

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Beschluss vom 13. November 2019  
- 4 ABR 3/19 -  
ECLI:DE:BAG:2019:131119.B.4ABR3.19.0

I. Arbeitsgericht Dortmund

Beschluss vom 17. Januar 2018  
- 1 BV 55/17 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Beschluss vom 23. November 2018  
- 13 TaBV 10/18 -

---

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung von Salesfloor Supervisoren - Zustimmungsersetzungsverfahren

# BUNDEARBEITSGERICHT



4 ABR 3/19  
13 TaBV 10/18  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
13. November 2019

## **BESCHLUSS**

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 13. November 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Steding und Bredendiek für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. November 2018 - 13 TaBV 10/18 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor des Beschlusses des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17. Januar 2018 - 1 BV 55/17 - wie folgt lautet:

Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung

...

3. der Arbeitnehmerin D in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr,
4. der Arbeitnehmerin E in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr,
5. der Arbeitnehmerin K in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr,

...

8. der Arbeitnehmerin Ku in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr,
9. des Arbeitnehmers M in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr,

...

11. der Arbeitnehmerin S in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr,

...

13. des Arbeitnehmers W in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr

des § 3 B. des Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 29. August 2017 wird ersetzt.

**Von Rechts wegen!**

## Gründe

A. Die Parteien streiten über die Ersetzung der Zustimmung des bei der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrats zur beabsichtigten Umgruppierung von sieben Salesfloor Supervisoren. 1

Die Arbeitgeberin betreibt bundesweit ein Einzelhandelsunternehmen. Mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (ver.di) schloss sie am 16. Dezember 2015 einen Anerkennungs- und Übergangstarifvertrag (AÜTV) sowie am 29. April 2016 zwei Ergänzungstarifverträge. In diesen ist ua. bestimmt, dass ab dem 1. Mai 2017 die regionalen Entgelttarifverträge für den Einzelhandel, die ver.di abgeschlossen hat, in ihrer jeweiligen Fassung gelten. 2

In ihrem Betrieb in D beschäftigt die Arbeitgeberin über 200 Arbeitnehmer. Dazu gehören - neben dem Store Manager - vier Assistant Store Manager, vier Senior Department Manager, sechs Department Manager, ein Trainee Manager sowie Supervisoren und Retail Assistants. Die Verkaufsfläche erstreckt sich über drei Etagen mit einzelnen Abteilungen (Damenbekleidung, Herrenbekleidung, Kinderabteilung ua.). Im Erdgeschoss sind zwei Senior Department Manager und ein Department Manager sowie vier Salesfloor Supervisoren für zwei Departments (= Abteilungen) eingesetzt. Auf der ersten Etage sind vier Senior Department Manager und drei Salesfloor Supervisoren für vier Departments tätig, in der zweiten Etage werden die sechs dortigen Departments von zwei Senior Department Managern und zwei Department Managern geleitet. Daneben kommen vier Salesfloor Supervisoren zum Einsatz. Weiterhin gibt es den Bereich Wareneingang/Lager, dessen Department Manager parallel auch in der Herrenabteilung eingesetzt wird. 3

Die Salesfloor Supervisoren werden im Verkaufsbereich, den Kassen und dem Bereich Anprobe tätig. Sie beaufsichtigen und koordinieren die ihrem jeweiligen Team zugeordneten Arbeitnehmer, um die von der Arbeitgeberin vorgegebenen Ziele zu erreichen. Der jeweilige Supervisor ist für diese Ansprechpartner bei Rückfragen und berichtet für seinen Aufgabenbereich dem Führungsteam. Er sorgt dafür, dass bei erhöhtem Kundenandrang an den Kas- 4

