

6 Sa 51/21
2 Ca 53/20
Arbeitsgericht Solingen

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 28.05.2021

Stellet
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

B. T., C.Straße 152, M.

Klägerin und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte U. und L., P.-K.-Str. 125, L.

g e g e n

B. Deutschland GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer G. K., D. L., S. I., U. L., W. T. und L. T., N.-Straße 8, A.

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

M. S. gesellschaft mbH, Rechtsanwalt Q. T., H. straße 1, F.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 28.05.2021
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter vom Brocke
und den ehrenamtlichen Richter Schölzke

für Recht erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 03.12.2020 – AZ.: 2 Ca 53/20 – abgeändert.**

Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die am 31.01.1961 geborene Klägerin ist seit dem 29.08.1999 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte betreibt Selbstbedienungs-Großmärkte für Geschäftskunden. Seit 2012 ist die Klägerin „Abteilungsleiterin Checkout“ im Markt der Beklagten in M. Als „Checkout“ wird bei der Beklagten der Kassenbereich bezeichnet. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen Anwendung. Die Klägerin ist Mitglied des Betriebsrats.

Nach der internen Stellenbeschreibung der Beklagten für die der Klägerin übertragene Stelle der „Abteilungsleiter/in Checkout“ liegen ihre Aufgaben in der „Leitung Checkout und Kundeneingang“ sowie der „Sicherstellung der Einhaltung der für Checkout und Zugang vorgegebenen Abläufe und gesetzlichen Bestimmungen“. Ihr Vorgesetzter ist der Betriebsleiter. Als nachgeordnete Stellen werden Substitute und die Mitarbeiter Checkout sowie die Kassenaufsicht genannt.

Weiter heißt es in der Stellenbeschreibung:

„4. Stellenverantwortung und –befugnisse:

Verantwortung:

- *Erreichung der qualitativen Ziele für Checkout und Kundeneingang*
- *Führungsverantwortung gegenüber den nachgelagerten Stellen*
- *Ausbildungsverantwortung in den Bereichen Checkout und Kundeneingang*
- *Einhaltung der gesetzlichen und METRO eigenen Bestimmungen*

Rechte/Befugnisse:

- *Weisungsbefugnis gegenüber der MA Checkout und Kundeneingang*
- *Berechtigung zur Durchführung von Kassenchecks*

...

- *Weisungsbefugnis gegenüber nachgelagerten Stellen*

...

...

5. Kerntätigkeiten

1. *Durchführung von Kassenchecks – M*
2. *Sicherstellung aller monetären Abläufe (Geldentsorgung, Kassenstürze, Einhaltung des Geldwäschegesetzes, Wechselgeldkontrollen etc.) – M*
3. *Beurteilung von Mitarbeitern und Potentialermittlung – E*
4. *Qualifikation von Mitarbeitern (Einarbeitung, etc.) – M*
5. *Mitwirkung bei der Auswahl der Mitarbeiter Checkout*
6. *Analyse der Kennzahlen für Checkout und Zugang – M*
7. *Durchführen von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung bei Prozessstörungen – M*
8. *Sicherstellung der richtigen Nutzung der zur Verfügung gestellten Arbeitshilfen (z.B. Hard- und Software) – M*
9. *Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher und B. interner Bestimmungen – M*
10. *Aufgabendelegation an die Checkout- und Kundeneingangsmitarbeiter – M*
11. *Kontrolle und Sicherstellung von Arbeitsabläufen – M*
12. *Limitüberziehung (entsprechend OR FFM 1 Kreditvergabe) – M*
13. *Einmalkredite (entsprechend OR FFM 1 Kreditvergabe) – M*
14. *Krisenmanagement (Handbuch) – M*
15. *Umsetzung und Sicherstellung einer hohen Kundenorientierung und aktiven Kundenansprache in seinem Verantwortungsbereich – MU*
16. *Personaleinsatzplan, Urlaubsplan – ME*
17. *Bearbeitung von Kundenwünschen, Reklamationen und Beschwerden unter Berücksichtigung kaufmännischer Gesichtspunkte im Sinne des Kunden – M“*

„M“ steht dabei für Mitwirkung, „U“ für Umsetzungsverantwortung und „E“ für Entscheidung.

Die Beklagte hat außerdem für den Bereich der Kasse eine Organisations-Richtlinie erstellt („OR KA 01 Kasse“). Dort wird im Abschnitt 3 („Allgemeine Vorschriften“) unter „3.1 Weisungsbefugnis“ ausgeführt, dass die Kassierer fachlich und disziplinarisch der Abteilungsleitung (AL) Kasse unterstellt sind und der „AL-Kasse“ disziplinarisch der Geschäftsleitung Markt und fachlich der Betriebsleitung unterstellt ist. Nach „3.3 Verantwortungsbereich AL-Kasse und Kassenaufsicht“ ist die Abteilungsleitung für den Personaleinsatz, für Schulungen und Einarbeitung sowie für die Prüfung der ordnungsgemäßen Arbeitsweise aller Kassierer verantwortlich. Im Anschluss an die „Allgemeinen Vorschriften“ finden sich in der Organisations-Richtlinie Regelungen zur Kassennachschau, zur Kassenübernahme, zum Automatenbetrieb, zur Ausstattung des Kas-

senarbeitsplatzes, zur Aufnahme des Kassensbetriebes, zur Erfassung der Rechnungsdaten, zu Rechnungsabschluss und Zahlungsvorgängen, zu speziellen Kassenabwicklungen, zur Kassenabrechnung, zur Geldentsorgung, zum Kassenausfall, zur „ERIK und ERIK-A Anwendung“, zum Fundbuch und zum Datenschutz. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage K 10, Bl. 114 ff. d.A., Bezug genommen.

Im Kassenbereich sind im Markt M. 27 Arbeitnehmer/innen tätig, die der Klägerin unterstellt sind. 25 Mitarbeiter/innen werden als sog. „Erfasser mit Kassiertätigkeit“ in mehreren Schichten beschäftigt, wobei zwei Beschäftigte im Tabakshop und die übrigen an den insgesamt neun Kassen eingesetzt werden. Bei den beiden verbleibenden Beschäftigten handelt es sich um Substitute, welche die Klägerin in Krankheits- und Urlaubsfällen vertreten. Im Bereich Kundeneingang sind der Klägerin sechs weitere Arbeitnehmer/innen unterstellt.

