



**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. der Q. Mode Ltd. & Co. KG, vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin Q. Mode Limited, M., England, vertreten durch die Geschäftsführer X. L. und Q. Q., L. platz 2, F.,

**- Antragstellerin und Beschwerdegegnerin -**

**Verfahrensbevollmächtigter:** Handelsverband Nordrhein-Westfalen Rheinland e.V., L. str. 42 a, E.,

2. des Betriebsrats der Q. Mode Ltd. & Co. KG, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende U. L., S. str. 85, L.,

**- Antragsgegner und Beschwerdeführer -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte C. u. a.,  
H.-B.-Str. 16, E.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Anhörung vom 27.04.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-  
den sowie den ehrenamtlichen Richter Löb und den ehrenamtlichen Richter  
Brack

**b e s c h l o s s e n :**

- I. **Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Krefeld vom 26.10.2017 – AZ: 1 BV 5/17 – wird zurückgewiesen.**
- II. **Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

## Gründe:

### I.

Die Beteiligten streiten im Beschwerdeverfahren noch über die tarifgerechte Eingruppierung von acht sog. Supervisor.

Die antragstellende Beteiligte zu 1. ist ein europaweit tätiges Handelsunternehmen, das sich dem Vertrieb von Bekleidung und Accessoires widmet. Sie führt bundesweit 22 Filialen, von denen fünf in Nordrhein-Westfalen liegen. U.a. betreibt sie in L. eine Filiale mit 131 Beschäftigten. Der Beteiligte zu 2. ist der in dieser Filiale gewählte Betriebsrat.

Bei der Arbeitgeberin trat zum 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 gelten. Hinsichtlich des Inhalts des AÜTV einschließlich diesen ergänzender Regelungen – u.a. der „Ergänzung zu § 11 Abs. 5 ÜTV (Tarifliche Entgeltsicherung)“ vom 29.04.2016 – wird auf die von der Arbeitgeberin im Beschwerdeverfahren überreichte Anlage 1 (Bl. 531 ff. d.A.) Bezug genommen.

Die in den noch anhängigen Anträgen genannten Arbeitnehmer werden als sog. Supervisor Salesroom beschäftigt. Als solche üben sie Funktionen an der Kasse (Tills), im Verkauf (Floor) und der Anprobe (Fitting) aus. Anders als in größeren Filialen werden sie nicht nach dem Rotationsprinzip abwechselnd in den vorgenannten Bereichen eingesetzt, sondern jeder Supervisor Salesroom ist in seinem Bereich für Kasse, Verkauf und Anprobe zuständig. Sie arbeiten in Teams mit den Mitarbeitern im Verkauf (Retail Assistants). Die Teams werden von einer zentralen Personaleinsatzplanung zusammengestellt. Die Supervisor Salesroom arbeiten selbst im Verkauf mit. Darüber hinaus sind sie dafür zuständig, den Einsatz der ihnen zugeordneten Mitarbeiter zu koordinieren. Sie beaufsichtigen die Retail-Assistants bei Ausübung ihrer Tätigkeiten. Zudem obliegt den Supervisor die Einteilung der Pausenzeiten.

Am Standort L. werden ein Store-Manager, ein Assistant-Manager, zwei Senior Departement-Manager, fünf Departement-Manager und ein Trainee-Manager eingesetzt. Diese Mitarbeiter sind jeweils den insgesamt 13 Supervisor vorgeordnet. Die Verkaufsfläche ist über drei Etagen verteilt. Diese sind wiederum unterteilt in sog. Departements. Insgesamt gibt es 12 dieser Departements. Jedes Departement umfasst mindestens zwei, zumeist jedoch mehrere Untereinheiten,

die als „Abteilungen“ bezeichnet werden. In diesen „Abteilungen“ werden wiederum mehrere sog. Verkaufsgondeln zusammengefasst. Jedes Departement wird von einem Departement-Manager oder Senior-Departement-Manager gemeinsam mit einem weiteren Senior-Departement-Manager oder dem Assistant-Store-Manager geleitet. Für jede der drei Etagen ist ein Senior-Department-Manager zuständig. Auf jeder Etage werden mindestens zwei Supervisor eingesetzt. Im Untergeschoss, welches sechs Departments umfasst, wird zusätzlich ein Trainee-Manager beschäftigt. Hierbei handelt es sich um einen Beschäftigten, der neben den Aufgaben eines Supervisor ein kleines Department (mit-)leitet.

Im Wesentlichen obliegen jedem Supervisor Salesfloor folgende Aufgaben:

Er hat dafür zu sorgen, dass der Kassenbereich mit ausreichend Mitarbeitern besetzt ist. Den Kassenmitarbeitern obliegt es ihrerseits bei großem Andrang im Wege eines Klingelsystems Verstärkung an der Kasse anzufordern. Sofern dies nicht funktioniert, hat der Supervisor Mitarbeiter aus anderen Bereichen zur Kasse zu beordern. Sind mehr Mitarbeiter im Kassenbereich eingesetzt als notwendig, so sorgt er für einen anderweitigen Einsatz. Während seiner Schicht hat der Supervisor den Kassenbereich im Auge zu behalten, um bei Problemen (z.B. Reklamationen, benötigtem Wechselgeld) zur Verfügung zu stehen. Reklamationen und Stornierungen kann er bis zu einem Warenwert von 100,- EUR bearbeiten. Er unterstützt die an der Kasse tätigen Arbeitnehmer, indem er beispielsweise neues Wechselgeld besorgt und im Einzelfall die Echtheit von Geldscheinen prüft. Auch hat er neue Mitarbeiter an der Kasse einzuarbeiten und am Ende einer Schicht gemeinsam mit dem jeweiligen Mitarbeiter die Kasse nach dem Vier-Augen-Prinzip zu zählen. Dieser Vorgang dauert jeweils ca. 3 – 5 Minuten. Nach dem Zählvorgang gibt er den Geld-Trolley im sog. Cash Office ab. Das Cash Office ist für die Abrechnung sowie die ordnungsgemäße Bestückung der Kassen zuständig. Dort wird der elektronisch erfasste Sollbestand mit dem tatsächlichen Kassenbestand abgeglichen. Im Cash Office werden eigene Mitarbeiter beschäftigt, in größeren Filialen – nicht aber in L. – auch ein sog. Supervisor Cash Office.