sen genügend Arbeitnehmer von der Verkaufsfläche an diese wechseln. Dabei klingelt der jeweilige Kassenmitarbeiter, wenn nach eigener Einschätzung Unterstützung benötigt wird. Nach einer festgelegten Reihenfolge wechseln dann Arbeitnehmer aus dem Verkauf an die Kasse. Der Salesfloor Supervisor unterstützt diesen Prozess und weist teilweise Arbeitnehmer an, an der Kasse auszuweichen. Sind nicht genügend Arbeitnehmer im Department verfügbar, wird er auch selbst an der Kasse tätig. Ferner hat er durch Koordination der Arbeitnehmer längere Warteschlangen vor den Umkleidekabinen zu vermeiden. Der Salesfloor Supervisor setzt auch die vorgegebenen Anweisungen für die Warenpräsentation um und überwacht, ob die bestehenden Platzierungsbestimmungen eingehalten werden. Er erhält vom Management entsprechende Listen, welche Waren zu reduzieren sind und welche Artikel in der laufenden Woche anders präsentiert werden sollen. Er überwacht die Teammitglieder darauf, die Regale und Verkaufsgondeln entsprechend den Vorgaben ordnungsgemäß zu bestücken. Insoweit hat er sich über die jeweils neuen Artikel zu informieren und den Warenbestand der in seinem Bereich verkauften Artikel zu kennen. Die Bestellung sowie die Übersicht über den genauen Gesamtwarenbestand obliegt demgegenüber dem Management.

Die Arbeitgeberin beantragte beim Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung von - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Interesse - sieben Salesfloor Supervisoren in die Gehaltsgruppe II des § 3 B. des Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 29. August 2017 (GTV). Diese Beschäftigten verfügen alle über eine einschlägige Berufsausbildung. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung mit der Begründung, die Gehaltsgruppe III Gehaltsstaffel c) GTV sei zutreffend.

5

§ 10 Abs. 1 des Manteltarifvertrags für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 10. Dezember 2013 (MTV) lautet:

6

„§ 10

Gehalts- und Lohnregelung

(1) Die Festsetzung der Gehälter und Löhne erfolgt in einer besonderen tariflichen Regelung. Der Arbeitnehmer wird in die seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit entsprechende Gehalts- oder Lohngruppe eingeordnet.“

Die maßgeblichen Bestimmungen des GTV lauten:

7

„§ 2  
Gehaltsregelung

(1) Die Angestellten sind nach der von ihnen tatsächlich verrichteten Tätigkeit in eine der nachstehenden Beschäftigungsgruppen einzugliedern. Die unter den Gehaltsgruppen aufgeführten Beispiele gelten als Richtbeispiele.

(2) Die Gehaltsgruppen I - IV der Beschäftigungsgruppen B des § 3 umfassen die kaufmännischen Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung (zwei- bzw. dreijährige Ausbildungszeit mit Abschlussprüfung) erforderlich ist.

...

§ 3  
Beschäftigungsgruppen

A. Angestellte o h n e abgeschlossene kaufmännische Ausbildung

...

(2) Mit Beginn des 4. Tätigkeitsjahres erfolgt eine Einstufung in das 3. Berufsjahr der Gehaltsgruppe I nach Abschnitt B. ...

B. Angestellte m i t abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung

...

Gehaltsgruppe I  
Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit

Beispiele: Verkäufer  
Kassierer mit einfacher Tätigkeit

...

Angestellte mit einfachen Büroarbeiten in allgemeiner Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registratur, Statistik usw.

...

Zulagen

a) Unter folgenden Bedingungen erhalten Verkäufer/innen, ohne dass die Voraussetzungen des Oberbegriffes der Gehaltsgruppe II vorliegen müssen, eine Zulage von 51,13 EUR:

- abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung oder Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 GTV und

- Tätigkeit, in der in großem Umfang, jedoch nicht überwiegend, fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden sind, die über diejenigen des Berufsbildes Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel wesentlich hinausgehen und/oder besondere Zuständigkeit für zusätzliche Aufgaben, die vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen sein muss.

Hierzu rechnen auch Arbeitnehmer/-innen, die überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung oder einem Fachbereich (Obst u. Gemüse, Käse, Fische, 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

Lagererste, Abteilungsaufsichten

...

Erste Kräfte in Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registratur, Statistik, Warenannahme, Lager, Versand usw.

Kassierer mit gehobener Tätigkeit

...

#### Gehaltsgruppe III

Angestellte mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen

Gehaltsstaffel a) ohne oder mit in der Regel bis zu 4 unterstellten fest angestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden

Gehaltsstaffel b) mit in der Regel mehr als 4 bis zu 8 unterstellten fest angestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden ...

Gehaltsstaffel c) mit in der Regel mehr als 8 unterstellten fest angestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden

...

