der Arbeitnehmerin C in die Gehaltsgruppe II im 5. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

3. der Arbeitnehmerin E in die Gehaltsgruppe II im 4. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

4. der Arbeitnehmerin F in die Gehaltsgruppe II im 4. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

5. der Arbeitnehmerin L in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

6. der Arbeitnehmerin L1 in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

7. des Arbeitnehmers L2 in die Gehaltsgruppe II im 1. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

8. der Arbeitnehmerin L3 in die Gehaltsgruppe II im 1. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

9. des Arbeitnehmers N in die Gehaltsgruppe II im 5. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

10. des Arbeitnehmers Q in die Gehaltsgruppe II im 5. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

11. der Arbeitnehmerin T in die Gehaltsgruppe II im 5. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen,

12. des Arbeitnehmers W in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen und

13. des Arbeitnehmers X in die Gehaltsgruppe II im 4. Tätigkeitsjahr des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen

wird ersetzt.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe	1
A.	2
Die Beteiligten streiten über die tarifgerechte Umgruppierung von dreizehn sog. Supervisoren.	3
Die antragstellende Arbeitgeberin ist ein europaweit tätiges Handelsunternehmen, das sich dem Vertrieb von Bekleidung und Accessoires widmet. Sie führt bundesweit 22 Filialen, darunter den Einzelhandelsbetrieb in E1 mit 216 Arbeitnehmern, in dem der zu 2. beteiligte Betriebsrat besteht.	4

Bei der Arbeitgeberin trat mit Wirkung ab 01.05.2016 ein mit der Gewerkschaft ver.di vereinbarter Anerkennungs- und Übergangstarifvertrag (im Folgenden: AÜTV) in Kraft. Dieser regelt in § 11 Abs. 2, dass ab dem 01.05.2017 die „regionalen Entgelttarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung dynamisch“ gelten. 5

Die Arbeitgeberin beschäftigt in ihrer Filiale in E1 – neben dem Store Manager – vier Assistant Store Manager, vier Senior Department Manager, sechs Department Manager, einen Trainee Manager sowie Supervisoren und Retail Assistants (mit und ohne Ausbildung). 6

Die Verkaufsfläche erstreckt sich über das Erdgeschoss (Damenbekleidung, Beauty, Teil der Home-Abteilung), die erste Etage (Homeabteilung, Schuhe, Accessoires, Handtaschen, Koffer, Socken) und die zweite Etage (Herrenabteilung, Herrenaccessoires, Kinderabteilung, Kinderaccessoires, Damenunterwäsche, Kleinelektro, Kundenservice). Im Erdgeschoss sind zwei Senior Department Manager und ein Department Manager sowie vier Salesfloor Supervisoren für zwei Departments eingesetzt. Auf der ersten Etage sind vier Senior Department Manager und drei Salesfloor Supervisoren für vier Departments tätig. Auf der zweiten Etage werden die sechs dortigen Departments von zwei Senior Department Managern und zwei Department Managern geleitet; daneben kommen vier Salesfloor Supervisoren zum Einsatz. 7

Daneben gibt es den Bereich Wareneingang/Lager, dessen Department Manager parallel auch in der Herrenabteilung zum Einsatz kommt. 8

Die Salesfloor Supervisoren, die im Verkaufsbereich, der Kasse und dem Bereich Anprobe zum Einsatz kommen, sind dafür zuständig, die ihrem jeweiligen Team regelmäßig zugeordneten bis zu zehn Mitarbeiter zu beaufsichtigen und zu koordinieren, dass die vorgegebenen Ziele erreicht werden. Er ist dabei Ansprechpartner für die Mitarbeiter bei Rückfragen und berichtet für seinen Aufgabenbereich dem Führungsteam. Hinsichtlich der Kasse sorgt er dafür, dass bei erhöhtem Kundenandrang genügend Mitarbeiter von der Verkaufsfläche an die Kassen wechseln. Dabei klingelt der jeweilige Kassenmitarbeiter, wenn er nach eigener Einschätzung Unterstützung benötigt. Nach einer festgelegten Reihenfolge gehen dann Mitarbeiter aus dem Verkauf an die Kasse. Der Salesfloor Supervisor unterstützt diesen Prozess und weist auch teilweise Mitarbeiter an, an der Kasse auszuhelfen. Sind nicht genügend Mitarbeiter auf der Verkaufsfläche verfügbar, geht er auch selbst an die Kasse. Ferner hat er durch Koordination der Mitarbeiter lange Warteschlangen vor den Umkleidekabinen zu vermeiden. Der Salesfloor Supervisor setzt auch die vorgegebenen Anweisungen für die Warenpräsentation um und überwacht, ob die bestehenden Platzierungsbestimmungen eingehalten werden. Er erhält vom Management entsprechende Listen, welche Waren zu reduzieren sind und welche Artikel in der laufenden Woche anders präsentiert werden sollen. Er überwacht die Teammitglieder darauf, die Regale und Verkaufsgondeln entsprechend den Vorgaben zu bestücken, insbesondere ob alle Farben und Größen eines Artikels ausgelegt sind und die Auslage ordentlich erscheint. Insoweit ist es auch seine Aufgabe, sich über die jeweils neuen Artikel zu informieren und den Warenbestand der in seinem Bereich verkauften Artikel zu kennen. Die Bestellung sowie die Übersicht über den genauen Gesamtwarenbestand obliegt dem Management. 9