Auch im Verkaufsbereich obliegt es dem Supervisor bei personellen Engpässen, etwa erhöhtem Kundenandrang, Mitarbeiter anzuweisen, sich zu einem bestimmten Bereich zu begeben, oder selbst dort mitzuarbeiten. Er behält die unternehmensweiten Vorgaben zur Warenpräsentation im Auge und erklärt erforderlichenfalls den anderen Teammitgliedern, wie welche Waren zu präsentieren sind. So ist beispielsweise zu kontrollieren, ob alle Farben und Größen eines Kleidungsstücks (z.B. eines bestimmten T-Shirt-Modells) ausliegen und ob die Auslage ordentlich aussieht. Des Weiteren kontrolliert der Supervisor die Einhaltung

der Vorgaben zum Umbau der Abteilungen anlässlich von Warenwechseln, die Umsetzung von Preisänderungen und die Ausgabe der Check-In-Karten im Bereich des Umkleidens. Er hat Stückzahlen zu erfassen und die Warenplatzierung zu überprüfen. Aufgrund von vorgegebenen Listen hat der Supervisor nachzuhalten, welche Artikel reduziert werden müssen und welche Artikel in der laufenden Woche anders präsentiert werden sollen. Bei der Absetzung von Restposten hat er Rücksprache mit dem Management zu halten. Der Supervisor hat anhand von Listen den Warenbestand im Verkaufsraum zu erfassen und gibt diese an den Department-Manager weiter, der die erfassten Daten in das Warenwirtschaftssystem einpflegt. Anhand der hiernach statistisch aufbereiteten Daten kann die Beklagte Ableitungen für ihre weitere Verkaufsstrategie gewinnen. Entscheidungen über eine etwaige Sortimentsänderung werden von der Unternehmenszentrale in M. getroffen, an welche die ausgewerteten Daten berichtet werden.

Im Bereich Kundenservice obliegt dem Supervisor u.a. die Bearbeitung von Reklamationen einschließlich etwaiger Preisreduzierungen und des Warenumtauschs sowie der Kontrolle von Retouren.

In einer Broschüre listete die Arbeitgeberin verschiedene Tätigkeiten, Erwartungen und Beurteilungskriterien für Supervisor auf. Wegen der Einzelheiten wird auf die vom Betriebsrat mit der Beschwerdeschrift überreichte Anlage BR 1 Bezug genommen.

Mit Formularanträgen vom 18.04.2017 (Anlage 1 zur Antragsschrift) beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zur Eingruppierung von ursprünglich zehn Beschäftigten in die Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: GTV Einzelhandel NRW). Hierbei wurden bei der Eingruppierung die jeweiligen, nicht im Streit stehenden Tätigkeitsjahre in dieser Position genannt. Dem Betriebsrat wurden die Hintergründe der Eingruppierung mündlich dargelegt. Dieser hat binnen einer Woche weitere – zur Beurteilung der Eingruppierung erforderliche – Informationen verlangt. Diese ergänzenden Informationen wurden dem Betriebsrat von der Arbeitgeberin in der Zeit zwischen dem 25.04. und 02.05.2017 erteilt. Mit der Arbeitgeberin am 02.05.2017 zugegangenen Schreiben selben Datums hat der Betriebsrat der Eingruppierung mit der Begründung widersprochen, die jeweiligen Mitarbeiter seien in die Gehaltsgruppe III GTV Einzelhandel einzugruppieren. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage 2 zur Antragsschrift Bezug genommen.

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

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

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

- 1. die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau T. E. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen zu ersetzen;**
- 2. die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn B. El C. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen;**
- 3. die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau C. L. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen zu ersetzen;**
- 4. die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau E. A. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen;**
- 5. die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn N. I. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen zu ersetzen;**

6. **die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau O. L. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen zu ersetzen;**
7. **die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau Y. I. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen zu ersetzen;**
8. **die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau A. H. in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen zu ersetzen;**
9. **die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn G. T. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen zu ersetzen;**
10. **die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau B. T. in die Gehaltsgruppe II im 2. Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen zu ersetzen.**

Der Betriebsrat hat beantragt,

**die Anträge zurückzuweisen.**

Der Betriebsrat hat vorgetragen, der Supervisor müsse den Kassenbereich während seiner gesamten Schicht im Auge behalten, um bei Kundenandrang für Verstärkung zu sorgen oder bei Kundenproblemen zur Verfügung zu stehen. Ca. 60 bis 70 %, jedenfalls aber mehr als die Hälfte der Tätigkeit entfalle auf die Überwachung und Kontrolle des Kassenbereichs. Der Supervisor beaufsichtige die Teammitglieder und sei diesen gegenüber weisungsbefugt. Konflikte von Mitarbeitern habe er selbst vermittelnd zu lösen oder an das Management weiterzuleiten. Der Supervisor vertrete den Department Manager teilweise in fachlicher Hinsicht auf der Verkaufsfläche. Soweit er diesen vertrete, habe er alle auftretenden Fragen zu klären. Er sei einer der ersten Ansprechpartner für die Kunden im Kundenservice. Aus der Kompetenzbeschreibung für die Supervisor ergebe sich, dass zahlreiche Entscheidungen erwartet würden.

Das Arbeitsgericht hat gemäß den Anträgen der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 26.10.2017 die Zustimmung zur Eingruppierung von zehn Mitarbeitern in die Gehaltsgruppe II ersetzt. Dieser Beschluss ist dem Betriebsrat am 15.11.2017 zugestellt worden. In seiner Sitzung am 08.12.2017 hat er – nach rechtzeitiger Ladung sämtlicher Mitglieder unter Nennung der Tagesordnung – mehrheitlich den Beschluss gefasst, die Rechtsanwälte C. pp. mit der Durchführung aller den Rechtsstreit betreffenden Rechtshandlungen zu beauftragen bzw. zu bevollmächtigen. Der Betriebsrat hat sodann mit einem am 13.12.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 15.02.2018 – mit einem am 15.02.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Betriebsrat rügt, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht zu dem Ergebnis gekommen, dass die Supervisor in die Gehaltsgruppe II einzugruppieren seien. Richtig sei vielmehr eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe III.

Der Betriebsrat meint, der Salesroom-Supervisor erfülle zwar nicht unmittelbar ein tarifliches Regelbeispiel. Seine Aufgaben setzten sich aber zusammen aus den Aufgaben der jeweils als Regelbeispiele der Gehaltsgruppe III genannten Kassenaufsicht, Sortimentskontrolle, Etagenaufsicht sowie eines Substituts. So sei darauf hinzuweisen, dass für die Betreuung der Kasse – unstrittig – ausschließlich der Supervisor, nicht der ihm vorgesetzte Department-Manager zuständig sei. Auch die Sortimentskontrolle sei ein maßgeblicher Teil der Tätigkeit des Supervisors. Er erfasse den Warenbestand und entscheide, welche Waren nachbestellt werden müssten und welche nicht. Der Supervisor entscheide selbstständig, welche Waren schlecht verkäuflich und welche Waren mangelbehaftet seien. Bezüglich der Etagenaufsicht meint der Betriebsrat, hierfür sei die Aufsicht über eine mindestens zwei Abteilungen umfassende Verkaufsfläche zu verstehen. Eine solche übe der Supervisor aus. Dieser überblicke grundsätzlich die Hälfte einer Etage, regelmäßig aber sogar die gesamte Etage, wenn der Department-Manager nicht auf der Fläche sei. Dies sei oft der Fall, da der Department-Manager eine Reihe von Aufgaben im Büro zu erledigen habe. Schließlich sei der Supervisor auch Substitut, da er den Department-Manager auf der Verkaufsfläche vertrete.

Selbst wenn aber nicht auf die Regelbeispiele zurückgegriffen werden könne, seien die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe III erfüllt. Der Supervisor erfülle zumindest die allgemeinen Merkmale dieser Gehaltsgruppe. Er erbringe eine selbstständige Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen. So entscheide er, welche Mitarbeiter seines Teams wo eingesetzt würden. Im Einzelnen sei zu nennen:

- die tägliche Erstellung des Personaleinsatzplanes der ihm zugewiesenen Arbeitnehmer,
- bei starkem Kundenandrang oder Unterbesetzung die Entscheidung, welche Mitarbeiter aus welchen Bereichen an die Kasse abgezogen werden könnten,
- die Entgegennahme von Reklamationen und Kundenbeschwerden und die entsprechenden zu ergreifenden Maßnahmen,
- die Durchführung von Preisreduzierungen bis zu 10% bei Kundenbeschwerden,
- die Entscheidung, welche Ware sich gut oder schlecht verkaufe und der entsprechende Bericht an das Management,
- die Entscheidung, Konflikte zwischen Mitarbeitern selbst vermittelnd zu lösen oder an das Management weiterzuleiten.

Der Betriebsrat beantragt,

**den Beschluss des Arbeitsgerichts Krefeld vom 26.10.2017  
– AZ: 1 BV 5/17 – abzuändern und die Anträge der Arbeitgeb-  
erin zurückzuweisen.**

Die Arbeitgeberin beantragt,

**die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.**

Die Arbeitgeberin verteidigt den angefochtenen Beschluss unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens.

Es sei kein Richtbeispiel einschlägig. Die Supervisor übten keine Kassenaufsicht aus. So führten sie beispielsweise im Konfliktfall – unstreitig – keine Personalgespräche. Ein Entscheidungsspielraum verbleibe auch nicht, wenn es an der Kasse Personalbedarf gebe. Sobald ein Stau entstehe, habe ein Supervisor reflexartig Teammitglieder an die Kasse zu ordern. Ohnehin sei – unstreitig – jeder Verkaufsmitarbeiter angewiesen, auf Kundenströme im Kassenbereich sowie an den Umkleidekabinen zu reagieren. Die Übernahme lediglich einzelner Tätigkeiten einer Kassenaufsicht reichten zur Erfüllung dieses Richtbeispiels nicht aus. Zudem liege der Anteil der Kassentätigkeiten allenfalls bei 20 bis 30% der Gesamttätigkeiten eines Supervisors. Sie übten auch keine Etagenaufsicht aus. Dieses Richtbeispiel treffe am ehesten auf die den Supervisor übergeordneten Senior Department-Manager zu. Es komme de facto nicht dauerhaft vor, dass ein Supervisor der ranghöchste Mitarbeiter auf einer Etage sei. Da jede Etage mehrere Departments umfasse, seien auch während Urlaubs- und Krankheitsabwesenheitszeiten immer andere Supervisor oder ranghöhere Manager anwesend. Selbst wenn dies einmal ausnahmsweise nicht der Fall sei, so fänden sich in der



Filiale Mitarbeiter eines höheren Managerdienstgrades, die in Zweifelsfällen Entscheidungen treffen dürften, zu denen der Supervisor nicht befugt sei. Der Supervisor übe auch nicht die Tätigkeiten des Richtbeispiels Sortimentskontrolleur aus, da er sämtliche Tätigkeiten hinsichtlich des Warenbestandes nur nach ganz strikten Anweisungen ohne jede Entscheidungskompetenz auszuführen habe. So trügen etwa bei einem wegen eines Saisonwechsels nötigen Umbaus der jeweiligen Abteilungen – unstrittig – die jeweiligen Department-Manager die Verantwortung. Die Supervisor könnten eigene Ideen einbringen, nicht aber über deren Umsetzung entscheiden. Als Substitut könnten sie bereits deshalb nicht angesehen werden, das sie die ihnen vorgesetzten Department-Manager keinesfalls in allen Aufgaben verträten. Eine Vielzahl von Aufgaben würden im Abwesenheitsfall – unstrittig – schlicht von einem anderen Manager übernommen.

Die Supervisor übten keine selbständige Tätigkeit aus. Soweit sie von Teammitgliedern oder Kunden zu Fragen konsultiert würden, könnten sie immer nur so entscheiden, wie es das für die entsprechende Frage vorgegebene Regelwerk bestimme. Sofern Entscheidungen zu treffen seien, die nicht auf diese Weise vorgegeben seien, müssten sie mit dem ihnen vorgesetzten Manager Rücksprache halten.

Außerdem trüge ein Supervisor nicht die analog zur selbständigen Tätigkeit geforderte „entsprechende Verantwortung“. Für die Umsetzung der unternehmensweiten Vorgaben in einem Department sei nicht der Supervisor, sondern der jeweilige Department-Manager mit seinem Senior-Department-Manager oder dem Assistant-Manager verantwortlich.

Von einer Eingruppierung der Supervisor in die Gehaltsgruppe II des GTV Einzelhandel seien im Übrigen auch die am AÜTV beteiligten Tarifvertragsparteien ausgegangen, denn in einer nachträglich vereinbarten „Ergänzung zu § 11 Abs. 5 Ü-TV (Tarifliche Entgeltsicherung)“ sei unter Ziffer 3. Fußnote 2 – unstrittig – folgendes niedergelegt worden: „*D.h. z.B. nach Entgelttarif NRW die G II für Supervisor ...*“

In der mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht am 27.04.2018 hat die Arbeitgeberin die auf die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter N. I. (Antrag zu 5.) und B. T. (Antrag zu 10.) gerichteten Anträge mit Zustimmung des Betriebsrats zurückgenommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf Ziffer I. des erstinstanzlichen Beschlusses, die Sitzungsniederschriften erster und zweiter Instanz sowie auf sämtliche Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

## II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken.

Sie ist statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist zudem form- und fristgerecht im Sinne von § 87 Abs. 2 i.V.m. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

2. Die Beschwerde ist aber unbegründet. Soweit die Anträge noch anhängig sind, hat das Arbeitsgericht richtig entschieden. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Mitarbeiter T. E., B. El C., C. L., E. A., O. L., Y. I., A. H. und G. T. in die Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein – Westfalen ist zu ersetzen.

a) Die Anträge der Arbeitgeberin sind zulässig.

aa) Sie bedürfen allerdings zunächst der Auslegung.

aaa) Beantragt wird die Zustimmung zu Umgruppierungen.

Die Anträge beziehen sich allerdings nach ihrem Wortlaut auf eine Eingruppierung. Unter einer Eingruppierung versteht man die erstmalige Einreihung in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung (vgl. nur *Bachner* in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde [DKKW], Betriebsverfassungsgesetz, 15. Auflage 2016, § 99 Rn. 75). Demgegenüber ist die Umgruppierung die Neueinreihung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung (DKKW – *Bachner*, § 99 Rn. 84). So liegt ein Fall der Umgruppierung beispielsweise bei der erstmaligen Einführung eines Tarifvertrages im Betrieb vor (vgl. wiederum DKKW – *Bachner*, § 99 Rn. 91).

Im Streitfall handelt es sich um Umgruppierungen, denn die betroffenen Mitarbeiter wurden bislang gemäß der Anlage B zum AÜTV vergütet und sollen nunmehr in eine Gehaltsgruppe des ab dem 01.05.2017 geltenden GTV Einzelhandel eingeordnet werden. Folglich hat die Arbeitgeberin in ihren Zustimmungsanträgen vom 18.04.2017 sowohl die bisherige als auch die beabsichtigte neue Vergü-

tungsgruppe genannt. Da für Eingruppierung und Umgruppierung im Übrigen hinsichtlich der Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG keine Unterschiede bestehen, lassen sich die Anträge dahin auslegen, dass die rechtlich zutreffende Maßnahme – die Umgruppierung – gemeint ist. Dementsprechend hat die Arbeitgeberin bei der Angabe des Verfahrensgegenstandes in der Antragsschrift angegeben „wegen Mitbestimmung zur Ein- bzw. Umgruppierung“.

**bbb)** Soweit in den Anträgen im vorliegenden Verfahren Tätigkeitsjahre genannt sind, handelt es sich um diejenigen, die zum beantragten Eingruppierungszeitpunkt 01.05.2017 erreicht wurden.

**bb)** Die so verstandenen Anträge sind zulässig.

**aaa)** Der Arbeitgeberin kommt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis zu. In ihrem Unternehmen sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Die Umgruppierung der Arbeitnehmer in die Gehaltsgruppen des ab dem 01.05.2017 geltenden Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel NRW bedarf gemäß § 99 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats.

**bbb)** Eine Zustimmung ist nicht im Hinblick auf die Fußnote 1 zu Ziffer 3. der von der Arbeitgeberin mit ver.di unter dem 29.04.2016 vereinbarten „Ergänzung zu § 11 Abs. 5 ÜTV (Tarifliche Entgeltsicherung)“ getroffenen Regelung entbehrlich. Zwar heißt es dort „z.B. nach Entgelttarif NRW die G II für Supervisor“. Hierbei handelt es sich aber erkennbar nicht um eine bindende – das Mitbestimmungsrecht des § 99 Abs. 1 BetrVG ausschließende (vgl. BAG v. 14.04.2015 – 1 ABR 66/13 – Rn. 34, NZA 2015, 1077) – Betriebsnorm. Die Tarifvertragsparteien wollten in dem vorgenannten Ergänzungstarifvertrag keine abschließende Eingruppierung vornehmen. Wie bereits dem Wortlaut zu entnehmen ist, handelt es sich lediglich um eine beispielhafte Aufzählung. Bestätigt wird dies durch den Gesamtzusammenhang, denn der Ergänzungstarifvertrag regelt eine Entgeltsicherung für den Fall, dass sich bei einer Umgruppierung eine niedrigere Vergütung ergeben sollte, nicht hingegen die konkrete Zuordnung zu Vergütungsgruppen. Wäre letzteres gewollt gewesen, so hätte eine Eingruppierung zumindest der Supervisor auch in andere regionale Tarifverträge nahegelegen.

**b)** Die Anträge auf Zustimmungsersetzung zur Umgruppierung der o.g. Arbeitnehmer in die Gehaltsgruppe II des GTV Einzelhandel NRW mit den jeweils genannten Tätigkeitsjahren sind auch begründet.

**aa)** Die Zustimmung gilt nicht bereits gemäß § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt. Nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gilt die Zustimmung des Betriebsrats zu personellen Einzelmaßnahmen als erteilt, wenn der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung der Zustimmung nicht frist- und formgerecht mitteilt.

**aaa)** Die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG wurde gewahrt.

**(1)** Nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Dazu hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu unterrichten (BAG v. 12.01.2011 – 7 ABR 25/09 – Rn. 32, juris; BAG v. 05.05.2010 – 7 ABR 70/08 – Rn. 23, juris). Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG v. 12.01.2011 Rn. 33 aaO). Bei Umgruppierungen gehört zu einer vollständigen Unterrichtung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Angabe der bisherigen und der vorgesehenen Vergütungsgruppe sowie die Erläuterung der Gründe, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher einzureihen ist (BAG v. 12.01.2011 Rn. 34 aaO). Die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird grundsätzlich auch dann nicht in Lauf gesetzt, wenn der Betriebsrat es unterlässt, den Arbeitgeber auf eine offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen. Durfte der Arbeitgeber dagegen davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig unterrichtet zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der Auskünfte zu bitten (BAG v. 12.01.2011 Rn. 35 aaO).

**(2)** Danach ist die Widerspruchsfrist nicht vor dem 25.04.2017 in Gang gesetzt worden.

Den standardisierten Antragsformularen ließen sich zunächst sämtliche erforderlichen Angaben zur Person (Ausbildung, bisherige Beschäftigungen) sowie die bisherige und die beabsichtigte zukünftige Vergütungsgruppe einschließlich der Tätigkeitsjahre entnehmen. Alle sonstigen erforderlichen Angaben, insbesondere hinsichtlich der konkreten Tätigkeiten und der Erläuterung, warum der Arbeitgeber die Mitarbeiter in die Gehaltsgruppe II einreihen möchte, wurden dem Betriebsrat mündlich gegeben. Die diesbezüglichen Informationen lagen dem Betriebsrat nach dem übereinstimmenden Vortrag der Betriebsparteien vollständig erst in der Zeit ab dem 25.04.2017 vor.

Ob die ursprüngliche Unvollständigkeit der Unterrichtung *offensichtlich* war, bedarf keiner Aufklärung, da der Betriebsrat binnen der Wochenfrist die ergänzenden Informationen eingefordert hat. Die Widersprüche am 02.05.2017 sind wiederum binnen Wochenfrist nach Zugang der nachträglich eingegangenen Angaben erfolgt.

**bbb)** Die Widersprüche wurden ordnungsgemäß erklärt.

**(1)** Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Ein- bzw. Umgruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur aus den im Gesetz abschließend genannten Gründen verweigern. Er genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass er mit seiner schriftlich gegebenen Begründung einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend macht. Eine Begründung, die sich in der Benennung einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG oder in der Wiederholung von deren Wortlaut erschöpft, ist unbeachtlich. Gleiches gilt für eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt. Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein. Konkrete Tatsachen müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden (vgl. BAG v. 27.09.2017 – 7 ABR 8/16 – Rn. 30, juris; BAG v. 19.04.2012 – 7 ABR 52/10 - Rn. 45, juris).

**(2)** Diesen Anforderungen werden die Widersprüche vom 02.05.2017 gerecht.

Der Betriebsrat bringt zum Ausdruck, dass er die dem Ein- bzw. Umgruppierungsbegehren zugrunde gelegten Gehaltsgruppen für unzutreffend hält. Er begründet dies damit, dass nach seiner Ansicht sowohl die Regelbeispiele der Gehaltsgruppe III „Kassenaufsicht“ und „Etagenaufsicht“ überwiegend erfüllt seien als auch die allgemeinen Merkmale dieser höheren Gehaltsgruppe. Dies kann einen Grund für die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (Verstoß gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag) darstellen.

**bb)** Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der o.g. acht Mitarbeiter in die Gehaltsgruppe II mit den in den Anträgen jeweils genannten Tätigkeitsjahren ist zu ersetzen. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG liegt nicht vor.

**aaa)** Die Eingruppierung der Supervisor Salesfloor in die Gehaltsgruppe II des einschlägigen Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel NRW ist zutreffend.

(1) Nach § 11 Abs. 3 AÜTV i. V. m. § 10 Abs. 1 des Manteltarifvertrags für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 10.12.2013 werden die Beschäftigten in die Gehalts- oder Lohngruppe eingeordnet, die ihrer überwiegend ausgeübten Tätigkeit entspricht. Der GTV Einzelhandel NRW enthält in der ab dem 01.05.2017 gültigen Fassung vom 29.08.2017 – ebenso wie in der vorangegangenen Fassung – folgende Regelungen (soweit vorliegend von Interesse):

*„§ 3 Beschäftigungsgruppen*

...

*B. Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung*

...

*Gehaltsgruppe I*

*Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit*

*Beispiele: Verkäufer  
Kassierer mit einfacher Tätigkeit*

...

...

*Zulagen*

*a) Unter folgenden Bedingungen erhalten Verkäufer/innen, ohne dass die Voraussetzungen des Oberbegriffes der Gehaltsgruppe II vorliegen müssen, eine Zulage ...*

...

*Hierzu rechnen auch Arbeitnehmer/-innen, die überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung oder einem Fachbereich (Obst u. Gemüse, Käse, Fisch, Wein, Wurst u. Fleisch) zusammengefassten Arbeitnehmer/innen, bzw. für die Ausbildung von Beschäftigten tragen.*

...

*Gehaltsgruppe II*

*Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert.*

*Beispiele:*

*Erste Verkäufer  
Lagererster, Abteilungsaufsichten  
...  
Kassierer mit gehobener Tätigkeit  
...*

*...*

*Gehaltsgruppe III*

*Angestellte mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich ...*

*Beispiele:*

*Substitute  
Disponenten  
Erste Verkäufer mit Einkaufsbefugnis  
...  
Sortimentskontrolleure  
Etagenaufsichten  
Kassenaufsichten  
...  
Verkaufsstellenverwalter“*

*Gehaltsgruppe IV*

*Angestellte in leitender Stellung mit Anweisungsbefugnissen und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich ...“*

**(2)** Enthalten tarifliche Vergütungsgruppen – wie im GTV Einzelhandel NRW – neben allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Richtbeispiele/Regelbeispiele, sind die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe grundsätzlich gegeben, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt. Die Tarifvertragsparteien legen durch die Tätigkeitsbeispiele regelmäßig fest, dass diese Tätigkeiten auch den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen (vgl. BAG v. 03.07.2013 – 4 AZR 259/12 – Rn.