Beispiele: Substitute  
Disponenten  
Erste Verkäufer mit Einkaufsbefugnis  
...  
Sortimentskontrolleure  
Etagenaufsichten  
Kassenaufsichten  
...“

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, bei den Salesfloor Supervisoren handele es sich um Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert (Gehaltsgruppe II GTV). Weder sei das Richtbeispiel „Etagenaufsicht“ erfüllt noch übe ein Salesfloor Supervisor eine selbständige Tätigkeit iSd. allgemeinen Tätigkeitsmerkmals der Gehaltsgruppe III GTV aus. Hauptaufgabe sei die Überwachung der ordnungsgemäßen Arbeit der ihm zugewiesenen Teammitglieder (Retail Assistants). Er Sorge durch seine Arbeitsanweisungen oder eigenen Arbeitseinsatz für die Einhaltung der Vorgaben. Dabei bestünden kaum Entscheidungsbefugnisse und -spielräume. Dies treffe auch für den Fall zu, dass ein einzelner Salesfloor Supervisor die Aufsicht über ein Team habe, das zu diesem Zeitpunkt eine ganze Etage betreue. Bei Abwesenheit des Department Managers werde dieser nicht durch den Salesfloor Supervisor auf der Verkaufsfläche, sondern durch einen der anderen Manager vertreten. An diesen müsse sich ein Supervisor auch wenden, wenn er die Freigabe für Abweichungen von den arbeitgeberseitigen Vorgaben benötige. Zu den Aufgaben des Salesfloor Supervisors zähle ferner nicht die Sortimentskontrolle iSd. Tarifvertrags. Ihm fehle die entsprechende Entscheidungskompetenz. Er sei auch nicht dazu berufen, selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen zu handeln und Ware, die er für besser verkäuflich halte, etwa anders zu präsentieren oder gar zu bestellen.

8

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse - beantragt,  
die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung  
...

9

3. der Arbeitnehmerin D in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr;
4. der Arbeitnehmerin E in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr;
5. der Arbeitnehmerin K in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr;
- ...
8. der Arbeitnehmerin Ku in die Gehaltsgruppe II im 3. Tätigkeitsjahr;
9. des Arbeitnehmers M in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr;
- ...
11. der Arbeitnehmerin S in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr;
- ...
13. des Arbeitnehmers W in die Gehaltsgruppe II nach dem 5. Tätigkeitsjahr

des § 3 B. des Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat die Abweisung der Anträge beantragt. Er hat die Ansicht vertreten, die Tätigkeit eines Salesfloor Supervisors sei nach der Gehaltsgruppe III GTV zu vergüten. Seine Tätigkeit erfülle das Richtbeispiel „Etagenaufsicht“. Bereits aus der geringen Anzahl der Supervisoren ergebe sich unter Berücksichtigung der Arbeits- und Öffnungszeiten, dass diese abteilungsübergreifend tätig sein müssten. Jedenfalls sei das allgemeine Tätigkeitsmerkmal der Gehaltsgruppe III GTV erfüllt. 10

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat weiterhin eine Abweisung der Anträge, soweit diese noch Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens sind. 11

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht geht im Ergebnis zu Recht davon aus, dass die vom Betriebsrat verweigte Zustimmung zur Umgruppierung der sieben Beschäftigten in die Gehalts- 12

gruppe II GTV zu ersetzen war. Es hat zwar rechtsfehlerhaft die Erfüllung des tariflichen Tätigkeitsmerkmals dieser Gehaltsgruppe nicht geprüft. Diese Prüfung kann der Senat aber selbst vornehmen (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, § 563 Abs. 3 ZPO).

I. Die Zustimmungsersetzungsanträge sind zulässig, insbesondere sind sie hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Sie beziehen sich auf die jeweiligen Fassungen des GTV, die - soweit für die zukunftsgerichtete Zustimmungsersetzung von Interesse - während des Verfahrens unverändert geblieben sind. 13

II. Die Anträge der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 4 BetrVG sind begründet. 14

1. Die Arbeitgeberin hat die Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeleitet. Sie hat den Betriebsrat über die beabsichtigten personellen Einzelmaßnahmen unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen informiert (vgl. dazu zB BAG 21. März 2018 - 7 ABR 38/16 - Rn. 17). Der Betriebsrat wiederum hat den Zustimmungsersuchen der Arbeitgeberin form- und fristgerecht nach § 99 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG widersprochen. Er hat jeweils Gründe genannt, die es als möglich erscheinen lassen, dass die Zustimmungsverweigerungen berechtigt erfolgten. 15

2. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu den personellen Maßnahmen nicht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung verweigern, sie verstießen gegen die Bestimmungen des maßgeblichen Tarifvertrags. 16

a) Bei der Einordnung der Arbeitnehmer in die Gehaltsstaffel nach § 2 Abs. 1 Satz 1 GTV handelt es sich - entgegen der Annahme der Betriebsparteien - nicht um eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Eingruppierung, sondern um eine Umgruppierung. Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die Einreihung eines Arbeitnehmers in eine betriebliche Vergütungsordnung. Eine Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung. Über eine solche muss der Arbeitgeber nicht nur beim Wechsel der einem Ar- 17

beitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben, sondern auch dann befinden, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit die betriebliche Vergütungsordnung ändert und infolge dieser Änderung eine Entscheidung über eine „Neueingruppierung“ des Arbeitnehmers erforderlich wird (*BAG 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 23, BAGE 151, 212*). Galt zunächst die Vergütungsordnung nach Anlage B zum AÜTV, waren die Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 3 iVm. Abs. 2 AÜTV zum 1. Mai 2017 nunmehr der Vergütungsordnung des GTV zuzuordnen.

b) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich allerdings 18  
insoweit als rechtsfehlerhaft, als es nicht - auch nicht pauschal - geprüft hat, ob die tariflichen Voraussetzungen für eine Umgruppierung in die von der Arbeitgeberin beantragte Gehaltsgruppe II GTV vorlagen.

aa) Der Antrag der Arbeitgeberin ist auf Zustimmung zur Umgruppierung 19  
der Beschäftigten in die Gehaltsgruppe II GTV im jeweils maßgeblichen Tätigkeitsjahr gerichtet. Der Betriebsrat meint demgegenüber, die Gehaltsgruppe III Gehaltsstaffel c) GTV wäre zutreffend. Darüber, dass eine Eingruppierung mindestens in die Gehaltsgruppe II GTV zu erfolgen hat, besteht zwischen den Parteien zwar kein Streit. Trotzdem kann den Anträgen aber nur stattgegeben werden, wenn das tarifliche Tätigkeitsmerkmal der beantragten Vergütungsgruppe erfüllt ist und das Gericht dies auch feststellt.

bb) Bei einem Rechtsstreit über eine Ein- oder Umgruppierung ist eine pau- 20  
schale Überprüfung erforderlich, aber auch ausreichend, soweit die Tätigkeit zwischen den Parteien unstreitig ist und diese das Tätigkeitsmerkmal oder ein Richtbeispiel einer bestimmten Entgeltgruppe als erfüllt ansehen (*st. Rspr., vgl. zuletzt zB BAG 23. Oktober 2012 - 4 AZR 48/11 - Rn. 38 mwN*). Dies gilt auch im Rahmen eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 BetrVG (*BAG 21. Oktober 2009 - 4 ABR 40/08 - Rn. 34*). Eine summarische Prüfung muss dabei allerdings erkennen lassen, aufgrund welcher konkreten Tatsachen die Erfordernisse einer bestimmten Vergütungsgruppe als erfüllt angesehen werden (*BAG 17. März 2005 - 8 ABR 8/04 - zu II 2 c cc (2) (a) der Gründe*).