Der Supervisor L2 leitet den Bereich Wareneingang/Lager und ist für die Koordination der Arbeiten zuständig, die von den fünf neben ihm dort tätigen Mitarbeitern zu erbringen sind. Zu seinen Aufgaben gehört es, die täglichen Arbeitsläufe zu organisieren, die Beschäftigten zu beaufsichtigen, die tägliche Planung der Pausen sowie die Abstimmung der Urlaubsplanung, wobei die Dienstplanerstellung und die Urlaubsgewährung verantwortlich vom zuständigen Department Manager im Rahmen der zentral vorgegebenen Personaleinsatzplanung 10

vorgenommen wird.

In fachlicher Hinsicht hat er darauf zu achten, dass alle eingehenden Artikel im Lager verräumt bzw. auf die Verkaufsfläche gebracht werden, Fehllieferungen korrekt erfasst und bearbeitet werden, eine Bestandspflege gemäß den Unternehmensrichtlinien erfolgt, Anfragen zu Artikeln professionell beantwortet werden, sämtlicher Schriftverkehr ordnungsgemäß bearbeitet wird sowie die Unternehmensrichtlinien durchgeführt werden. 11

Mit Schreiben vom 21.04.2017 (Bl. 21 ff. d. A.) wandte sich die Arbeitgeberin an den Betriebsrat mit dem Antrag, der „Eingruppierung“ von dreizehn Mitarbeitern in die Gehaltsgruppe II des § 3 B. des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen (im Folgenden kurz: GTV) zuzustimmen. In zwölf Fällen werden sie als Salesfloor Supervisor im Bereich des Verkaufs tätig, während der Supervisor L2 im Bereich Wareneingang/Lager zum Einsatz kommt. 12

Nachdem der Betriebsrat am 26.04.2017 (Bl. 34 ff. d. A.) allen „Eingruppierungen“ die Zustimmung mit der Begründung verweigert hatte, die Gehaltsgruppe III GTV sei einschlägig, leitete die Arbeitgeberin das vorliegende Beschlussverfahren ein. 13

Sie hat die Auffassung vertreten, ein Salesfloor Supervisor übe keine selbständige Tätigkeit im Sinne der Gehaltsgruppe III GTV aus. Insbesondere sei er keine Etagenaufsicht im Sinne des Tarifvertrages. Seine Hauptaufgabe sei die Überwachung der ordnungsgemäßen Arbeit seiner Teammitglieder. Im Problemfall Sorge er durch Arbeitsanweisungen oder durch eigenen Arbeitseinsatz dafür, dass die Vorgaben eingehalten würden. Dabei bestünden kaum Entscheidungsbefugnisse und –spielräume. Selbst wenn es vorkomme, dass ein einzelner Salesfloor Supervisor die „Aufsicht“ über ein Team habe, das zu diesem Zeitpunkt eine ganze Etage betreue, sei er keine Etagenaufsicht, sondern übe seine Tätigkeiten wie gewohnt aus. Zum einen mache dies nicht den überwiegenden Teil seiner Arbeitszeit aus und zum anderen sei er bei Abwesenheit des Managers auch nicht dessen Vertreter auf der Verkaufsfläche; diese Aufgabe übernehme dann einer der anderen Manager. An diesen müsse sich ein Salesfloor Supervisor auch dann wenden, wenn er die Freigabe für Abweichungen von den arbeitgeberseitigen Vorgaben benötige. 14