Die Beklagte vergütet die Klägerin nach Gehaltsgruppe V des Gehaltsrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14.03.1980 (im Folgenden: GRA). Mit einem Schreiben vom 14.11.2019 hat die Klägerin im November 2019 eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe VI b) GRA und sich hieraus ergebende Vergütungsdifferenzen für die Zeit ab August 2019 geltend gemacht. Mit der am 23.01.2020 zugestellten Klage hat sie neben der Feststellung einer Eingruppierung in die Gehaltsgruppe VI b) GRA Zahlungsansprüche für August bis Dezember 2019 begehrt. Im weiteren Verlauf des Rechtsstreits hat die Klägerin die Klage auf Vergütungsdifferenzen bis einschließlich Oktober 2020 erweitert.

Für die Gehaltsgruppen V und VI GRA galten laut dem einschlägigen Tarifvertrag im streitgegenständlichen Zeitraum folgende Vergütungen:

	Ab 01.07.2019	Ab 01.06.2020
Gehaltsgruppe V		
...		
nach dem 4. Jahr Tätigkeit	3.976,00 €	4.042,00 €
Gehaltsgruppe VI a und b		
a)		
1. + 2. Jahr Tätigkeit	4.369,00 €	4.452,00 €
im 3. Jahr	4.693,00 €	4.782,00 €
nach dem 3. Jahr	5.021,00 €	5.116,00 €
b)		
mindestens	4.693,00 €	4.782,00 €

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass sie als Leiterin der Abteilung „Check-out“ das tarifliche Tätigkeitsbeispiel zur Gehaltsgruppe VI b) GRA erfülle. Beim „Check-out“ handele es sich um eine Abteilung oder jedenfalls um einen Sachbereich im Sinne des Tätigkeitsbeispiels. Unter Abteilungen in diesem Sinne seien unter Berücksichtigung der Strukturen des Groß- und Außenhandels die einzelnen Abteilungen eines Groß- und Außenhandelsbetriebs zu verstehen, so wie die Beklagte den Markt in M. entsprechend des für diesen Markt erstellten Organigramms in elf solche Abteilungen unterteilt habe, denen jeweils ein Abteilungsleiter vorstehe. Bezüglich der Einzelheiten des Organigramms wird auf die Anlage K 11, Bl. 138 d.A., verwiesen.

Da sie das Tätigkeitsbeispiel des Leiters einer Abteilung oder eines Sachbereichs erfülle, komme es auf weitere Merkmale nicht mehr an. Sie erfülle aber zudem die Voraussetzungen des Obersatzes der Gehaltsgruppe VI b) GRA, weil sie eine selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- und Aufsichtsbefugnis verrichte. Da sie keine zusammengesetzte Tätigkeit ausübe, sondern insgesamt eine solche, die dem Tätigkeitsbeispiel der Abteilungsleiterin entspreche, komme es auf das Überwiegen einer einzelnen von mehreren Tätigkeiten nicht an. Selbst wenn man auf den Zeitanteil abstellen würde, käme man zu dem Ergebnis, dass sie zeitlich mehr als 50% ihrer Arbeitszeit mit Aufgaben der Gehaltsgruppe VI b) GRA verbringe. Der zeitliche Anteil ihrer Aufgaben im Rahmen der Personaleinsatzplanung und der Anweisung, Schulung und Beaufsichtigung der ihr unterstellten Mitarbeiter betrage durchschnittlich zwischen 56,27 % und 82,25 %. Dementsprechend sei sie zu mehr als 50 % ihrer täglichen Arbeitszeit mit Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtstätigkeiten betraut. Konkrete Vorgaben hierzu erhalte sie weder durch die Betriebsleiter, noch ergäben sie sich aus der Organisations-Richtlinie. Insbesondere erstelle sie eigenverantwortlich ohne Mitwirkung eines Vorgesetzten die Dienstpläne unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeiten der einzelnen Mitarbeiter. Zudem zeige die ihr nach der Stellenbeschreibung obliegende und von ihr genutzte Möglichkeit der Delegation von Aufgaben an ihr unterstellte Mitarbeiter/innen, dass sie eine Leitungsaufgabe wahrnehme. Auch die in der Stellenbeschreibung mit einem „M“ gekennzeichneten Aufgaben führe sie alleinverantwortlich aus oder delegiere sie an andere Mitarbeiter/innen, im Wesentlichen an ihre Substitute.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2019 an sie zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2019 an sie zu zahlen;**

3. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2019 an sie zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2019 an sie zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2020 an sie zu zahlen;
6. festzustellen, dass sie in die Gehaltsgruppe Vlb des Gehaltsrahmenabkommens Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14.03.1980 einzugruppieren ist;
7. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2020 an sie zu zahlen;
8. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2020 an sie zu zahlen;
9. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2020 an sie zu zahlen;
10. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2020 an sie zu zahlen;
11. die Beklagte zu verurteilen, 726 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2020 an sie zu zahlen;
12. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2020 an sie zu zahlen;
13. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2020 an sie zu zahlen;

- 14. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2020 an sie zu zahlen;**
- 15. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2020 an sie zu zahlen;**
- 16. die Beklagte zu verurteilen, 740 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2020 an sie zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

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

Außerdem habe die Klägerin nicht ausreichend dargelegt, inwieweit sie Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtsbefugnisse besessen und ob sie solche Befugnisse tatsächlich ausgeübt habe. Die bloße Bezugnahme auf die interne Organisations-Richtlinie genüge dafür nicht. Ebenso wenig habe sie dargelegt, dass sie ihre Tätigkeit überwiegend selbständig ausübe. Dem stehe schon entgegen, dass sie im Rahmen der bestehenden allgemeinen Richtlinien tätig geworden sei. Durch diese Richtlinien sei die Klägerin – z.B. auch bei Anweisungen der Mitarbeiter, wer wen in Fällen unvorhergesehener Abwesenheitszeiten zu vertreten hat – so stark gebunden, dass ihr keine Möglichkeit verbleibe, selbständige Entscheidungen zu treffen. Zwar sei sie zur Erstellung der Personaleinsatzpläne befugt, aber diese bedürften jeweils der finalen Freigabe durch die Geschäftsleitung oder den Betriebsleiter. Gleiches gelte für die Urlaubsplanung der Mitarbeiter. Insgesamt habe die Klägerin die Weisungen ihrer Vorgesetzten bezüglich des Ob und des Wie ihrer Tätigkeiten zu beachten.