- cc) Eine solche auch nur pauschale Überprüfung haben die Vorinstanzen unterlassen. Sie haben vielmehr ausschließlich die Frage behandelt, ob - wie der Betriebsrat meint - Umgruppierungen in die Gehaltsgruppe III GTV vorzunehmen gewesen wären. 21
- c) Der Senat kann gleichwohl in der Sache entscheiden und die pauschale Überprüfung selbst vornehmen. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu alle notwendigen Feststellungen getroffen (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, § 563 Abs. 3 ZPO). Dies führt zu dem Ergebnis, dass die überwiegend ausgeübte Tätigkeit der Beschäftigten eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe II GTV rechtfertigt. 22
- aa) Maßgeblich für die Einordnung in eine bestimmte Gehalts- oder Lohngruppe ist nach § 10 Abs. 1 Satz 2 MTV die überwiegend ausgeübte Tätigkeit, hier jeweils die eines Salesfloor Supervisors. Es handelt sich - wovon auch das Landesarbeitsgericht und die Beteiligten unausgesprochen ausgegangen sind - um eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit und nicht um tariflich getrennt zu bewertende Teiltätigkeiten (vgl. dazu allgemein BAG 24. Februar 2016 - 4 AZR 980/13 - Rn. 13, 15; 21. April 2010 - 4 AZR 735/08 - Rn. 19; aus dem Bereich des Einzelhandels etwa BAG 29. Juli 1992 - 4 AZR 502/91 - zu 2 b der Gründe, BAGE 71, 56). Die von den Salesfloor Supervisoren ausgeübte Tätigkeit dient einheitlich dem Ziel, die ihrem jeweiligen Team zugeordneten Arbeitnehmer zu beaufsichtigen und zu koordinieren, damit die Abläufe im Verkaufsbereich, den Kassen und dem Bereich Anprobe nach den Vorgaben der Arbeitgeberin zügig und kundenorientiert stattfinden und die Verkaufsfläche nach deren Vorgaben entsprechend bestückt ist. Auch soweit der jeweilige Salesfloor Supervisor selbst an der Kasse tätig wird, handelt es sich nicht um eine gesondert zu betrachtende Teiltätigkeit, da seine Aufsichts- und Koordinierungsfunktionen auch in dieser Zeit aufrechterhalten bleiben. Da die Beschäftigten - was zwischen den Beteiligten ebenfalls nicht im Streit steht - kaufmännische Tätigkeiten ausüben und über eine Berufsausbildung iSv. § 2 Abs. 2 GTV verfügen, ist die Gehaltsstaffel nach § 3 B. GTV einschlägig. 23
- bb) Eine Einordnung in die Gehaltsgruppe II GTV ergibt sich nicht bereits aufgrund Erfüllung des Richtbeispiels „Abteilungsaufsichten“. 24

(1) Nach ständiger Rechtsprechung sind bei Vergütungsgruppen, in denen allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen konkrete Beispiele beigelegt sind, die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt. 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 (*zuletzt BAG 23. Januar 2019 - 4 ABR 56/17 - Rn. 27 mwN*).

(2) Unter „Abteilung“ ist nach dem branchenspezifischen Verständnis mit sortimentsbezogener Betrachtung eine „Verkaufsabteilung“ zu verstehen, in der Waren einer bestimmten Warenart oder eines bestimmten Warenbereichs angeboten werden. Dabei kommt es weder auf die Bezeichnung als „Abteilung“ an noch auf eine räumliche Abgrenzung (*vgl. BAG 22. September 2010 - 4 AZR 33/09 - Rn. 24 ff. mwN [zum GTV Einzelhandel Rheinland-Pfalz]*). Unter einer Aufsicht wird im allgemeinen Sprachgebrauch eine Person bezeichnet, die die Kontrolle über etwas hat oder die Aufgabe hat, etwas zu überwachen (*Duden Bd. 10 Das Bedeutungswörterbuch 5. Aufl. Stichwort: „Aufsicht“*). Aufsicht ist also iSv. Überwachung und Kontrolle zu verstehen (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort: „Aufsicht“*). Dabei ergibt sich aus der tariflichen Systematik ohne weiteres, dass die Unterstellung von anderen Arbeitnehmern in disziplinarischer Hinsicht nicht für die Erfüllung des Richtbeispiels der Gehaltsgruppe II GTV vorausgesetzt wird. Eine solche feste Unterstellung ist noch nicht einmal in den Gehaltsgruppen III Gehaltsstaffel a) und IV Gehaltsstaffel a) GTV für die Erfüllung des allgemeinen Tätigkeitsmerkmals erforderlich.