Zu den Aufgaben des Salesfloor Supervisors zähle ferner nicht die Sortimentskontrolle im Sinne des Tarifvertrages. Ihm fehle die entsprechende Entscheidungskompetenz. Er sei auch nicht dazu berufen, selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen zu handeln und Ware, die er für besser verkäuflich halte, anders zu präsentieren oder gar zu bestellen. 15

Die gemachten Ausführungen würden entsprechend auch für die Position des Supervisors im Wareneingang/Lager gelten. Soweit dieser im Lager selbst nicht mitarbeite, erfülle er einfache Koordinierungsaufgaben bei der Warenanlieferung und bei der Rückführung von Verpackungsmaterialien. Soweit es um die Erstellung von Dienstplänen und die Abstimmung der Urlaubsplanung gehe, sammle der Supervisor lediglich Wünsche der Belegschaft und lege diese unter Berücksichtigung der Notwendigkeit in der Abteilung dem zur Entscheidung berufenen Department Manager vor. Alles dies mache deutlich, dass dessen Tätigkeit nicht den Grad der Selbständigkeit erreiche, der in Gehaltsgruppe III GTV vorausgesetzt werde. 16

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 17

•

1. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn B in die Gehaltsgruppe II im 4. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen;
- 2. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau C in die Gehaltsgruppe II im 5. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 20
- 3. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau E in die Gehaltsgruppe II im 4. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 222
- 4. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau F in die Gehaltsgruppe II im 4. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 224
- 5. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau L in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 226
- 6. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau L1 in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 228
- 7. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn L2 in die Gehaltsgruppe II im 1. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 230
- 8. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau L3 in die Gehaltsgruppe II im 1. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 332
- 9. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn N in die Gehaltsgruppe II im 5. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 334
- 10. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Q in die Gehaltsgruppe II im 5. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 336
- 11. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau T in die Gehaltsgruppe II im 5. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen; 37
- 339

12. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn W in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen;

- 13. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn X in die Gehaltsgruppe II im 4. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen. 401

Der Betriebsrat hat beantragt, 42

die Anträge abzuweisen. 43

Er hat die Ansicht vertreten, ein Salesfloor Supervisor sei in die Gehaltsgruppe III GTV einzugruppieren. Er erfülle das Richtbeispiel „Etagenaufsicht“. Jedenfalls würden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe III GTV erfüllt. So müsse er den Kassenbereich während seiner gesamten Schicht im Auge behalten, um bei Kundenandrang für Verstärkung zu sorgen oder bei Kundenproblemen zur Verfügung zu stehen. Ca. 60 bis 70 %, jedenfalls aber mehr als die Hälfte der Gesamttätigkeit entfalle auf die Überwachung und Kontrolle des Kassenbereichs. Der Salesfloor Supervisor beaufsichtige die Teammitglieder und sei diesen gegenüber weisungsbefugt. Konflikte von Mitarbeitern habe er selbst vermittelnd zu lösen und an das Management weiterzuleiten. Der Salesfloor Supervisor vertrete den Department Manager teilweise in fachlicher Hinsicht auf der Verkaufsfläche. Soweit er diesen vertrete, habe er alle auftretenden Fragen zu klären. Er sei einer der ersten Ansprechpartner für die Kunden. 44

Was den Arbeitnehmer L2 im Bereich Wareneingang/Lager angehe, so leite er die dortige Abteilung. Dementsprechend sei er sogar als Abteilungsleiter in die Gehaltsgruppe IV GTV, jedenfalls aber als Substitut in die Gehaltsgruppe III GTV einzuordnen. 45

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 17.01.2018 den Zustimmungsersetzungsanträgen der Arbeitgeberin stattgegeben. Hinsichtlich der Begründung wird verwiesen auf II. der Gründe (Bl. 230 ff. d. A.). 46