Schließlich handele es sich beim „Checkout“ nicht um eine Abteilung, sondern nur um einen bestimmten Bereich in einem einzelnen Markt, der weder räumlich, personell noch organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgrenzbar sei und mit dem kein eigener Betriebszweck verfolgt werde. Der Bereich „Checkout“ sei auch kein eigenständiger Sachbereich. Jedenfalls habe die Klägerin nicht dargelegt, dass sie diesen Bereich tatsächlich leite.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 03.12.2020 vollumfänglich stattgegeben und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Die Klägerin sei nach der Gehaltsgruppe VI b) GRA zu vergüten, da sie das Tätigkeitsbeispiel des Leitens einer Abteilung erfülle. Der Checkout sei eine Abteilung im Sinne des Tarifvertrages. Abgesehen davon übe die Klägerin eine selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- und Aufsichtsbefugnis aus.

Gegen dieses Urteil, welches der Beklagten am 23.12.2020 zugestellt worden ist, hat sie mit einem am 19.01.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 23.03.2021 – mit einem am 23.03.2021 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte rügt, das Arbeitsgericht habe die entscheidungserheblichen Umstände nicht richtig gewürdigt und sei deshalb zu einem falschen Ergebnis gekommen. Die Klägerin sei zutreffend in die Gehaltsgruppe V GRA eingruppiert.

Das Arbeitsgericht habe bei seiner Entscheidung die Berufsbezeichnung der Klägerin als „Abteilungsleiterin“ zugrunde gelegt, obwohl die Bezeichnung gemäß § 2 Abs. 3 S. 1 GRA nach dem Willen der Tarifvertragsparteien für die Eingruppierung ohne Bedeutung sei. Die Klägerin erfülle – abweichend von der Auffassung des Arbeitsgerichts – nicht das Tätigkeitsbeispiel des Leitens von Sachbereichen oder Abteilungen. Es handle sich beim „Checkout“ nicht um eine Abteilung. Der „Checkout“ sei kein organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgrenzbarer Betriebsteil. Der „Checkout“ sei vielmehr untrennbar mit dem weiteren Verkaufsbereich des von der Beklagten betriebenen Selbstbedienungs-Großmarktes verbunden. Der Checkout erfülle auch keinen Hilfszweck, sondern sei Bestandteil des einheitlichen Zwecks „Verkauf von Waren“. Zudem hätten die Tarifvertragsparteien die Begriffe „Abteilung“ bzw. „Bereich“ in dem Sinne gemeint, dass es sich um Organisationseinheiten handelt, die für das Unternehmen eine zentrale Bedeutung haben und nicht lediglich ein Areal oder unselbständige Tätigkeiten einer Funktionseinheit. Dies lasse sich den unter der Gehaltsgruppe VI b) GRA beispielhaft aufgeführten Abteilungen und Bereichen entnehmen. Die Klägerin übe keine Leitungsfunktion im tarifvertraglichen Sinne aus. Ihre Aufgaben seien mit denen einer Teamleitung vergleichbar.

Die Voraussetzungen des Obersatzes der Gehaltsgruppe VI b) GRA seien ebenso wenig erfüllt. Weit überwiegend übe die Klägerin Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien wie der OR KA 01 Kasse und den Anweisungen der Geschäfts- und Betriebsleitung aus. Im Rahmen dieser Vorgaben könne die Klägerin gewisse Entscheidungen über die Erbringung und die weitere Ausführung ihrer Aufgaben treffen, nicht mehr und nicht weniger. Sie habe keine Dispositionsbefugnis. Eine solche würde voraussetzen, dass sie über die Höhe der Geldbestände und die Beschaffung und Verteilung von Bargeldbeständen an den einzelnen Kassen entscheiden, Vorgaben zur Leerung und Abrechnung der Kassen aufstellen, Absprachen mit den Sicherheits- und Geldtransportfirmen sowie Kreditinstituten treffen und über Verkaufspreise, Reduzierungen oder

Discounts disponieren dürfte. All dies sei – unstreitig – nicht der Fall. Auch weitergehende personalsteuernde Elemente, insbesondere Personalplanung, Personalcontrolling oder Personalauswahl oblägen ihr nicht. Ebenso obliege ihr keine verantwortliche Tätigkeit mit Weisungsbefugnis. So fehlten der Klägerin – insoweit unstreitig – Kompetenzen zur Einstellung oder Kündigung, zur Entscheidung über Teilzeitbegehren, Gewährung von Freistellungen im Sinne des § 12 MTV, über Homeoffice-Zeiten, Weiterentwicklung des Bereiches etc. An einer Aufsichtsbefugnis fehle es ebenfalls, denn hierunter sei im Groß- und Außenhandel die Verantwortung zur Einhaltung der in dieser Branche zu beachtenden gesetzlichen Vorgaben zu verstehen, die der Klägerin nicht oblägen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 03.12.2020 – AZ: 2 Ca 53/20 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens.