(3) Danach läge nahe, die Tätigkeit der Salesfloor Supervisoren als Abteilungsaufsichten in diesem Sinn anzusehen, da ihre Aufgabe im Kern in der Ausübung von Aufsichts- und Koordinierungsfunktionen in den jeweiligen Departments besteht. Dass es sich bei den Departments in der Betriebsstruktur der Arbeitgeberin um Abteilungen im Tarifsinn handelt, steht zwischen den Beteiligten nicht im Streit. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatbestandlichen Feststellungen (*vgl. zur Rechtswirkung von Feststellungen in den Entscheidungsgründen BAG 14. September 2016 - 4 AZR 964/13 - Rn. 21 mwN*) sind die Salesfloor Supervisoren jeweils einem solchen Department zugeordnet, welches wiederum über einen (Senior) Department Manager, teilweise auch über einen Trainee Manager verfügt. Wie die Beteiligten in der Verhandlung vor dem Senat aber übereinstimmend klar gestellt haben, sind die Kassenbereiche - für die die Salesfloor Supervisoren ebenfalls zuständig sind - abteilungsübergreifend eingerichtet. Deshalb kommt eine Erfüllung des rein abteilungsbezogen ausgerichteteten Richtbeispiels nicht in Betracht.

27

cc) Bei den Salesfloor Supervisoren handelt es sich aber um Angestellte mit einer Tätigkeit, die eine erweiterte Fachkenntnis und eine größere Verantwortung erfordert. Die von den Zustimmungsersetzungsanträgen betroffenen Arbeitnehmer verfügen alle über eine kaufmännische Berufsausbildung iSv. § 2 Abs. 2 GTV, so dass sie unter die Gehaltsgruppen nach § 3 B. GTV fallen. Die erweiterten Fachkenntnisse der Gehaltsgruppe II GTV erfordern dabei eine Steigerung gegenüber den in Gehaltsgruppe I GTV geforderten, nicht aber Fachkenntnisse, die über den Umfang der durch eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung vermittelten Fachkenntnisse hinausgehen (*vgl. schon BAG 29. April 1987 - 4 AZR 520/86 - [zum GTV Einzelhandel Hessen]*). Gleiches gilt hinsichtlich der notwendigen größeren Verantwortung. Auch diese muss über jene eines Angestellten mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit hinausgehen (*vgl. BAG 4. August 1993 - 4 AZR 511/92 - zu III 2 c bb (2) der Gründe*). Beide Voraussetzungen sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Tätigkeit der Salesfloor Supervisoren erfüllt. Diese hebt sich von der einfachen Verkäufertätigkeit iSd. Gehaltsgruppe I GTV ab. Die Salesfloor Supervisoren sind Ansprechpartner für die ihnen zugeordneten Beschäftigten

28

und müssen für die Erfüllung ihrer Aufgaben über breitere Kenntnisse aus dem Bereich Verkauf (einschließlich Warensortiment und -präsentation) und Kasse verfügen. Ihre Verantwortung übersteigt diejenige der Retail Assistants; teilweise verfügen sie über die Berechtigung, diesen Beschäftigten Anweisungen zu erteilen. Die Salesfloor Supervisoren stellen insoweit das Bindeglied zwischen den Angestellten mit einfachen kaufmännischen Tätigkeiten und dem jeweils zuständigen Manager dar.

d) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Tätigkeit der Salesfloor Supervisoren erfülle nicht die Anforderungen der Gehaltsgruppe III GTV, ist dies rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. 29

aa) Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen handelt, in der Rechtsbeschwerdeinstanz lediglich einer eingeschränkten Überprüfung dahingehend, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff als solchen verkannt und ihn bei der Subsumtion beibehalten hat, ob es Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat sowie darauf, ob die Begründung in sich widerspruchsfrei ist (*BAG 16. März 2016 - 4 ABR 8/14 - Rn. 26*). 30

bb) Die Entscheidung des Beschwerdegerichts hält einer solchen Überprüfung stand, soweit sie davon ausgeht, die Salesfloor Supervisoren seien nicht der Gehaltsgruppe III GTV zuzuordnen. 31

(1) Das Landesarbeitsgericht nimmt rechtsfehlerfrei an, dass keines der in Gehaltsgruppe III GTV genannten Richtbeispiele einschlägig ist. 32

(a) Die Salesfloor Supervisoren erfüllen weder das Richtbeispiel Substitut noch Sortimentskontrolleur. Das Landesarbeitsgericht geht insoweit von zutreffenden Tarifbegriffen aus und kommt zu dem Ergebnis, diese seien schon deshalb nicht erfüllt, weil die Arbeitnehmer nur Teilaufgaben dieser Richtbeispiele erfüllen. Dies ist nicht zu beanstanden und dagegen wendet sich der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdeinstanz auch nicht mehr. Gleiches gilt, soweit das 33

Landesarbeitsgericht annimmt, das Richtbeispiel Kassenaufsicht werde deshalb nicht erfüllt, weil ein wesentlicher Teil der für die Wertigkeit als Kassenaufsicht maßgeblichen Verantwortung fehle.