Gegen diese Entscheidung wendet sich der Betriebsrat mit seiner Beschwerde. 47

Er ist der Auffassung, die Salesfloor Supervisoren seien nach Gehaltsgruppe III GTV zu vergüten. Er verweist insoweit auf die Regelbeispiele des Substituts, des Sortimentskontrolleurs sowie der Etagen- und Kassenaufsicht. In dem Zusammenhang ergebe sich, dass für die Betreuung der Kasse ausschließlich der Salesfloor Supervisor zuständig sei. Auch die Sortimentskontrolle stelle einen maßgeblichen Teil der Gesamttätigkeit dar. Der Salesfloor Supervisor erfasse den Warenbestand und entscheide, welche Waren nachbestellt werden müssten und welche nicht. Ferner sei von ihm zu entscheiden, welche Waren schlecht verkäuflich und welche mangelhaft seien. 48

Selbst wenn aber auf die genannten Regelbeispiele nicht zurückgegriffen werden könne, seien die allgemeinen Voraussetzungen der Gehaltsgruppe III GTV erfüllt. Der Salesfloor Supervisor erbringe nämlich selbständige Leistungen im Rahmen allgemeiner Anweisungen. So entscheide er, welche Mitarbeiter seines Teams wo eingesetzt würden. Im Einzelnen sei in dem Zusammenhang zu nennen, 49

• die tägliche Erstellung des Personaleinsatzplanes der ihm zugewiesenen Arbeitnehmer,	51
• bei starkem Kundenandrang oder Unterbesetzung die Entscheidung, welche Mitarbeiter aus welchen Bereichen an der Kasse abgezogen werden könnten,	52
• die Entgegennahme von Reklamationen und Kundenbeschwerden und die zu ergreifenden Maßnahmen,	53
• die Durchführung von Preisreduzierungen bis zu 10 % bei Kundenbeschwerden,	54
• die Entscheidung, welche Ware sich gut oder schlecht verkaufe, und der entsprechende Bericht an das Management,	55
• die Entscheidung, Konflikte zwischen Mitarbeitern selbst vermittelnd zu lösen oder an das Management weiterzuleiten.	56
 Was den Supervisor im Wareneingang/Lager angehe, komme diesem die Funktion eines Abteilungsleiters zu. Zumindest werde er als Substitut tätig, so dass das Kriterium der Selbständigkeit im Rahmen der Gehaltsgruppe III GTV erfüllt sei.	57
 Der Betriebsrat beantragt,	58
 den Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17.01.2018 – 2 BV 55/17 – abzuändern und die Anträge der Arbeitgeberin abzuweisen.	59
 Die Arbeitgeberin beantragt,	60
 die Beschwerde zurückzuweisen.	61
 Hinsichtlich der Salesfloor Supervisoren ist sie der Ansicht, dass kein Richtbeispiel einschlägig sei. Die Personengruppe übe keine Kassenaufsicht aus. Lediglich die Übernahme einzelner Tätigkeiten in diesem Bereich reiche nicht zur Erfüllung des Richtbeispiels aus. Allenfalls liege der Anteil der Kassentätigkeiten bei 20 bis 30 % der Gesamttätigkeit.	62
 Der Salesfloor Supervisor übe auch keine Etagenaufsicht aus; diese Aufgabe werde vielmehr von den Department Managern wahrgenommen - und im Verhinderungsfall entscheide ein höherer Managerdienstgrad.	63
 Auch was den Sortimentskontrolleur angehe, habe der Salesfloor Supervisor nur einen ganz engen Spielraum ohne eigene Entscheidungskompetenz.	64
 Schließlich sei er auch kein Substitut, weil er den vorgesetzten Department Manager keinesfalls in allen Aufgaben vertrete.	65
 Allgemein liege auch keine selbständige Tätigkeit vor, weil die Salesfloor Supervisoren immer im Rahmen eines vorgegebenen Regelwerks zu entscheiden hätten. Beständen danach noch Zweifel, müssten sie sich an den vorgesetzten Manager wenden.	66
 Wegen des weiteren umfangreichen Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen.	67

B.