Die Klägerin führt aus, sie erfülle sowohl des Tätigkeitsbeispiel der Gehaltsgruppe VI b) GRA als auch die Eingruppierungsvoraussetzungen des Obersatzes dieser Gehaltsgruppe. Sie plane den Arbeitseinsatz sämtlicher ihr unterstellter Mitarbeiter. Dies geschehe – unstreitig – auch in der Weise, dass sie Mitarbeiter von einer Position auf eine andere abziehe, z.B. von einer Kasse in den Tabakshop. Alle ihr unterstellten Mitarbeiter/innen würden von ihr angewiesen. Daneben delegiere sie Aufgaben, insbesondere an die Substitute. Gemäß Ziffer 3.1 der Organisationsrichtlinie seien die Mitarbeiter/innen der Kasse fachlich und disziplinarisch der Abteilungsleitung unterstellt. Bei der Personaleinsatzplanung nutze die Klägerin verschiedene Kennzahlen, wobei sie ein Personalplanungstool unterstützend heranziehe. Das bisherige Tool laufe nicht „rund“, derzeit sei die Beklagte dabei, ein neues Tool zu implementieren. Für die Personaleinsatzplanung benötige sie im Durchschnitt ca. zwei bis drei Stunden täglich, was bei einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden einem Umfang in Höhe von 25,97% - 38,96% entspreche. Die Organisation der Pausen und die Einhaltung der gesetzlichen und internen Vorgaben würden von ihr selbstständig vorgenommen. Allein für die Unterweisung/Anweisung der Mitarbeiter/innen benötige sie pro Tag im Durchschnitt ca. 20 Minuten pro Mitarbeiter/in, was bei insgesamt sieben bis zehn eingesetzten Personen pro Schicht einem zeitlichen Aufwand von 140 bis 200 Minuten bzw. einem Zeitanteil von 30,30% bis 43,29% entspreche. Zu verweisen sei auch auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung 94/2016 (Anlage K 12, Bl. 381 ff. d.A.), aus der hervorgehe, dass die Arbeitgeberin selbst davon ausgehe, dass Abteilungsleiter zu 85% Leitungsaufgaben erfüllten. Letztendlich komme es auf

die überwiegende Tätigkeit aber gar nicht an, da das Leiten der Abteilung als der von der Klägerin arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit unter die Gehaltsgruppe VI b) GRA falle.

Hinsichtlich der personellen Selbständigkeit der Abteilung „Checkout“ sei darauf zu verweisen, dass die Arbeitsverträge der Mitarbeiter/innen so ausgestaltet seien, dass sie einer bestimmten Abteilung zugeordnet würden. Dass sich die Mitarbeiter/innen abteilungsübergreifend unterstützten, soweit „Not am Mann“ sei, ändere an dieser grundsätzlichen Zuordnung nichts. Es komme auch nicht darauf an, ob es sich beim „Checkout“ um eine Betriebsabteilung handle, da der Tarifvertrag lediglich auf den hiervon zu trennenden Begriff der „Abteilung“ abstelle. Es sei zu berücksichtigen, dass der Selbstbedienungs-Großmarkt der Beklagten bezüglich seines Erscheinungsbildes eher einem großen Supermarkt entspreche.

Sie übe sowohl Dispositions-, als auch Weisungs- und Aufsichtsbefugnisse aus. Der Begriff Disposition sei nicht in einem logistischen, sondern in einem betriebswirtschaftlichen Sinne zu verstehen. Hier sei zu berücksichtigen, dass sie Aufgaben delegiere. Ihr obliege gemäß der Stellenbeschreibung das fachliche Weisungsrecht. Auch stünden ihr Befugnisse zu, die dem disziplinarischen Weisungsrecht zuzuordnen seien (Beurteilung von Mitarbeitern und Potenzial-Ermittlung, Mitwirkung bei der Auswahl der Mitarbeiter Checkout, Durchführung von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung bei Prozessstörungen). Bei Abmahnungen sei sie insoweit involviert, als sie mit dem betreffenden Mitarbeiter zunächst ein Gespräch führe, über welches sie ein Gesprächsprotokoll fertige. Auch die Aufsichtsbefugnis über die Mitarbeiter/innen im „Checkout“ stünde ihr zu. So müsse sie nach der Stellenbeschreibung die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sicherstellen und eine Kontrolle und Sicherstellung von Arbeitsabläufen vornehmen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, die Sitzungsniederschriften sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung. Die Berufung ist statthaft gemäß § 64 Abs. 1 u. Abs. 2 lit. b) ArbGG. Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und

begründet worden. Die auf elektronischem Wege eingereichten Schriftsätze sind kopierbar, druckbar sowie durchsuchbar und erfüllen damit die Voraussetzungen des § 130a ZPO i.V.m. den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen.

II. Die Berufung ist in der Sache begründet. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts steht der Klägerin keine Vergütung nach der Gehaltsgruppe VI b) GRA zu.

1. Die Klage ist insgesamt zulässig.

Dies gilt auch für den Feststellungsantrag. Zwar ist die Formulierung, dass die Klägerin in die Gehaltsgruppe VI b) GRA „einzugruppiert ist“, missverständlich, da es für die Vergütungsverpflichtung keines vorangehenden Eingruppierungsaktes bedarf. Dem Gesamtzusammenhang lässt sich aber entnehmen, dass es der Klägerin um die Zahlung der Vergütung gemäß der genannten Entgeltgruppe geht. In diesem Sinne ist der Antrag hinreichend bestimmt. Auch die Voraussetzungen des § 256 ZPO liegen vor. Es handelt sich um eine typische Eingruppierungsfeststellungsklage (vgl. *Nübold* in Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Auflage 2019, Stichwort „Eingruppierung“). Das besondere Feststellungsinteresse ergibt sich daraus, dass die zwischen den Parteien streitige Frage, nach welcher Gehaltsgruppe die Klägerin zu vergüten ist, mit der Entscheidung über den Klageantrag abschließend geklärt werden kann.

2. Die Klage ist aber unbegründet. Da der Klägerin keine Vergütungszahlung gemäß der Gehaltsgruppe VI b) GRA zusteht, bleiben sowohl die Zahlungsansprüche als auch der Feststellungsantrag ohne Erfolg.

a) Die maßgeblichen Regelungen des kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Gehaltsrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14.03.1980 lauten:

„§ 2

Grundsätze zur Einstufung

- 1. Für die Einstufung der Angestellten nach diesem Gehaltsgruppenplan sind in erster Linie die Oberbegriffe maßgebend. Bei der Festlegung der Oberbegriffe war es der Wille der Verhandlungskommissionen, diese so zu formulieren, dass die Steigerungen der Aufgabenschwierigkeit von den einfachsten bis zu den qualifizierten Anforderungen zum Ausdruck gebracht werden.*
- 2. Die Tätigkeitsbeispiele wurden ergänzend und nur beispielhaft zugeordnet; sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es wurde eine Durchlässigkeit angestrebt. Ausschlaggebend sind die Oberbegriffe.*

3. Für die Einstufung im Einzelnen ist die Berufsbezeichnung ohne Bedeutung, maßgebend ist die ausgeübte Tätigkeit. Weder ein bestimmter Ausbildungsgang noch eine Abschlussprüfung für sich allein begründen einen Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe.
4. Werden von dem Angestellten Tätigkeiten verschiedener Gehaltsgruppen ausgeübt, so muss die Einstufung der überwiegenden Tätigkeit entsprechen.