(b) Ebenso wenig ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts zu beanstanden, es handele sich bei den Salesfloor Supervisoren nicht um Etagenaufsichten im Tarifsinn. 34

(aa) Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, dass der Begriff der Etagenaufsicht bereits nach dem allgemeinen Wortverständnis Aufsichtstätigkeiten über die gesamte Etage und alle dort befindlichen (Verkaufs-)Bereiche voraussetzt. Es sind keine Anhaltspunkte für ein abweichendes tarifliches Verständnis erkennbar. Eine abteilungsübergreifende Tätigkeit ist zwar notwendige Bedingung für die Erfüllung des Richtbeispiels (*Decruppe/Rzaza Tarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen 1992 G III Rn. 21*); sie ist aber gleichwohl nicht hinreichend, wenn die Aufsichtstätigkeit nicht die gesamte Etage erfasst. Dabei spielt es entgegen der in der Rechtsbeschwerde vertretenen Auffassung keine Rolle, über welche Größe die Fläche einer solchen Etage verfügt. Das Tarifmerkmal unterscheidet danach nicht und knüpft hieran nicht an. 35

(bb) Ebenso wenig ist zu beanstanden, dass das Berufungsgericht auf Grundlage seiner Feststellungen eine etagenbezogene Aufsichtstätigkeit der Salesfloor Supervisoren verneint hat. Diese sind - wie ausgeführt - einem bestimmten Department zugeordnet und verfügen gerade nicht über die Zuständigkeit für eine gesamte Etage. Die nicht abteilungsbezogene Zuständigkeit für den Bereich der Kassen und ggf. der Anprobe begründet eine solche Zuständigkeit für sich genommen ebenfalls nicht. 36

(cc) Die hiergegen gerichteten Angriffe der Rechtsbeschwerde führen zu keinem anderen Ergebnis. Eine ordnungsgemäß begründete Verfahrensrüge nach § 92 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO hat der Betriebsrat hinsichtlich der Feststellung des Landesarbeitsgerichts zur Zuordnung der Salesfloor Supervisoren zu einem Department nicht erhoben. Im Übrigen hätte er gegen die tatbestandliche Feststellung des Landesarbeitsge- 37

richts bereits mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung nach § 320 Abs. 1 ZPO vorgehen müssen (vgl. BAG 8. November 2016 - 1 ABR 64/14 - Rn. 16 mwN). Einen solchen hat er nicht gestellt. Soweit der Betriebsrat meint, schon aufgrund der geringen Anzahl an Salesfloor Supervisoren müssten diese zwangsläufig abteilungsübergreifend tätig werden, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Dafür, dass den Salesfloor Supervisoren im Wege des Direktionsrechts von der Arbeitgeberin allgemein eine etagenbezogene Tätigkeit zugewiesen ist, gibt es keine Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Zwar hat die Arbeitgeberin eingeräumt, es könne vorkommen, dass ein einzelner Salesfloor Supervisor die Aufsicht über ein Team habe, das eine ganze Etage betreue. Daraus lässt sich aber noch nicht schließen, dass dies die überwiegend ausgeübte Tätigkeit iSv. § 10 Abs. 1 Satz 2 MTV maßgeblich prägt (vgl. zu diesem Gesichtspunkt BAG 23. September 2009 - 4 AZR 333/08 - Rn. 44). Letzteres hat der Betriebsrat im Laufe des Verfahrens auch nie konkret behauptet.

(2) Rechtsbeschwerderechtlich bestehen auch keine Bedenken gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die von den Zustimmungsersetzungsanträgen erfassten Arbeitnehmer erfüllten nicht das allgemeine Tätigkeitsmerkmal der Gehaltsgruppe III GTV. Es handelt sich bei den Salesfloor Supervisoren nicht um Angestellte mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich. 38

(a) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, fehlt es der Tätigkeit der Salesfloor Supervisoren bereits an einer hinreichenden Selbständigkeit iSd. Gehaltsgruppe III GTV. 39

(aa) 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. 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 40

wird (*BAG 18. Mai 2011 - 4 ABR 82/09 - Rn. 29; 23. September 2009 - 4 AZR 333/08 - Rn. 41 mwN [jeweils zum GTV Einzelhandel Baden-Württemberg]*).

(bb) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von diesem Begriff der Selbständigkeit ausgegangen, hat alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und im Rahmen seiner Subsumtion diesen Begriff auch beibehalten. Es hat insbesondere anhand der Tarifsystematik die zutreffende Schlussfolgerung gezogen, dass allein jegliche Verantwortung für die Arbeitsleistung von anderen Beschäftigten die Annahme einer Selbständigkeit iSd. Gehaltsgruppe III GTV nicht rechtfertigen kann. Hierauf deutet schon der in Gehaltsgruppe I GTV unter Buchst. a vorgesehene Zulagenanspruch hin. Dieser entsteht ua., wenn Arbeitnehmer/innen überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung oder einem Fachbereich zusammengefassten anderen Arbeitnehmer/innen tragen. Ebenso lässt sich aus den Richtbeispielen der Gehaltsgruppe II GTV erkennen, dass eine solche Verantwortung für Arbeitnehmer einer Abteilung, wie sie insbesondere von Abteilungsaufsichten oder auch Ersten Verkäufern wahrgenommen wird (*vgl. zum letztgenannten Richtbeispiel BAG 4. August 1993 - 4 AZR 511/92 - zu III 2 b der Gründe*), nicht automatisch das Maß an Selbständigkeit erreicht, wie es für eine Zuordnung zur Gehaltsgruppe III GTV erforderlich wäre. Vielmehr muss die Eigenständigkeit des Aufgabenbereichs darüber hinausgehen. Daran fehlt es. Die Selbständigkeit der Salesfloor Supervisoren umfasst nur einen engen Tätigkeitsbereich für eine begrenzte Anzahl von zugeordneten Arbeitnehmern. Dabei handeln sie nach umfangreichen Vorgaben der Arbeitgeberin, zB im Bereich der Warenpräsentation, bei Veränderungen in der Preisgestaltung und bei den Abläufen an den Kassen. Insgesamt sind die Salesfloor Supervisoren eng in die betriebliche Hierarchie eingebunden, insbesondere im Verhältnis zu den jeweiligen (Senior) Department Managern. Ihre Aufsichts- und Koordinierungsfunktion geht bei einer Gesamtbetrachtung der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tätigkeitsinhalte nicht über das hinaus, was insoweit von einer Abteilungsaufsicht nach Gehaltsgruppe II GTV verlangt wird.

41

(b) Die Ausführungen des Betriebsrats in seiner Rechtsbeschwerde vermögen nicht zu überzeugen. Davon, dass ein Unterstellungsverhältnis der dem Team zugeordneten Retail Assistants iSd. Gehaltsgruppen III und IV GTV vorliegt, kann nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht ausgegangen werden. Ein solches würde eine gewisse Breite an Weisungsbefugnissen erfordern, um sich von der Gehaltsgruppe II GTV, bei der Aufsichts- und Koordinierungstätigkeiten ebenfalls vergütungsrelevant sind, abzuheben. Im Übrigen weist die Rechtsbeschwerde in diesem Zusammenhang selbst zutreffend darauf hin, dass bereits die Gehaltsgruppe II GTV ein erhöhtes Maß an Fachkenntnissen und Verantwortung gegenüber einer Tätigkeit in der Gehaltsgruppe I GTV verlangt. Auf den Umstand, dass die Salesfloor Supervisoren ihre Überwachungs- und Kontrolltätigkeit während ihrer gesamten Arbeitszeit ausüben, kommt es nach der zutreffenden Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts wegen ihrer schon nicht ausreichenden Selbständigkeit im Tarifsinn nicht an. Gleiches gilt für die Ausführungen in der Rechtsbeschwerde zum Vorhalten bestimmter Fachkenntnisse.

42

Treber

Rinck

W. Reinfelder

Steding

Bredendiek