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrates ist unbegründet.	69
Das Arbeitsgericht hat den auf § 99 Abs. 4 BetrVG gestützten Anträgen der Arbeitgeberin zu Recht stattgegeben, weil der Betriebsrat seine Zustimmungen zu den personellen Einzelmaßnahmen unter Berufung auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (wegen eines Verstoßes gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag) zu Unrecht verweigert hat.	70
I. Dabei ist vorzuschicken, dass es sich in den streitbefangenen dreizehn Fällen	71
– entsprechend der Klarstellung der Beteiligten in der mündlichen Anhörung am 23.11.2018 und dem insoweit korrigierten erstinstanzlichen Tenor – um Umgruppierungen im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG handelt.	72
Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (<i>zuletzt z.B. 11.09.2013 – 7 ABR 29/12 – AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 63; 13.03.2013 – 7 ABR 39/11 – AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 61</i>) liegt eine Umgruppierung namentlich dann vor, wenn ein Arbeitnehmer – auch bei unveränderter	73
Tätigkeit – in eine neue für den Betrieb maßgebende Entgeltordnung einzureihen ist.	74
Im Streitfall sind diese Voraussetzungen erfüllt. Denn bis zum 30.04.2017 wurden die Entgelte der dreizehn Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 1 AÜTV entsprechend der Anlage B zum AÜTV festgesetzt, während ab dem 01.05.2017 gemäß § 11 Abs. 2 AÜTV die regionalen Entgelttarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen maßgeblich sind. Daraus resultiert die Notwendigkeit zur Einordnung der Arbeitnehmer in ein neues kollektives Entgeltschema.	75
II. Die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Einreihung entspricht den einschlägigen tariflichen Vorgaben.	76
1. Aufgrund des § 11 Abs. 2 AÜTV und dessen arbeitsvertraglicher Umsetzung richtet sich die Einreihung der hier betroffenen dreizehn in E1 zum Einsatz kommenden Arbeitnehmer nach den Tarifverträgen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen.	77
2. Maßgeblich sind der am 01.05.2013 für den Tarifbereich in Kraft getretene Manteltarifvertrag (im Folgenden kurz: MTV) und der Gehaltstarifvertrag, aktuell vom 29.08.2017 (GTV).	78
§ 10 Abs. 1 MTV lautet wie folgt:	79
Die Festsetzung der Gehälter und Löhne erfolgt in einer besonderen tariflichen Regelung. Der Arbeitnehmer wird in die seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit entsprechende Gehalts- oder Lohngruppe eingeordnet.	80
Der GTV enthält unter § 3 B. für „Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung“ u.a. folgende Beschäftigungsgruppen:	81
Gehaltsgruppe I	82
Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit	83
Beispiele: Verkäufer	84

Kassierer mit einfacher Tätigkeit ...	85
Gehaltsgruppe II	86
Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert.	87
Beispiele: Erster Verkäufer	88
Lagererste...	89
Erste Kräfte in ...Warenannahme, Lager, Versand...	90
Kassierer mit gehobener Tätigkeit	91
Gehaltsgruppe III	92
Angestellte mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich...	93
Beispiele: Substitute...	94
Sortimentskontrolleure	95
Etagenaufsichten	96
Kassenaufsichten	97
Gehaltsgruppe IV	98
Angestellte in leitender Stellung mit Anweisungsbefugnissen und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, ...	99
Beispiele: Abteilungsleiter	100
3. Nach Maßgabe der genannten tarifvertraglichen Bestimmungen sind die dreizehn Arbeitnehmer zu Recht in Gehaltsgruppe II GTV eingereiht worden. Denn die überwiegend von ihnen ausgeübte Tätigkeit als (Salesfloor) Supervisoren erfüllt weder ein Tätigkeitsbeispiel noch den allgemeinen Oberbegriff des Tätigkeitsmerkmals der Gehaltsgruppe III GTV.	101
a) Den in der Gehaltsgruppe III GTV von den Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten ausdrücklich aufgenommenen Tätigkeitsbeispielen kommt nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (18.05.2011 – 4 ABR 82/09 – AP TVG § 1 Tarifverträge:Einzelhandel Nr. 98; 23.09.2009 – 4 AZR 333/08 – AP TVG § 1 Tarifverträge:Einzelhandel Nr. 95) gegenüber den allgemeinen Oberbegriffen eine eigenständige Bedeutung zu. Daraus folgt, dass die Erfordernisse der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann erfüllt sind, wenn der betroffene Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt. Hier nehmen die dreizehn Arbeitnehmer aber keine einem in Gehaltsgruppe III GTV genannten Tätigkeitsbeispiel gerecht werdenden Aufgaben im Betrieb der Arbeitgeberin wahr.	102
aa) Was die zwölf Salesfloor Supervisoren angeht, sind sie nicht als Substitute, Sortimentskontrolleure, Etagen- oder Kassenaufsichten einzustufen.	103