...

§ 3

Gruppenplan für Angestelltentätigkeiten

...

Gehaltsgruppen

...

Gehaltsgruppe III

Ausführen von Tätigkeiten nach Anweisungen, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie durch eine abgeschlossene Ausbildung als Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bürokaufmann oder eine gleichwertige Ausbildung erworben werden.

...

Gehaltsgruppe IV

Selbständiges Ausführen von Tätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen, die Kenntnisse und Berufserfahrung erfordern, wie sie durch mehrjährige einschlägige Tätigkeit nach erfolgter kaufmännischer Ausbildung erlangt werden.

...

Beispiele:

...

1.4 ... Disponieren und Überwachen eines Lagerteilbereichs

...

2.3/4 Disponieren eines Schreib- bzw. Korrespondenzbüros

...

...

Gehaltsgruppe V

Selbständiges und verantwortliches Ausführen von Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien, die gründliche Fachkenntnisse und umfangreiche einschlägige Erfahrungen erfordern sowie eine Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätigkeitsbereichen voraussetzen.

Beispiele:

- 1.1 *Bearbeiten schwieriger Ein- und Verkaufsvorgänge, auch in Fremdsprachen und Disponieren*
 - Tätigwerden als Verkaufsberater im Lebensmittelbereich*
 - Bearbeiten von Angeboten und Ausschreibungen*
 - Disponieren einer Ein- und Verkaufsguppe oder einer Gruppe von technischen Offset-Sachbearbeitern*
 - Substitute (stellvertretendes Leiten von Abteilungen)*
 - Verwalten von Verkaufs- oder Außenstellen*
- ...
- 1.5 *Disponieren und Überwachen des Lagers*
- ...
- 1.7 *Disponieren des Kundendienstes*
- ...
- 3.1 *Gruppenleiter in der Rechnungs- oder Rechnungsprüfungsabteilung*
- ...
- 3.5 *Verwalten der Hauptkasse bei mehreren Sammel-(Zentral-)kassen*
- ...
- ...
- 8.1 *Disponieren und Verwalten eines Fuhrparks mit mehr als 10 Lkw oder 13 Kfz*
- ...

Gehaltsgruppe VI

- a) **Selbständiges und verantwortliches Bearbeiten eines Aufgabenbereichs, das vielseitige Fachkenntnisse auch in angrenzenden Bereichen und Berufserfahrung erfordert; entsprechende verantwortliche Spezialistentätigkeit.**
- b) **Selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtsbefugnis.**

Beispiele:

- a) ...
 - 1.7 *Leiten eines großen Kundendienstes*

- 2.4 *Tätigwerden als Dolmetscher in mehr als zwei Fremdsprachen*
- 3.4 *Bearbeiten von übergeordneten Aufgaben im Finanz- und Rechnungswesen, z.B. Erstellen der Bilanz*
- ...
- 4.1 *Bearbeiten von übergeordneten Aufgaben, z.B. im Personal-, Steuer-, Rechts- und Versicherungswesen*
- ...
- 6.3 ...
Leiten einer Gruppe von Programmierern
- 7.3 *Tätigwerden als Sicherheitsingenieur*

b) *Leiten von Sachbereichen oder Abteilungen, z.B. des Einkaufs, Verkaufs oder eines Lagerbetriebes, des Finanz- oder Rechnungswesens, der Buchhaltung, EDV, Technik, Aus- oder Weiterbildung“*

b) Die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe VI b) GRA liegen nicht vor.

aa) Die Eingruppierung der Klägerin in die Gehaltsgruppe VI b) GRA kann nicht auf das Tätigkeitsbeispiel „Leiten von Sachbereichen oder Abteilungen“ gestützt werden.

aaa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind bei Vergütungsgruppen, in denen allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen konkrete Beispiele beigefügt sind, die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt (vgl. nur BAG v. 13.11.2019 – 4 ABR 3/19 – Rn. 25). Auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ist dann zurückzugreifen, wenn ein einzelnes Tätigkeitsbeispiel seinerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können, wenn dasselbe Tätigkeitsbeispiel in mehreren Vergütungsgruppen vorkommt und damit als Kriterium für eine bestimmte Vergütungsgruppe ausscheidet, oder wenn es um eine Tätigkeit geht, die in den tariflichen Tätigkeitsbeispielen nicht aufgeführt ist. Soweit die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, sind die Tätigkeitsbeispiele im Rahmen der Auslegung dieser unbestimmten Rechtsbegriffe als Richtlinien für die Bewertung mit zu berücksichtigen (BAG v. 13.11.2019 – 4 ABR 3/19 – Rn. 25; BAG v. 23.01.2019 – 4 ABR 56/17 – Rn. 27 m.w.N.). Diese Grundsätze gelten auch für den Anwendungsbereich des Gehaltsrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14. März 1980 (BAG v. 26.07.1995 – 4 AZR 914/94 – AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, unter II.3. der Gründe).

bbb) Die Tätigkeit der Klägerin lässt sich nicht dem Tätigkeitsbeispiel „Leiten von Sachbereichen oder Abteilungen“ zuordnen. Der „Checkout“ ist weder ein Sachbereich noch eine Abteilung im Tarifsinne. Hierbei handelt es sich um Begriffe, die ihrerseits der Auslegung bedürfen.

(1) Dies gilt zunächst einmal für den Begriff der Abteilung.

(a) Für die Frage, ob der „Checkout“ eine Abteilung im tarifvertraglichen Sinne darstellt, ist es unerheblich, dass die Beklagte diesen betriebsintern als solche bezeichnet. Für die Auslegung des tarifvertraglichen Begriffs kann es nicht auf die von einzelnen Arbeitgebern oder Betriebsparteien verwandten Begrifflichkeiten ankommen. Auch die arbeitsvertragliche Bezeichnung der Klägerin als „Abteilungsleiterin Checkout“ ist gemäß § 2 Nr. 3 GRA unerheblich.

(b) Der Begriff „Abteilung“ bedarf daher der Auslegung.

(aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. nur BAG v. 20.06.2018 – 4 AZR 339/17 – Rn. 19). Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG v. 20.06.2018 – 4 AZR 339/17 – Rn. 19; BAG v. 27.07.2017 – 6 AZR 701/16 – Rn. 19; BAG v. 26.04.2017 – 10 AZR 589/15 – Rn. 14; BAG v. 19.09.2007 – 4 AZR 670/06 – Rn. 30). Auszugehen ist vom allgemeinen Sprachgebrauch. Dabei ist auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages abzustellen. Der allgemeine Sprachgebrauch wird verdrängt, wenn die Tarifvertragsparteien den verwandten Rechtsbegriffen eine eigenständige Definition geben oder aber einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden (BAG v. 17.03.2005 – 8 ABR 8/04 – unter II.2.c) bb) der Gründe).

(bb) Der Begriff Abteilung ist kein feststehender Rechtsbegriff (vgl. BAG v. 17.03.2005 – 8 ABR 8/04 – unter II.2.c) bb) der Gründe). Anders als die 11. Kammer des LAG Düsseldorf im Urteil vom 13.01.2011 – 11 Sa 988/09 – ausführt und ihm folgend das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil meint, kann hinsichtlich des Abteilungsbegriffs im GRA nicht auf die Definition des vom Gesetzgeber mehrfach verwandten Begriffs der Betriebsabteilung (vgl. etwa § 15 Abs. 5 KSchG, § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG) abgestellt werden. Die *Betriebsabteilung* ist ein räumlich, personell und organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgegrenzter Betriebsteil, der mit eigenen technischen Betriebsmitteln einen eigenen Betriebszweck verfolgt, der auch nur ein Hilfszweck sein kann (vgl. BAG v. 24.02.2010 – 10 AZR 759/08 – Rn. 14). Die Begriffe „Betriebsabteilung“ und „Abteilung“ sind aber bereits wortwörtlich nicht identisch (vgl. BAG v. 22.09.2010 – 4 AZR 33/09 – Rn. 27). Es gibt im GRA keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien dennoch auf den abweichenden Begriff der „Betriebsabteilung“ hätten abstellen wollen (ebenso für den Begriff der „Abteilung“ im Sinne des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel Rheinland-Pfalz: BAG v. 22.09.2010 – 4 AZR 33/09 –).

Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch versteht man unter einer Abteilung einen organisatorischen Teilbereich einer größeren Organisationseinheit (vgl. BAG v. 17.03.2005 – 8 ABR 8/04 - unter II.2.c) bb) der Gründe; ähnlich Gablers Wirtschaftslexikon, 16. Auflage 2004, Stichwort: „Abteilung“). Diesen sehr weitgehenden Abteilungs-begriff haben die Tarifvertragsparteien im GRA aber ebenfalls nicht zugrunde gelegt, wie der beispielhaften Aufzählung im Rahmen des Tätigkeitsbeispiels zu entnehmen ist. Dort sind Einkauf, Verkauf, ein Lagerbetrieb, Buchhaltung, Finanz- oder Rechnungswesen, EDV, Technik, Aus- oder Weiterbildung aufgeführt. Diesen Beispielen ist gemeinsam, dass es sich um voneinander abgrenzbare zentrale Unternehmensbereiche handelt, die jeweils einen klar definierten eigenen Zweck erfüllen. Da die Aufzählung nicht abschließend ist, müssen sonstige Abteilungen damit vergleichbar sein. Zugleich lässt sich aus der Nennung bestimmter typischer Abteilungen/Sachbereiche schließen, dass kleinere Untereinheiten derselben nicht als Abteilungen im Sinne des GRA angesehen werden.

Dass nicht sämtliche Unterorganisationen, die nach allgemeinem Sprachgebrauch als „Abteilungen“ bezeichnet werden, Abteilungen bzw. Sachbereiche im Sinne des Tätigkeitsbeispiels zur Gehaltsgruppe VI b) GRA darstellen, wird zudem anhand eines Vergleichs mit anderen Tätigkeitsbeispielen deutlich. So wird das „Leiten eines großen Kundendienstes“ als Tätigkeitsbeispiel unter die Gehaltsgruppe VI a) GRA gefasst. Ein – sogar großer – Kundendienst würde aber nach allgemeinem Sprachgebrauch als organisatorischer Teilbereich als Abteilung verstanden. Richtig wäre daher – würde man den Abteilungs-begriff weit fassen – eine Eingruppierung unter VI b) mit der Folge, dass der Leiter eines großen Kundendienstes schon in den ersten beiden Jahren eine höhere Vergütung erhielte. Das Disponieren eines – nicht großen – Kundendienstes wird als Tätigkeitsbeispiel 1.7 bei der Gehaltsgruppe V aufgeführt. Auch ein Fuhrpark müsste als Unterorganisationseinheit unter den Abteilungs-begriff fallen, deren Leiter demnach gemäß Gehaltsgruppe VI b) GRA – und nicht wie nach dem dortigen Tätigkeitsbeispiel unter Ziffer 8.1 vorgesehen – nach der Gehaltsgruppe V bzw. bei kleineren Fuhrparks sogar geringer vergütet werden.

(c) Danach ist der „Checkout“ keine Abteilung im Sinne des Tätigkeitsbeispiels der Gehaltsgruppe VI b) GRA.

Es handelt sich insoweit lediglich um eine Untereinheit des als Beispiel explizit genannten „Verkaufs“. Zudem fehlt ein von anderen Einheiten klar abgrenzbarer eigener Zweck, denn die Kasse ist ein untrennbarer Bestandteil des Verkaufs. Würde man den Checkout als Abteilung im Sinne des Tätigkeitsbeispiels nehmen, so müsste dies konsequenterweise für die anderen im Organigramm der Beklagten aufgeführten – mit dem Checkout gleichrangigen – Untereinheiten des Verkaufs gelten, die bei der Beklagten als „Abteilungen“ bezeichnet werden, also jedenfalls für Freizeit/Elektro, Multimedia, Obst & Gemüse, Frischfisch, Fleisch/Wurst, Feinkost und Trocken. Diese Untereinheiten sind mit den tarifvertraglich genannten zentralen Bereichen aber nicht vergleichbar.