12, juris; BAG v. 22.09.2010 – 4 AZR 33/09 – Rn. 23, juris; BAG v. 08.11.2004 – 8 AZR 540/03 – Rn. 17, juris). Wird die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden (BAG v. 02.08.2006 – 10 ABR 48/05 – Rn. 23, juris).

**(3)** Die Supervisor üben keine Tätigkeit aus, die einem der in § 3 GTV Einzelhandel NRW genannten Richtbeispiele entspricht. Ihre Tätigkeit lässt sich keinem der Richtbeispiele zuordnen.

**(a)** Der Wortlaut ist eindeutig. Der Begriff „Supervisor“ wird im gesamten GTV-Einzelhandel NRW nicht genannt.

**(b)** Der Begriff Supervisor ist auch nicht lediglich eine andere Bezeichnung für eine Tätigkeit, die von den Richtbeispielen des GTV-Einzelhandel für die Gehaltsgruppe III beschrieben wird. Dies ergibt die erforderliche Auslegung des Tarifvertrags.

**(aa)** Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (BAG v. 27.07.2017 – 6 AZR 701/16 – Rn. 19, juris; BAG v. 18.11.2004 – 8 AZR 540/03 – Rn. 21, juris). Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen weitere Kriterien wie die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen (BAG v. 27.07.2017 – 6 AZR 701/16 – Rn. 19).

**(bb)** Die Tätigkeit des Supervisors kann nicht mit der Tätigkeit einer Kassenaufsicht, eines Sortimentskontrolleurs, einer Etagenaufsicht oder eines Substituts gleichgesetzt werden. Supervisor üben auch nicht überwiegend Tätigkeiten aus, die den vorgenannten Tätigkeitsbeispielen entsprechen. Insoweit kann es dahingestellt bleiben, ob es überhaupt zulässig ist, Anteile der Tätigkeiten von Supervisor verschiedenen Regelbeispielen zuzuordnen und auf diese Weise eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe III zu begründen (so ArbG Köln v. 29.11.2017



– 20 BV 154/17 – n.v.). Die Supervisor Salesfloor üben ohnehin nicht überwiegend Tätigkeiten aus, die Richtbeispielen der Gehaltsgruppe III zuzuordnen sind.

**(aaa)** Die Tätigkeiten im Kassensbereich entsprechen nicht dem Richtbeispiel der Kassenaufsicht.

Die Tarifvertragsparteien haben nicht definiert, was unter einer Kassenaufsicht zu verstehen ist. Vom Wortverständnis her umfasst dies die Kontrolle sämtlicher Kassenvorgänge. Dies umfasst zum einen die Einsatzplanung der Kassierer und Sicherstellung der ordnungsgemäßen Funktionen sowie das Durchführen von Stornofunktionen. Zu den Kassenvorgängen gehören zum anderen aber als wesentlicher Teil auch die Abrechnung derselben. Dieser Aufgabenbereich ist bei der Beklagten – mit Ausnahme des Mitzählens des Bestandes der jeweiligen Kasse – dem Cash Office vorbehalten, für das die Supervisor Salesroom nicht zuständig sind. Die Abrechnung ist zur Wahrnehmung einer Aufsichtsfunktion von besonderer Bedeutung, da erst durch den Vergleich von Soll- und Istbestand einer Kasse sowohl etwaige Fehler als auch mögliche Betrugsversuche aufgedeckt werden können. Damit fehlt ein wesentlicher Teil der die Wertigkeit der Tätigkeit einer Kassenaufsicht prägenden Verantwortung.

**(bbb)** Die Supervisor werden nicht als Etagenaufsicht tätig.

Schon vom Wortlaut her umfasst diese die Zuständigkeit für eine gesamte Etage, nicht nur für Teile derselben. Die Verantwortung für die einzelnen Etagen tragen die Senior-Department-Manager. Zudem bestehen die Etagen aus mehreren Departments, die wiederum von mehreren den Supervisor vorgesetzten Managern geleitet werden. Selbst wenn diese sämtlich abwesend sein sollten, geht nicht die Aufsicht über die gesamte, sondern allenfalls für einen Teil der Etage auf einen Supervisor über. Pro Etage werden nämlich im Regelfall mindestens zwei Supervisor eingesetzt.

**(ccc)** Supervisor sind keine Sortimentskontrolleure.

Die Sortimentskontrolle ist ein Instrument der betriebswirtschaftlichen Kontrolle. Sie hat den Zweck, festzustellen, ob sich das Sortiment mit der Nachfrage der Kunden deckt. Das den Supervisor obliegende Erfassen von Daten über das Sortiment anhand von vorgegebenen Listen beinhaltet lediglich eine Vorarbeit bzw. Hilfsfunktion für die Sortimentskontrolle. Diese wird erst mit Hilfe der Eingabe der Daten durch die Department-Manager in das Warenwirtschaftssystem und die anschließende statistische Auswertung ermöglicht, für welche die Supervisor nicht zuständig sind.

**(ddd)** Supervisor sind keine Substitute.

Der Begriff Substitut leitet sich vom lateinischen Verb *substituere* ab, was soviel wie „ersetzen“ bedeutet. Ein Substitut ersetzt also – vorübergehend – jemand anderes. Im Sinne des Tarifvertrages muss es sich um den Stellvertreter einer Verkaufsstelle oder Abteilung im Tarifsinne handeln (vgl. Decruppe/Rzaza, Tarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein – Westfalen, Kommentar für die betriebliche Praxis, Teil II, 3. Auflage 1998, GIII Rn. 15). Ein Stellvertreter in diesem Sinne sind die Supervisor nicht. Sie nehmen bei Abwesenheit der zuständigen Department-Manager allenfalls Teilaufgaben derselben wahr, „ersetzen“ diese aber nicht vollständig. So obliegen ihnen insbesondere keinerlei Büroaufgaben, die üblicherweise von den Department – Managern wahrgenommen werden.

**(4)** Die Supervisor erfüllen nicht die allgemeinen Merkmale der Gehaltsgruppe III. Sie sind keine Angestellten mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich.

**(a)** Die Tarifvertragsparteien haben nicht näher erläutert, was sie unter dem Begriff „selbständig“ verstehen. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag ist deshalb vom allgemeinen, abstrakten Begriff der Selbständigkeit auszugehen (ebenso für den Tarifvertrag über Gehälter, Löhne, Ausbildungsvergütungen und Sozialleistungen für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden des Einzelhandels in Baden-Württemberg vom 22.03.2006: BAG v. 18.05.2011 – 4 ABR 82/09 – Rn. 29 sowie BAG v. 23.09.2009 – 4 AZR 333/08 – Rn. 41, beide juris). Danach verlangt Selbständigkeit eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung seiner Leistungen jeweils einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches, ohne dass dadurch die fachliche Anleitung oder die Abhängigkeit von Weisungen Vorgesetzter ausgeschlossen wird (BAG v. 18.05.2011 und v. 23.09.2009 aaO; BAG v. 08.11.2006 – 4 AZR 620/05 – Rn. 24, AP Nr. 304 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG v. 14.04.1999 – 4 AZR 189/98 – juris). Dabei kann das Merkmal „selbständige Tätigkeit“ nicht mit dem Merkmal „selbständige Leistungen“ gleichgesetzt werden (vgl. BAG v. 08.11.2006 – 4 AZR 620/05 – Rn. 24, juris). Wenn lediglich die Wahl zwischen zwei vorgegebenen Entscheidungsmöglichkeiten besteht, reicht dies nicht aus, um eine für eine selbständige Tätigkeit erforderliche Entscheidungsbefugnis anzunehmen (BAG v. 23.09.2009 Rn. 44, aaO).

**(b)** Die Supervisor erbringen nicht überwiegend selbständige Tätigkeiten im Sinne des GTV Einzelhandel NRW.

**(aa)** Eine solche selbständige Tätigkeit liegt nicht darin begründet, dass sie gegenüber den anderen Teammitgliedern eine Überwachungsfunktion ausüben und insoweit auch Weisungen erteilen.

**(aaa)** Allein diese Funktion kann nicht zu einer Eingruppierung in die Gehaltsgruppe III führen, wie der Tarifsystematik zu entnehmen ist.

Bereits für die Gehaltsgruppe I sieht der Tarifvertrag eine Zulage für Arbeitnehmer vor, die „*Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung oder einem Fachbereich ... zusammengefassten Arbeitnehmer/innen*“ haben. Eine solche Verantwortung ist stets mit einer Überwachungsfunktion verbunden. Auch kann eine solche Verantwortung schwerlich ohne gewisse (Grund-) Weisungsbefugnisse wahrgenommen werden. So muss beispielsweise an einer Wurst- oder Fleischtheke der Verantwortliche entscheiden, wer Fleisch schneidet oder mariniert, während andere verkaufen.

Zur Gehaltsgruppe II gehören beispielsweise erste Verkäufer und Abteilungsaufsichten. Unter „*Ersten*“ sind mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag Mitarbeiter mit besonderen, außergewöhnlichen Aufgaben zu verstehen (vgl. BAG v. 30.09.1987 – 4 AZR 303/87 – juris). Darüber hinaus wird mit dem Begriff „*Erste*“ eine gewisse Rangfolge zum Ausdruck gebracht. Schon vom Wortlautverständnis her steht der Erste zumindest vor dem oder den Zweiten. Dementsprechend reicht allein die Wahrnehmung besonderer Aufgaben zur Erfüllung des Tarifmerkmals nicht aus, wenn es keine weiteren Arbeitnehmer gibt (vgl. BAG v. 04.08.1993 – 4 AZR 511/92 – unter III. 2. b) der Gründe, AP Nr. 38 zu § 1 TVG Einzelhandel). Die erforderliche Heraushebung kann in der Ausübung von Kontrollfunktionen gegenüber solchen anderen Mitarbeitern liegen, die im Übrigen die gleichen Tätigkeiten ausüben (vgl. wiederum BAG v. 04.08.1993, unter III. 2.b) der Gründe, aaO [im Ergebnis verneint das BAG im vorgenannten Fall die Annahme des Richtbeispiels „Erster Verkäufer“, weil der dortige Kläger zwar Kontrollfunktionen gegenüber den Kassierer/innen behauptet, selbst aber keine Verkaufsfunktionen ausgeübt hat]). Abteilungsaufsichten sind Arbeitnehmer, denen die Kontrolle der sonstigen Arbeitnehmer in einer Abteilung übertragen ist (Decruppe/Rzaza, G II Rn. 5). Eine Kontrolle kann aber ohne ein gewisses Mindestmaß an Weisungsbefugnissen faktisch nicht ausgeübt werden.

Weiter ist bei der Auslegung das Gehaltsgefüge des GTV Einzelhandel NRW zu beachten, der lediglich vier Gehaltsgruppen beinhaltet. Da es sich bei der Gehaltsgruppe III bereits um die zweithöchste Stufe handelt, kann nicht jede Kontroll- und Weisungsbefugnis bereits zu einer entsprechenden Eingruppierung in

diese Gehaltsgruppe führen, weil ansonsten nicht das übliche Hierarchiegefüge im Einzelhandel widerspiegelt würde.

**(bbb)** Die Weisungs- und Kontrollbefugnisse der Supervisor beinhalten kein derartiges Maß an Entscheidungsbefugnissen, wie es die Gehaltsgruppe III fordert.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die Supervisor weder die Teams zusammenstellen noch die Zeiteinteilung der Mitarbeiter vornehmen. Lediglich hinsichtlich der Lage der Pausen der einzelnen Teammitglieder und der Zuordnung zum Kassen-, Umkleide oder Verkaufsbereich bleibt insoweit eine Entscheidungsbefugnis.

Auch hinsichtlich der Frage der Priorisierung von Arbeiten gibt es nur einen sehr geringen Entscheidungsspielraum. Insoweit gibt es die klare Vorgabe, dass vorrangig die Kasse zu besetzen ist. Dementsprechend besteht hier eine Selbstorganisation der Verkäufer/innen durch ein Klingelsystem. Nur wenn dieses nicht ausreichend funktioniert, gibt es überhaupt einen Bedarf für ein Einschreiten der Supervisor. Dass im Übrigen der Verkauf – etwa die Beratung von Kunden – Vorrang vor anderen Tätigkeiten – etwa Aufräumen von Waren – hat, ergibt sich für ein Einzelhandelsgeschäft von selbst. Die Frage, ob Ware gegebenenfalls unordentlich ausliegt und deshalb z.B. neu gefaltet werden muss, beinhaltet keine Entscheidung über den Weg oder das Ergebnis der zu erbringenden Leistung. Gleiches gilt dann für die Frage, wer diese notwendige Aufgabe zu erfüllen hat. Hinsichtlich der Präsentation und der regelmäßig erforderlichen Umbauarbeiten gibt es klare Vorgaben, bei denen kein nennenswerter Entscheidungsspielraum verbleibt.

**(bb)** Auch aus den weiteren Aufgaben der Supervisor ergibt sich nicht, dass sie überwiegend selbständige Tätigkeiten im Sinne der Gehaltsgruppe III des GTV Einzelhandel NRW ausüben.

Unerheblich ist zunächst einmal, dass sie neue Kolleginnen und Kollegen in die Bedienung der Kasse einweisen und berechtigt sind, Stornierungen auszuführen. Diese Tätigkeiten beinhalten keine Entscheidungsbefugnis im Tarifsinne (ebenso für den GTV des Einzelhandels in Baden-Württemberg: BAG v. 23.09.2009 Rn. 43, 44, aaO). Die Beurteilung, ob Ware sich gut oder schlecht verkauft, ergibt sich aus den statistischen Auswertungen des Warenwirtschaftssystems. Sie erfolgt nicht durch die Supervisor. Auch haben sie keine Befugnisse, aus etwaigen Erkenntnissen des Verkaufs von Ware Schlussfolgerungen – etwa für den Einkauf – zu ziehen. Gleiches gilt für die Aufgabe, Reklamationen entgegen zu neh-

men. Dies ist üblicherweise die Funktion von Ersten Verkäufern, die als Richtbeispiel der Gehaltsgruppe II zugeordnet sind. Ob ein Mangel vorliegt oder nicht, lässt sich anhand objektiver Kriterien feststellen, ohne dass insoweit ein relevanter Beurteilungsspielraum verbunden wäre. Ein solcher ergibt sich nur aus der Möglichkeit, statt eines Umtausches einen Preisnachlass zu gewähren. Auch hier ist der Entscheidungsspielraum durch die Obergrenze von 10% bei einem Verkaufswert von bis zu 100,- EUR allerdings stark eingeschränkt. Typischerweise sind Mängel an den zu verkaufenden Waren aber eher die Ausnahme, so dass dieser Teil der Tätigkeit nicht prägend sein kann. Auch die Betriebsparteien haben insoweit nichts anderes vorgetragen.

Soweit die Supervisor schließlich bei Konflikten zwischen Mitarbeitern vor der Entscheidung stehen, zu vermitteln oder sich an das Management zu wenden, liegt letztlich nur eine einfache Wahl zwischen zwei Möglichkeiten vor. Auch insoweit ergibt sich keine Befugnis, eigene Entscheidungen über den Weg oder das Ergebnis der zu erbringenden Leistungen zu treffen. Zudem ist auch dieser Aufgabenteil ohnehin nicht prägend für das Gesamtbild der Tätigkeiten des Supervisor. Entsprechendes gilt für die Beurteilung, ob etwaige Pflichtwidrigkeiten der Verkäufer dem Management zu melden sind oder nicht.

Insgesamt ergeben sich damit nur wenige Bereiche, in denen die Supervisor gegebenenfalls eigene Entscheidungen über den zur Erbringung der Leistungen einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis haben. Dies sind im Personalbereich die morgendliche Ersteinteilung der Teammitarbeiter in die eigentlichen Bereiche sowie die Festlegung der Pausen sowie die Gewährung eines geringen Preisnachlasses bei Mängeln von Waren. Hierbei handelt es sich nur um einen Bruchteil der Gesamtaufgaben der Supervisor. Den ganz überwiegenden zeitlichen Anteil ihrer Arbeitszeit erbringen sie keine selbständigen Tätigkeiten im Sinne der Gehaltsgruppe III des GTV Einzelhandel NRW.

**(5)** Die Richtigkeit der Eingruppierung der Supervisor in die Gehaltsgruppe II des GTV NRW wird durch folgende Überlegungen bestätigt.

Bei den Supervisor handelt es sich um mitarbeitende Aufsichtspersonen. Als solche sind sie am ehesten den sog. „Ersten“ vergleichbar, die von den Tarifvertragsparteien der Gehaltsgruppe II zugeordnet werden. Eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe III würde hingegen in zweierlei Hinsicht gegen die Tarifsystematik verstoßen. Zum einen wären sie dann in dieselbe Gehaltsgruppe eingruppiert wie die Etagenaufsichten, obwohl sie in der Hierarchieebene unter diesen eingeordnet sind. Zum anderen würde außer Acht gelassen, dass die Supervisor

im Unternehmen der Antragstellerin die nächste Hierarchieebene oberhalb der Verkäufer bilden.

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass die am AÜTV beteiligten Tarifvertragsparteien ebenfalls davon ausgingen, dass die Supervisor richtigerweise in die Gehaltsgruppe II des GTV NRW einzugruppiert sind. Da am AÜTV mit ver.di zugleich die Gewerkschaft beteiligt war, die auch den GTV NRW abgeschlossen hat, handelt es sich um ein starkes Indiz für die Richtigkeit der Eingruppierung.

**bbb)** Die zum Zeitpunkt der erstmaligen Eingruppierung am 01.05.2017 erreichten Tätigkeitsjahre wurden zutreffend angegeben. Der Zuordnung der Tätigkeitsjahre hat der Betriebsrat dementsprechend auch nicht widersprochen. Da sich der Antrag bezogen der Tätigkeitsjahre auf die Ersteingruppierung zum 01.05.2017 bezog, war eine Anpassung im Hinblick auf den zwischenzeitlichen Zeitablauf nicht erforderlich.

### III.

Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 92 Abs. 1 S. 2 iVm § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen einer grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen.

#### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen diesen Beschluss kann von dem Betriebsrat

#### **RECHTSBESCHWERDE**

eingelegt werden.

Für die Arbeitgeberin ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

**innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat**

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere

Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Löb

Brack