(1) Ein Substitut ersetzt nach allgemeinem Wortverständnis – vorübergehend – einen anderen. Im Einzelhandel wird er als Vertreter des Leiters einer Abteilung oder einer Verkaufsstelle klassifiziert (<i>Decruppe/Rzaza, Tarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen, Teil II, 3. Aufl., G III Rn. 15</i>).	104
Diese Funktion nimmt ein Salesfloor Supervisor im Betrieb der Arbeitgeberin in Dortmund nicht ein. Er erfüllt bei Abwesenheit des zuständigen Department Managers nämlich allenfalls einen Teil von dessen Aufgaben, ersetzt ihn aber nicht in vollem Umfang. So hat er insbesondere nicht die für die Tätigkeit eines Department Managers typischen Büroarbeiten zu erledigen.	105
(2) Salesfloor Supervisoren sind auch keine Sortimentskontrolleure.	106
Bei der Sortimentskontrolle handelt es sich um ein betriebswirtschaftliches Instrument, um festzustellen, ob das Warenangebot der Kundennachfrage gerecht wird. In dem Zusammenhang beinhaltet das einem Salesfloor Supervisor obliegende Erfassen von Sortimentsdaten anhand von vorgegebenen Listen lediglich eine Vorarbeit bzw. eine Hilfsfunktion für die eigentliche Sortimentskontrolle. Diese wird erst mit Hilfe der durch die Department Manager erfolgenden Dateneingabe in das Warenwirtschaftssystem und der anschließenden statistischen Auswertung ermöglicht, wofür der Salesfloor Supervisor keine Verantwortung trägt.	107
(3) Er wird auch nicht als Etagenaufsicht tätig.	108
Nach allgemeinem Wortverständnis handelt es sich bei einer Etage im allgemeinen Geschäftsverkehr um ein komplettes Geschoss im Rahmen einer Gesamtverkaufsfläche (<i>vgl. Duden, Deutsches Universalwörterbuch, Stichwort „Etage“</i>). Um also das Tätigkeitsbeispiel zu erfüllen, muss der betroffene Arbeitnehmer die Aufsicht über alle sich auf einer Etage befindlichen Verkaufsbereiche ausüben (<i>vgl. LAG Hamm, 30.04.1986 – 3 Sa 2048/85 – unveröffentlicht</i>).	109
Diese Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Es fehlt schon an der Zuständigkeit der Salesfloor Supervisoren für eine gesamte Etage.	110
Die drei Etagen der von der Arbeitgeberin in E1 betriebenen Filiale weisen nämlich aus organisatorischen Gründen zwei, vier bzw. sechs sog. Departments auf. Jedem Department sind ein sog. Department Manager (teilweise auch Trainee Manager) und jeweils mehrere Salesfloor Supervisoren zugeordnet; zusätzlich erfolgt eine Betreuung durch einen Senior Department Manager oder einen Assistant Manager. Je ein Assistant Manager betreut die drei Etagen und leitet sie in verantwortlicher Position.	111
Diese hierarchische Gliederung mit mehreren den Salesfloor Supervisoren übergeordneten Ebenen namentlich auch im Bereich der Etagen macht deutlich, dass ein Supervisor in diesem Bereich jedenfalls in der Filiale in E1 nicht die Stellung einer Etagenaufsicht innehat.	112
(4) Die Salesfloor Supervisoren erfüllen ebenfalls nicht das Richtbeispiel einer Kassenaufsicht.	113
(a) In dem Zusammenhang ist schon äußerst zweifelhaft, ob die von den Salesfloor Supervisoren im Bereich der Kassenbesetzung und Kassenausstattung zu erledigenden Arbeiten als überwiegend ausgeübte Tätigkeit im Sinne des § 10 Abs. 1 Satz 2 MTV einzustufen sind. Denn legt man den auch vom Betriebsrat im Schriftsatz vom 05.04.2018	114

auf Seite 3 f. (Bl. 262 f. d. A.) wiedergegebenen Aufgabenkatalog zugrunde, liegen die Tätigkeitsschwerpunkte bei der Koordination des Personals, damit die Kunden ordnungsgemäß bedient werden können, bei der Warenbevorratung und –präsentation sowie der Vermeidung von zu langen Schlangen in den Umkleidekabinen. So ist es ohne weiteres nachvollziehbar, dass die Arbeitgeberin im Schriftsatz vom 05.07.2018 zu dem unwidersprochen gebliebenen Ergebnis gelangt ist, im Kassenbereich werde ein Salesfloor Supervisor allenfalls im Umfang von 20 bis 30 % seiner Gesamtarbeitszeit tätig.

(b) Davon abgesehen umfasst der Begriff einer Kassenaufsicht vom Wortverständnis her, dass ein Arbeitnehmer die Gesamtverantwortung für den reibungslosen Ablauf des Kassenverkehrs übernimmt. Er überwacht also nicht nur die Geldausgabe vor der Kassenöffnung sowie das zwischenzeitliche Abschöpfen von Geldbeträgen und klärt mit den Kassierern im Laufe des Verkaufstages aufgetretene Beschwerden und Differenzen, sondern prägend für die Tätigkeit ist auch, dass er die Kassenabrechnung überwacht und die Weiterleitung der Einnahmen an die Geldinstitute sicherstellt. Gerade die letztgenannten Aufgaben werden bei der Arbeitgeberin aber nicht eigenverantwortlich von den Salesfloor Supervisoren, sondern vom zuständigen sog. Cash Office erledigt, wobei die Salesfloor Supervisoren „nur“ eingebunden sind beim Mitzählen des jeweiligen Kassenbestandes. Vor diesem Hintergrund fehlt ihnen ein wesentlicher Teil der für die Wertigkeit einer Kassenaufsicht maßgeblichen Verantwortung. 115

(5) Schließlich erfüllt ein Salesfloor Supervisor auch nicht die allgemeinen Merkmale der Gehaltsgruppe III GTV. Es ist nämlich kein Angestellter mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich. 116

(a) Die Tarifvertragsparteien haben nicht näher erläutert, was sie unter dem Begriff „selbständig“ verstehen. Deshalb ist von dem allgemeinen, abstrakten Begriff der Selbständigkeit auszugehen. Sie verlangt eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Leistungserbringung jeweils einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereichs, ohne dass dadurch die fachliche Anleitung oder Abhängigkeit von Weisungen Vorgesetzter ausgeschlossen wird (*BAG, a.a.O.*). 117

(b) Bei Anwendung dieser Maßstäbe übt ein Salesfloor Supervisor nicht überwiegend Tätigkeiten selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit entsprechender Verantwortung aus. 118

(aa) Eine solche selbständige Tätigkeit liegt nicht darin begründet, dass Salesfloor Supervisoren gegenüber den anderen regelmäßig bis zu zehn Teammitgliedern eine gewisse Überwachungsfunktion ausüben und insoweit auch Weisungen erteilen. Dagegen spricht schon die im GTV angelegte Tarifsystematik. 119

So ist bereits in der Gehaltsgruppe I GTV unter a) vorgesehen, dass Arbeitnehmer, die überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung oder einem Fachbereich zusammengefassten Mitarbeitern tragen, dafür eine Zulage erhalten. Eine solche Aufgabe ist stets mit einer gewissen Überwachungsfunktion verbunden und beinhaltet auch die Wahrnehmung von Weisungsbefugnissen. 120

In Gehaltsgruppe II GTV ist als Tätigkeitsbeispiel „Erster Verkäufer“ genannt, wobei die erforderliche Hervorhebung im Verhältnis zum Verkäufer gerade in der Ausübung von Kontrollfunktionen liegen kann (*vgl. BAG, 04.08.1993 – 4 AZR 511/92 – AP TVG § 1*) 121

Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 38). Auch finden sich in Gehaltsgruppe II GTV „Abteilungsaufsichten“, für deren Tätigkeit die Kontrolle mit den entsprechenden Weisungsbefugnissen gegenüber den anderen Abteilungsmitarbeitern prägend ist (vgl. *Decruppe/Rzaza, a.a.O., G II Rn. 5*).

Unter Berücksichtigung dieser tarifsistematischen Überlegungen beinhalten hier die Weisungs- und Kontrollbefugnisse der Salesfloor Supervisoren kein derartiges Maß an Selbständigkeit, wie es in Gehaltsgruppe III GTV vorausgesetzt wird. 122

(bb) Der Supervisor im Bereich Wareneingang/Lager, L2, erfüllt ebenfalls nicht die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe III GTV – und erst recht nicht die Kriterien der Gehaltsgruppe IV GTV. Er ist weder Substitut noch erfüllt er die allgemeinen Merkmale der Gehaltsgruppe III GTV. Auch kommen ihm keine Aufgaben eines Abteilungsleiters im Sinne der Gehaltsgruppe IV GTV zu. 123

(1) Wie oben bereits dargelegt, ersetzt ein Substitut nach allgemeinem Wortverständnis – vorübergehend – einen anderen, namentlich als Vertreter eines Abteilungsleiters oder einer Verkaufsstelle. 124

Diese Funktion nimmt der Supervisor L2 im Bereich Wareneingang/Lager nicht ein. Er erfüllt bei Abwesenheit des zuständigen Department Managers nämlich allenfalls einen Teil von dessen Aufgaben, ersetzt ihn aber nicht in vollem Umfang. So hat er insbesondere nicht die für die Tätigkeit eines Department Managers typischen Büroarbeiten zu erledigen. 125

(2) Auch erfüllt er nicht die allgemeinen Merkmale der Gehaltsgruppe III GTV. 126

Er ist kein Angestellter mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für seinen Tätigkeitsbereich. 127

(a) Wie oben bereits ausgeführt, verlangt ein selbständiges Handeln eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Leistungserbringung jeweils einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereichs. 128

(b) Bei Anwendung dieser Maßstäbe übt der Supervisor im Bereich Wareneingang/Lager nicht überwiegend Tätigkeit selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit entsprechender Verantwortung aus. 129

(aa) Soweit es um das Verräumen eingehender Waren und deren Transport zu den Verkaufsflächen, die Erfassung und Bearbeitung von Fehlerlieferungen, die Bestandspflege, die Beantwortung von Fragen sowie die Bearbeitung des Aktenverkehrs und die Durchführung von Unternehmensrichtlinien geht, handelt es sich dabei zum Teil um einfache kaufmännische Tätigkeiten und im Übrigen um Arbeiten, die „nur“ erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung im Sinne der Gehaltsgruppe II GTV verlangen. Die Arbeiten im Bereich des Wareneingangs und des Lagers erfordern demgegenüber aber angesichts arbeitgeberseitiger Vorgaben und Richtlinien sowie der kundenorientierten Notwendigkeiten, wie sie sich aus der Abwicklung eines Einzelhandelsgeschäfts ergeben, keine Selbständigkeit im Sinne der Gehaltsgruppe III GTV. 130

(bb) Dieses Ergebnis wird bestätigt durch tarifsistematische Überlegungen. 131

So haben die Tarifvertragsparteien durch das Tätigkeitsbeispiel „Lagererste“ in Gehaltsgruppe II GTV zum Ausdruck gebracht, dass der „Erste“ im Lager mit seiner 132

Verantwortung für die sachgerechte, pünktliche und vorschriftsmäßige Ausführung der anfallenden Arbeiten – auch durch die dort tätigen weiteren Mitarbeiter – sachgerecht in Gehaltsgruppe II GTV eingruppiert ist. Den Anforderungen der Gehaltsgruppe III GTV wird er im Regelfall erst dann gerecht, wenn er – wie das entsprechende Tätigkeits-beispiel zeigt – als Lagererster auch mit einer Einkaufsbefugnis ausgestattet ist.

Hier gehen die vom Supervisor L2 zu verrichtenden Aufgaben im Bereich der Organisation der täglichen Arbeitsabläufe, der Beaufsichtigung der ihm zugeordneten fünf Kräfte, der Mitwirkung bei der Erstellung von Dienstplänen, der Urlaubsabstimmung und der Pausenplanung nicht über den Verantwortungsbereich hinaus, den typischerweise ein Lagererster bzw. Erste Kräfte in der Warenannahme und dem Lager zu tragen haben, um nach Gehaltsgruppe II GTV vergütet zu werden. Dafür spricht im Übrigen auch, dass die Personaleinsatzpläne zentral erstellt werden und der vorgesetzte Department Manager die Erstellung der Dienstpläne und die Urlaubsplanung vornimmt. 133

(3) Unter Verweis auf die soeben getroffenen Feststellungen kommt dem Supervisor L2 auch nicht die in Gehaltsgruppe IV GTV vorausgesetzte herausgehobene Stellung und Verantwortung eines Abteilungsleiters zu. 134

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage war die Rechtsbeschwerde zuzulassen (§ 92 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 i.V.m. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). 135