(2) Der Checkout ist auch kein Sachbereich im tarifvertraglichen Sinne.

In dem Tätigkeitsbeispiel zur Gehaltsgruppe VI b) GRA wird nicht zwischen den Begriffen „Sachbereich“ und „Abteilung“ differenziert. Da anschließend eine für beide Begriffe gleichermaßen geltende beispielhafte Aufzählung bestimmter Organisationseinheiten erfolgt, ist davon auszugehen, dass die Begriffe tarifvertraglich synonym verwendet werden. Jedenfalls dürfen aufgrund der gleichwertigen Verwendung an den Begriff „Sachbereich“ keine geringeren Anforderungen als an den Begriff „Abteilung“ gestellt werden, so dass bloße Untereinheiten von Abteilungen ebenso wenig als Sachbereiche eingeordnet werden können wie umgekehrt Untereinheiten von Sachbereichen nicht Abteilungen im Sinne der Gehaltsgruppe VI b) GRA sein können.

bb) Die Klägerin erfüllt nicht die im Obersatz der Gehaltsgruppe VI b) GRA festgelegten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe. Sie übt keine selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtsbefugnis aus.

aaa) Die einzelnen Gehaltsgruppen bauen hinsichtlich ihrer Anforderungen aufeinander auf. Dies lässt sich bereits den in § 2 GRA niedergelegten Grundsätzen entnehmen, denn es war bei Festlegung der Oberbegriffe „der Wille der Verhandlungskommissionen, diese so zu formulieren, dass die Steigerungen der Aufgabenschwierigkeit von der einfachsten bis zu den qualifizierten Anforderungen zum Ausdruck gebracht werden.“ Dementsprechend werden die einzelnen Anforderungen in den einzelnen Entgeltgruppen gesteigert. So wird in Gehaltsgruppe III das „Ausführen von Tätigkeiten nach Anweisungen ...“, in der Gehaltsgruppe IV „Selbständiges Ausführen von Tätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen ...“, in Gruppe V „Selbständiges und verantwortliches Ausführen von Tätigkeiten nach *allgemeinen Richtlinien*“ und in der Gehaltsgruppe VI b) „Selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtsbefugnis“ verlangt.

Dies erweitert die Vortragslast der Klägerin. Wer eine Eingruppierungsfeststellungsklage erhebt, hat diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass die für sich beanspruchten Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfüllt sind (allgemeine Meinung, vgl. nur BAG v. 18.04.2012 – 4 AZR 441/10 – Rn. 48). Für einen schlüssigen Vortrag reicht die genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit nicht aus, wenn die klagende Partei für sich in Anspruch nimmt, die Voraussetzungen eines Hervorhebungsmerkmals bei aufeinander aufbauenden Entgeltgruppen zu erfüllen. Es bedarf vielmehr einer Darlegung, inwieweit sich eine bestimmte Tätigkeit gegenüber den Merkmalen der Ausgangsgruppe hervorhebt. Der Tatsachenvortrag muss damit einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten ermöglichen (vgl. BAG v. 23.10.2012 – 4 AZR 48/11 – Rn. 36; BAG v. 18.04.2012 – 4 AZR 441/10 – Rn. 48; BAG v. 12.03.2008 – 4 AZR 616/06 – Rn. 80; BAG v. 20.10.1993 – 4 AZR 47/93 –).

bbb) Diesen Anforderungen wird der Vortrag der Klägerin nicht gerecht.

Ausgehend davon, dass die Erfüllung der Voraussetzungen der Gehaltsgruppe V zwischen den Parteien nicht im Streit steht, hätte die Klägerin näher darlegen müssen, inwieweit sich ihre Tätigkeit aus dieser Gehaltsgruppe hervorhebt. Neben der Darlegung der weiteren Voraussetzung der Ausübung einer Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtsbefugnis hätte sie unter Beweisantritt vortragen müssen, dass es sich um eine selbständige und verantwortliche Tätigkeit handelt, die nicht nach allgemeinen Richtlinien erfolgt. Der letztgenannten Anforderung genügt das Vorbringen der Klägerin nicht.

(1) Auch die Begriffe „selbständige“ und „verantwortliche“ Tätigkeit bedürfen der Auslegung, da sie von den Tarifvertragsparteien nicht definiert worden sind.

(a) Mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag ist vom allgemeinen, abstrakten Begriff der Selbständigkeit auszugehen. Danach verlangt Selbständigkeit eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung seiner Leistungen jeweils einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereichs, ohne dass dadurch die fachliche Anleitung oder die Abhängigkeit von Weisungen Vorgesetzter ausgeschlossen wird (BAG v. 13.11.2019 – 4 ABR 3/19 – Rn. 40; BAG v. 18.05.2011 – 4 ABR 82/09 – Rn. 29; BAG v. 23.09.2009 – 4 AZR 333/08 – Rn. 41 mwN).

Die Gehaltsgruppen IV bis VI b) GRA beinhalten eine Steigerung nach dem Grad der Selbständigkeit. Die Entscheidungsbefugnisse der Mitarbeiter der Gehaltsgruppe IV sind am geringsten, denn sie sind an die allgemeinen Weisungen gebunden. Weisungen sind Vorgaben der Vorgesetzten im Rahmen der Aufgabenzuweisung. Allgemein sind die Weisungen, wenn sie – im Gegensatz zu konkreten Vorgaben – einen gewissen Entscheidungsspielraum lassen. Demgegenüber sind allgemeine Richtlinien (Gehaltsgruppe V) weitergefasst. Insoweit handelt es sich um abstrakt generelle Vorgaben, die unabhängig von konkreten Aufgabenzuweisungen gelten. Mitarbeiter der Gehaltsgruppe VI b) üben ihre selbständige Tätigkeit demgegenüber überwiegend aus, ohne an derartige allgemeine Richtlinien gebunden zu sein.

(b) Unter „Verantwortung“ ist die Verpflichtung des Beschäftigten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Beschäftigten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden (vgl. für die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes: BAG v. 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 – Rn. 38; BAG v. 21.01.2015 – 4 AZR 253/13 – Rn. 26).

(2) Danach spricht zwar einiges dafür, dass die Klägerin als Leiterin Checkout eine verantwortliche Tätigkeit im Tarifsinne ausübt. Hingegen hat sie die weitere Voraussetzung der Selbständigkeit (unabhängig von allgemeinen Richtlinien) weder ausreichend dargelegt noch unter Beweis gestellt.

Bei der Personaleinsatzplanung ist die Klägerin an allgemeine Vorgaben, insbesondere zur Abhängigkeit der Besetzung der Kassen von prognostizierten Kundenzahlen gebunden. Von diesen Vorgaben darf sie nicht mit eigenen Prioritäten – etwa im Hinblick auf Einsatz- bzw. Freizeitwünsche von Mitarbeiter/innen – abweichen. Die Besetzung der Kassen erfolgt hinsichtlich der jeweils benötigten Mitarbeiterzahl eher mathematischen Gesetzmäßigkeiten als eigenen Entscheidungen, was auch daraus ersichtlich ist, dass der Klägerin insoweit ein entsprechendes Tool als Hilfe gestellt wird.

Hinsichtlich der täglichen Anweisung/Unterweisung von Mitarbeiter/innen bleibt kein nennenswerter, nicht von allgemeinen Richtlinien vorgegebener Entscheidungsspielraum. Insbesondere obliegt es nicht der Klägerin, zu entscheiden, ob gegebenenfalls im Markt – außerhalb des ihr zugeordneten „Checkout“ – ein größerer Personalbedarf besteht. Innerhalb ihres Aufgabenbereichs bleiben lediglich die Zuordnungen zum Eingangsbereich, der Kasse und dem Tabakshop, wobei die Besetzung sich im Wesentlichen nach dem Kundenaufkommen richtet. Für konkrete Arbeitsanweisungen hinsichtlich des „wie“ der Arbeitsausführung bleibt angesichts der 48-seitigen Vorgabe der OR KA 01 kaum Spielraum. Entsprechendes gilt für die von ihr ausgeübte Aufsicht, die letztlich der Umsetzung sämtlicher Vorgaben dient und dementsprechend keine von diesen unabhängige Entscheidungsspielräume lässt.

Selbst bei der Beurteilung von Mitarbeiter/innen, die ohnehin nur einen geringen Teil der Arbeitszeit der Klägerin in Anspruch nimmt, ist sie an die allgemeinen Richtlinien gebunden, die vorgeben, wie oft und auf welche Weise (Ankreuzen eines Beurteilungsbogens mit der Vergabe von Noten) Beurteilungen zu erfolgen haben. Die Potentialermittlung ergibt sich letztlich daraus.

Bei der „Mitwirkung“ an der Einstellung von Personal für den „Checkout“ fehlt es bereits an einer Selbständigkeit der Tätigkeit. Für die Beteiligung an Abmahnungen gilt dies in gleicher Weise. Hinsichtlich der Durchführung von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung bei Prozessstörungen hat die Klägerin nicht vorgetragen, dass sie insoweit nicht an allgemeine Richtlinien gebunden sei. Entsprechendes gilt für die Delegation von Aufgaben an Mitarbeiter/innen, insbesondere die Substitute. Auch bezüglich der anderen von der Klägerin vorgetragene bzw. sich aus der Stellenbeschreibung ergebenden Aufgaben fehlt es an einer Darlegung, inwieweit sie bei deren Erfüllung nicht an allgemeine Richtlinien gebunden ist, ihre Tätigkeit sich also aus der selbständigen Ausführung im Rahmen der Gehaltsgruppe V heraushebt.

(3) Die Richtigkeit des hiernach gefundenen Ergebnisses einer Eingruppierung der Abteilungsleiter/in Checkout in die Gehaltsgruppe V wird schließlich auch durch die Tarifsystematik bestätigt.

Insoweit ist zu bedenken, dass die Gehaltsgruppe VI die höchste Tarifgruppe des GRA ist. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien diese Gehaltsgruppe bereits für die Leiter von bloßen Teileinheiten eines Verkaufsbereichs

(Leiter Checkout, Frischfrisch, Fleisch/Wurst etc.) vorsehen wollten. Vergleicht man deren Aufgaben mit anderen Tätigkeitsbeispielen der Gehaltsgruppe VI, so zeigt sich, dass die Tätigkeiten der Beispiele der Gehaltsgruppe VI a) durchgehend höherqualifiziert sind. So handelt es sich im Wesentlichen um Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, wie z.B. die Übernahme übergeordneter Aufgaben im Personal- oder Steuer-, Rechts- und Versicherungswesen, Leiten einer Gruppe von Programmierern oder des Tätigwerdens als Sicherheitsingenieur. Dem lässt sich nicht entgegenhalten, dass der Gehaltstarifvertrag für die Gehaltsgruppe VI a) abweichende Vergütungen vorsieht. Dies beruht erkennbar darauf, dass die Tarifvertragsparteien den besonderen Wert der zunehmenden Berufserfahrung in der Gehaltsgruppe VI a) GRA – bei der die Berufserfahrung auch im Obersatz genannt wird – belohnen wollten. Dies ändert nichts daran, dass die Gehaltsgruppen VI a) und b) auf einer Stufe liegen. Dementsprechend ist die Vergütung im dritten Tätigkeitsjahr der Gehaltsgruppe VI a) mit dem Gehalt der Gehaltsgruppe VI b) GRA identisch.

Würde man die Leiterin Checkout nach der Gehaltsgruppe VI b) GRA vergüten, gäbe es zudem eine Lücke zu den ihr unmittelbar unterstellten sog. „Substituten“. Diese – von der Beklagten ebenfalls missverständlich bezeichneten – Mitarbeiter üben nämlich selbst nach dem Vortrag der Klägerin Tätigkeiten kraft ihrer Delegation aus, werden also nicht im Rahmen allgemeiner Richtlinien, sondern allgemeiner Anweisungen (der Klägerin) tätig, was einer Eingruppierung in die Gehaltsgruppe IV GRA entspricht.

B.

- I. Gemäß § 91 Abs. 1 ZPO hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- II. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ZPO zugelassen. Entscheidungserheblich ist die Auslegung der Eingruppierungsregelungen des Gehaltsrahmenabkommens für den Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 14.03.1980.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** 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 Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **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 Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

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

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann 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.

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

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -