

Aktenzeichen: 8 ABR 8/04
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Beschluß vom 17. März 2005
- 8 ABR 8/04 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Beschluß vom 15. Januar 2003
- 10 BV 2007/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 18. November 2003
- 2 TaBV 587/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Teamleiters in einem SB-Warenhaus in Rheinland-Pfalz

Gesetze:

BetrVG § 99; Manteltarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel in Rheinland-Pfalz vom 6. August 1996; Gehaltstarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel in Rheinland-Pfalz vom 30. Juli 2002

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

vgl. auch BAG 17. März 2005 - 8 ABR 9/04 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 ABR 8/04
2 TaBV 587/03
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 2005

BESCHLUSS

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Beteiligter zu 1), Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beteiligte zu 2) und Widerantragstellerin,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 17. März 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Heydenreich und Brückmann beschlossen:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 18. November 2003 - 2 TaBV 587/03 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

I. Die Beteiligten streiten noch über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur tarifgerechten Eingruppierung der Angestellten S als Teamleiterin für den Bereich „Elektro-Büro-Medien“ bei der Widerantragstellerin und Arbeitgeberin nach dem Gehaltstarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel in Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 30. Juli 2002.

Die Widerantragstellerin (künftig Arbeitgeberin) betreibt bundesweit über 250 SB-Warenhäuser, ua. eines in A. Sie beschäftigt dort ca. 240 Arbeitnehmer einschließlich der Teilzeitkräfte. Der Beteiligte zu 1) ist der bei der Arbeitgeberin in deren Betrieb in A eingerichtete Betriebsrat. Auf die bei der Arbeitgeberin bestehenden Arbeitsverhältnisse finden die Vorschriften des Manteltarifvertrages für den Einzel- und Versandhandel in Rheinland-Pfalz vom 6. August 1996 Anwendung (MTV). Gem. § 9 Ziffer 1 MTV werden die Gehalts- und Lohngruppen sowie die Tarifsätze in gesonderten Tarifverträgen geregelt. Die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Arbeitnehmer richtet sich nach dem jeweils geltenden Gehaltstarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel in Rheinland-Pfalz (GTV).

Die SB-Warenhäuser der Arbeitgeberin werden jeweils durch einen Geschäftsleiter geleitet, der die Verantwortung für das Geschäftsergebnis, den Rohertrag und die Inventuren trägt sowie zur Einstellung, Entlassung und Abmahnung von Arbeitnehmern berechtigt und der Ansprechpartner des jeweiligen Betriebsrates ist. In der Vergangenheit waren dem Geschäftsleiter in den Warenhäusern die Leiter der Segmente „Food“ und „Non Food“ und diesen wiederum die Leiter der jeweiligen Unterabteilungen der beiden Segmente nachgeordnet, die als Abteilungsleiter bezeichnet und nach der Gehaltsgruppe V des GTV vergütet wurden. Durch eine Änderung in der Führungsstruktur bei der Arbeitgeberin im Jahr 2000 entfiel die Ebene der Leiter „Food“ und „Non Food“ in den SB-Warenhäusern. Die Unterabteilungen der SB-Warenhäuser



werden seither als Arbeitsbereiche bezeichnet und durch sogenannte Teamleiter geführt. Eine Kontrolle und Betreuung dieser Arbeitsbereiche erfolgt in fachlicher Hinsicht innerhalb einer Vertriebsregion nunmehr zentral durch einen für mehrere Märkte zuständigen sogenannten Merchandiser, der zugleich Fachvorgesetzter der Teamleiter ist. Das SB-Warenhaus in A ist in 14 Teil- bzw. Arbeitsbereiche untergliedert, denen jeweils ein sogenannter Teamleiter vorsteht. Die vor der Änderung der Organisationsstruktur als Abteilungsleiter eingesetzten Teamleiter vergütet die Arbeitgeberin aus dem Gesichtspunkt der Besitzstandswahrung weiterhin gemäß der Gehaltsgruppe V des GTV, neu als Teamleiter beschäftigte Arbeitnehmer hingegen nach der Gehaltsgruppe IV des GTV.

Die Angestellte S war bei der Arbeitgeberin als 1. Verkäuferin im Bereich Elektro-Büro-Medien eingesetzt und erhielt eine Vergütung nach der Gehaltsgruppe III des GTV. Mit Schreiben vom 21. Oktober 2002 beantragte die Arbeitgeberin bei dem Betriebsrat die Erteilung der Zustimmung zur Versetzung und Umgruppierung von Frau S nach § 99 BetrVG. Die Mitarbeiterin S sollte danach ab dem 1. November 2002 als Teamleiterin des Bereiches Elektro-Büro-Medien eingesetzt werden, die Eingruppierung sollte in der Gehaltsgruppe IVb des GTV erfolgen. Darüber hinaus sollte die Arbeitnehmerin S eine monatliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zu der Gehaltsgruppe V des GTV erhalten.

Der Betriebsrat stimmte der beabsichtigten Versetzung der Arbeitnehmerin S mit Schreiben vom 22./23. Oktober 2002 zu. Gleichzeitig widersprach er der beabsichtigten Eingruppierung und vertrat die Auffassung, Frau S sei vielmehr in der Gehaltsgruppe Vb GTV einzugruppieren.

Die Funktion und die Tätigkeiten der Teamleiterin des Bereiches Elektro-Büro-Medien stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

Die Teamleiterin selbst ist dem Geschäftsleiter unterstellt und dessen Ansprechpartnerin für ihren Bereich. Ihr Fachvorgesetzter ist der jeweils zuständige Merchandiser. In personeller Hinsicht sind der Arbeitnehmerin S als Teamleiterin in dem ihr zugeordneten Arbeitsbereich Elektro-Büro-Medien insgesamt sieben Mitarbeiter (vier Vollzeit- und drei Teilzeitkräfte) unterstellt. Eine Befugnis zur Einstellung, Entlassung oder zur Veränderung der Arbeitsvertragsinhalte der Mitarbeiter ist der Arbeitnehmerin hingegen nicht eingeräumt. Sie ist Ansprechpartnerin der nachgeordneten Mitarbeiter und für die Personaleinsatz- und Personalbedarfsplanung verantwortlich. Sie nimmt die wöchentliche Einsatzplanung der Mitarbeiter anhand eines im Betrieb der Arbeitgeberin



geltenden Schichtplanes durch Einsetzung des Namens in die vorgesehene Spalte und unter Berücksichtigung von auftretenden Arbeitszeitverschiebungen sowie Mehrarbeit und Abwesenheit der Mitarbeiter infolge Urlaub oder Krankheit vor. Bei Arbeitszeitverschiebungen oder Mehrarbeit innerhalb des Arbeitsbereiches erstellt die Teamleiterin nach Prüfung der abteilungsinternen Notwendigkeit unter Verwendung eines Formulars einen unterschriftsreifen Entwurf über die beabsichtigte Maßnahme, den sie dem Geschäftsleiter zur Genehmigung vorlegt, der wiederum zB bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen die Verantwortung gegenüber dem Betriebsrat trägt. Die Urlaubsplanung erfolgt, indem sich die Mitarbeiter eines Arbeitsbereiches zu Anfang eines Jahres in eine Urlaubsplanungsliste eintragen. Überschneidungen der Urlaubswünsche klärt die Teamleiterin abteilungsintern. Der Geschäftsleitung ist die Anzahl der einzelnen Urlaubstage pro Monat mitzuteilen. Vor Urlaubsantritt müssen die Mitarbeiter einen Urlaubsschein ausfüllen, der nach Abzeichnung durch die Teamleiterin der Personalabteilung zur Genehmigung vorgelegt wird. Durch die Abzeichnung der einzelnen Maßnahmen/Gesuche gibt die Teamleiterin jeweils zu erkennen, dass es zu keinen Personalüberschneidungen bzw. Engpässen in ihrem Bereich kommt. Bei Arbeitsvertragsverstößen der Mitarbeiter hat sie den Sachverhalt aufzuklären und den Tatbestand der Geschäftsleitung zu melden. Ob die Teamleiterin zudem berechtigt und verpflichtet ist, Abmahnschreiben vorzuformulieren, ist zwischen den Beteiligten streitig.

In fachlicher Hinsicht obliegt der Teamleiterin der Schriftverkehr mit der Zentrale, zB bei Preisänderungen innerhalb ihres Tätigkeitsbereiches, die Feinkontrolle der eingehenden Ware, das Verbringen der Ware in den Verkaufsbereich, deren ordnungsgemäße Sortierung und Platzierung anhand eines bebilderten Kataloges, der im Einzelnen Art und Weise der Warenanordnung vorgibt, der Abverkauf der Ware sowie das Führen von Verkaufsgesprächen. Bei diesen Tätigkeiten arbeitet die Teamleiterin selbst mit. Die Zusammensetzung des Sortiments und die Auswahl der Waren erfolgt durch das zentrale Warengruppenmanagement der Arbeitgeberin. Als Teamleiterin hat sie des Weiteren die Aufgabe, die Anzahl der abverkauften Ware an den zuständigen Merchandiser weiterzuleiten. Die Neubestellung regulärer Sortimentsware erfolgt durch die Teamleiterin anhand der Vorgaben eines zentralen Bestellsystems der Arbeitgeberin, das die Art und Anzahl der vorzuhaltenden Artikel festlegt, direkt beim Lieferanten. Die wöchentlich wechselnde von der Arbeitgeberin angebotene Werbeware wird den Märkten mit einer Vorlaufzeit von sechs Wochen mitgeteilt. Anhand der Vorgaben und der regional bedingten Besonderheiten ermittelt die Teamleiterin die Bestellmenge und gibt diese an den Merchandiser weiter, der die Bestellung vornimmt. Kommt es zur



Absetzung von Restposten per Aktionspreis trifft die Teamleiterin grundsätzlich in Absprache mit dem Merchandiser und dem Geschäftsleiter eine Artikelauswahl. Ob eine Preisreduzierung auch in Eigenverantwortung erfolgt ist bzw. erfolgen kann, ist zwischen den Beteiligten streitig.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, dem Betriebsrat stehe kein Zustimmungsverweigerungsgrund iSd. § 99 Abs. 2 BetrVG zu, da die vorgesehene Eingruppierung der Mitarbeiterin S in der Gehaltsgruppe IVb des GTV tarifgerecht sei. Die Tätigkeit der Arbeitnehmerin S als Teamleiterin des Bereiches Elektro-Büro-Medien erfülle keines der in der Gehaltsgruppe V GTV genannten Regelbeispiele, insbesondere handele es sich bei ihr nicht um eine Abteilungsleiterin im Sinne des Tarifvertrages. Frau S leite auch keine technische Abteilung. Darüber hinaus erfülle die Tätigkeit der Arbeitnehmerin S auch nicht die allgemeinen Oberbegriffe der Gehaltsgruppe Vb GTV. Der Arbeitnehmerin fehle es an dem für eine Eingruppierung in der Gehaltsgruppe V GTV notwendigen ausgeprägten Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum. Sie habe weder die Möglichkeit wirtschaftlicher Einflussnahme noch in personeller Hinsicht Entscheidungsbefugnisse.

Die Arbeitgeberin hat zuletzt beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Teamleiterin Frau S in der Gehaltsgruppe IVb im zweiten Tätigkeitsjahr des Gehaltstarifvertrages für den Einzel- und Versandhandel Rheinland-Pfalz zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat Zurückweisung des Antrags beantragt. Er hat die Ansicht vertreten, er habe die beantragte Zustimmung zur Eingruppierung der Teamleiterin S in der Gehaltsgruppe IVb GTV zu Recht verweigert, da diese zutreffend in der Gehaltsgruppe Vb GTV eingruppiert sei. Die Arbeitnehmerin erfülle das in der Gehaltsgruppe Vb GTV genannte Tätigkeitsbeispiel der Abteilungsleiterin und das Regelbeispiel des Leitens einer technischen Abteilung. Auf das Vorliegen der allgemeinen Tatbestandsmerkmale (Oberbegriffe) der Gehaltsgruppe V GTV komme es daher nicht mehr an. Bei dem von ihr geleiteten Bereich handele es sich um eine Abteilung. Einzelhandelsgeschäfte seien traditionsgemäß in Abteilungen untergliedert, daran ändere auch die Bezeichnung als „Arbeitsbereich“ nichts. Darüber hinaus erfülle Frau S die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe Vb GTV. Die Disposition der Abteilung obliege ihr in vollem Umfang, sowohl personell als auch fachlich. Durch die Abschaf-



fung der Ebene der Leiter „Food“ und „Non Food“ sei die Verantwortung der Teamleiter noch gewachsen.

Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin S in der Gehaltsgruppe IVb GTV ersetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren, den Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin S in der Gehaltsgruppe IV GTV zurückzuweisen, weiter.

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Angestellten S in der Gehaltsgruppe IVb GTV zu ersetzen ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin S in der Gehaltsgruppe IVb GTV sei gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen, da der Betriebsrat seine Zustimmung zur Eingruppierung dieser Mitarbeiterin zu Unrecht verweigert habe. Die Arbeitnehmerin sei zutreffend in der Gehaltsgruppe IVb GTV eingruppiert. Sie könne keine Vergütung nach der Gehaltsgruppe Vb GTV verlangen, da sie weder eines der genannten Regelbeispiele noch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale in dieser Gehaltsgruppe erfülle. Die Arbeitnehmerin leite keine technische Abteilung im Sinne des Tarifvertrages. Die Mitarbeiter einer technischen Abteilung müssten Technikertätigkeiten ausüben und nicht lediglich Elektroartikel verkaufen. Der arbeitstechnische Zweck einer technischen Abteilung liege nicht im alleinigen Verkauf von Elektroartikeln. Die Arbeitnehmerin sei zudem keine Abteilungsleiterin im Sinne des in der Gehaltsgruppe V GTV genannten Tätigkeitsbeispiels. Für die Annahme des Vorliegens von Abteilungen bei den im Warenhaus in A gebildeten Arbeitsbereichen als Untergliederungen des gesamten Marktes spreche zwar viel, dies könne aber letztlich dahinstehen, da mit der Annahme einer Abteilung nicht automatisch feststehe, dass die Person, die einer solchen Abteilung vorstehe, als Abteilungsleiterin im tariflichen Sinne anzusehen sei. Nicht jeder Mitarbeiter, der einer Abteilung vorstehe, leite diese auch. Dem allgemeinen Sprachgebrauch lasse sich nicht ohne weiteres entnehmen, was unter der Leiterin einer Abteilung zu verstehen sei, da dieser nur darauf abstelle, dass dies eine Person sei, die die Abteilung führe. Zur Festlegung des Begriffes sei daher auf die übrigen konkreten Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppen III, IV und V GTV abzustellen sowie auf die allgemeinen Obermerkmale. Nach der unstreitigen Funktions- und Tätigkeitsbeschreibung und selbst bei



Unterstellung der streitigen Punkte als gegeben zu Gunsten der Arbeitnehmerin S sei diese weder eine Angestellte „in leitender Stellung“ noch habe sie eine „erhöhte Verantwortung“ für ihren Tätigkeitsbereich. Denn sie verfüge weder bei der Disposition der Waren und der Preisgestaltung noch im personellen Bereich über eine nennenswerte unternehmerische Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit. Sie übe lediglich eine selbstständige Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen aus.

2. Diese Ausführungen halten einer Prüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht stand. Die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin S in der Gehaltsgruppe IVb GTV ist zu ersetzen, da der Widerspruch des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BetrVG unbegründet ist. Die Arbeitnehmerin S ist zu treffend in der Gehaltsgruppe IV GTV eingruppiert.

a) Bei der Eingruppierung handelt es sich um die Einordnung einzelner Arbeitnehmer in ein kollektives Entgeltschema. Bei diesem Vorgang ist zu klären, welchen Merkmalen der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung die jeweilige Tätigkeit entspricht. Dies verlangt die Subsumtion eines bestimmten Sachverhaltes unter eine vorgegebene Ordnung (*BAG 27. Juli 1993 - 1 ABR 11/93 - BAGE 74, 10 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 110 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 116*). Dieser Vorgang erfolgt grundsätzlich im Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien zueinander. Eine Eingruppierung stellt keine Rechtsgestaltung dar, sondern einen gedanklichen Vorgang. Sie ist ein Akt der Rechtsanwendung und die Kundgabe des hierbei gefundenen Ergebnisses, dass die vom Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeiten den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe entsprechen und daher der Arbeitnehmer in diese Gruppe einzuordnen ist. An diesem Akt der Rechtsanwendung ist der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligt. Bei seinem Mitbestimmungsrecht handelt es sich um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (*st. Rspr. des BAG 17. April 2003 - 8 ABR 24/02 - mwN; 27. Juni 2000 - 1 ABR 29/99 - ZTR 2001, 188*).

b) Die Arbeitgeberin wendet in ihrem Betrieb auf die bei ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten unstreitig die jeweils geltenden Tarifverträge für den Einzel- und Versandhandel in Rheinland-Pfalz und insbesondere neben dem Manteltarifvertrag als kollektives Entgeltschema den Gehaltstarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel Rheinland-Pfalz an. Die maßgeblichen tarifvertraglichen Vorschriften des MTV idF vom 6. August 1996 bzw. der relevanten Gehaltsgruppen des GTV idF vom 30. Juli 2002 lauten wie folgt:



„Manteltarifvertrag

§ 9 - Eingruppierung, Entgeltberechnung, Entgeltzahlung

1. Die Gehalts- und Lohngruppen sowie die Tarifsätze werden in gesonderten Tarifverträgen geregelt.
2. Die Eingruppierung erfolgt entsprechend der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.
3. Werden dauernd mehrere Tätigkeiten zugleich ausgeübt, die unter verschiedene Tarifgruppen fallen, so erfolgt die Eingruppierung entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit in die höhere höchst mögliche Tarifgruppe. Läßt sich eine überwiegende Tätigkeit nicht feststellen, so erfolgt die Eingruppierung in die höhere Tarifgruppe.

...

Gehaltstarifvertrag

§ 2 Eingruppierung und Einstufung

1. Die Angestellten werden entsprechend ihrer Tätigkeit und unter Beachtung der Bestimmungen des § 9 Manteltarifvertrag in eine der in § 3 aufgeführten Gehaltsgruppen eingruppiert.

...

§ 3 Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe IV

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

- a) ohne oder mit in der Regel bis zu 4 unterstellten vollbeschäftigten Arbeitnehmer/innen
- b) mit in der Regel mehr als 4 unterstellten vollbeschäftigten Arbeitnehmer/innen

(Teilzeitarbeitnehmer/innen werden unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden in vollbeschäftigte Arbeitnehmer/innen umgerechnet) z. B.

Substitut/in, 1. Verkäufer/in, Lagererster/r mit Einkaufs- oder Dispositionsbefugnis, Verwalten und Leiten von Filialen, fremdsprachige/r Verkäufer/in, Sortimentskontrolleur/in, Kassenaufsicht, Kassieren mit zusätzlicher Verantwortung (z. B. mit zusätzlichen kassentechnischen und/oder buchhalterischen Aufgaben, Kassenaufsicht bzw. vergleichbare 1. Kassierer/innen), Etagenaufsicht, Reisende, Gruppenleiter/in in der Verwaltung, fremdsprachige/r Stenotypist/in, 1. Schauerbegealter/in, Akquisiteur/in für Raumgestaltung, Verwalter/in von Warenannahme und/oder Versand, Gruppenleiter/in in der Buchhaltung, Verwaltung einer Großregistratur, Direktrizen, Zuschneider/in, Handwerksmeister/in, Maschinenmeister/in, Hausmeister/in



Gehaltsgruppe V

Angestellte in leitender Stellung mit Anweisungsbefugnissen und mit erhöhter Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich

- a) ohne oder mit in der Regel bis zu 4 unterstellten vollbeschäftigten Arbeitnehmer/innen
- b) mit in der Regel mehr als 4 unterstellten vollbeschäftigten Arbeitnehmer/innen

(Teilzeitarbeitnehmer/innen werden unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden in vollbeschäftigte Arbeitnehmer/innen umgerechnet) z.B.

Abteilungsleiter/in, Einkäufer/in, Warengruppenleiter/in, Oberaufsichten (Hausaufsichten), Filialleiter/in mit mindestens 10 unterstellten Arbeitnehmer/innen, Filialrevisor/in, Leiten der Dekoration (Chefdekorateur/in), Leiten der Warenannahme, Leiten der Versandabteilung, Büroleiter/in (Bürochef/in), Haupt- und/oder Bilanzbuchhalter/in, Leiten der Kassenverwaltung, hauptamtliche/r Ausbildungsleiter/in, Atelierleiter/in, Hausinspektor/in, Leiten technischer Abteilungen“

c) Die Tätigkeit der Arbeitnehmerin S erfüllt weder die Voraussetzungen eines der in der Gehaltsgruppe V GTV genannten konkreten Regelbeispiele/Tätigkeitsbeispiele noch die Voraussetzungen der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Oberbegriffe) der Gehaltsgruppe V GTV.

aa) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von Tarifverträgen in Bezug auf das Verhältnis von allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen und in einer Vergütungsgruppe genannten Richtbeispielen/Regelbeispielen, dass die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann als erfüllt anzusehen sind, wenn der Arbeitnehmer eine diesen Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt (20. März 2003 - 8 AZR 656/01 -; 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -). Das beruht darauf, dass die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Aufgaben einer bestimmten Vergütungsgruppe fest zuordnen können (17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -). Dies entspricht den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen im Allgemeinen gerecht werden wollen (6. Dezember 1972 - 4 AZR 56/72 - AP HGB § 59 Nr. 23). Ihnen kommt nur ausschlaggebende Bedeutung zu, wenn sie lediglich einmal in einer Lohngruppe erscheinen (25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 7 = EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 2). Auf die allgemeinen Merkmale muss aber dann zurückgegriffen werden,



wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst wird (25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - aaO mwN). Enthalten die Tätigkeitsbeispiele ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe, sind sie im Lichte der Oberbegriffe auszulegen (17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -). Gleiches gilt, wenn dieselbe Tätigkeit in mehreren Tarifgruppen genannt wird; dann muss zur Abgrenzung ebenfalls auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden (17. Januar 1996 - 4 AZR 662/94 - AP BAT §§ 22, 23 Sparkassenangestellte Nr. 4 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 5).

bb) Der Arbeitnehmerin S obliegt als Teamleiterin des Bereiches Elektro-Büro-Medien zunächst nicht das „Leiten einer technischen Abteilung“ im Sinne des in der Gehaltsgruppe V GTV genannten Regelbeispiels. Hiervon sind die Vorinstanzen zu Recht ausgegangen. Denn der Bereich Elektro-Büro-Medien im SB-Warenhaus der Arbeitgeberin stellt keine „technische Abteilung“ im Sinne des Tarifvertrages dar. Der Begriff der „technischen Abteilung“ bedarf der Auslegung.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung eines Gesetzes geltenden Grundsätzen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Es ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften, § 133 BGB. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG 21. August 2003 - 8 AZR 430/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 185 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 127 mwN). Auszugehen ist zunächst vom allgemeinen Sprachgebrauch. Dabei ist auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages abzustellen. Der allgemeine Sprachgebrauch wird lediglich dann verdrängt, wenn die Tarifvertragsparteien den verwandten Rechtsbegriffen eine eigenständige Definition geben oder aber einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden (Schaub ArbR-Hdb. § 198 Rn. 23).

Eine eigene Definition der Tarifvertragsparteien für den Begriff der „technischen Abteilung“ enthält der GTV nicht. Darüber hinaus handelt es sich nicht um einen



feststehenden Rechtsbegriff, so dass der allgemeine Sprachgebrauch maßgeblich ist. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist unter einer Abteilung ein Zweig eines Betriebes mit einem bestimmten Aufgabengebiet bzw. ein relativ selbständiger Teil einer größeren Organisationseinheit zu verstehen (*Unternehmen, Warenhaus, Bank, Behörde, Krankenhaus, Museum usw., vgl. Wahrig Deutsches Wörterbuch S. 139*). Der Begriff „technisch“ ist ein Attribut, das die nähere Ausrichtung der Abteilung beschreibt und leitet sich von dem Begriff „Technik“ ab. Unter Technik versteht man das Verfahren und die Fähigkeit zur praktischen Anwendung von Naturwissenschaften und zur Produktion industrieller, handwerklicher oder künstlerischer Erzeugnisse (*vgl. Wahrig Deutsches Wörterbuch S. 1240*). Unter einer „technischen Abteilung“ im Einzelhandel kann somit nur eine Organisationseinheit verstanden werden, die sich mit den Ablaufvorgängen, Herstellungsprozessen und Funktionen der im Einzelhandel vertriebenen Produkte beschäftigt und deren Mitarbeiter die Fähigkeit zur Kontrolle und Instandsetzung der Produkte haben (zB Kundendienst, Reparaturannahme) oder es muss sich um eine Organisationseinheit handeln, deren Aufgabe es ist, selbst den Betriebsablauf zB eines größeren Warenhauses sicherzustellen, Instandsetzungsarbeiten an internen Einrichtungen vorzunehmen etc. (zB EDV-Abteilung, Haustechnik). Eine Elektroabteilung mag zwar unter bestimmten Voraussetzungen eine „technische Abteilung“ im Tarifsinne darstellen. Dies kann aber entgegen der Annahme des Betriebsrates nur dann der Fall sein, wenn sich die Arbeitsaufgabe der Abteilung nicht lediglich im ausschließlichen Abverkauf technischer bzw. elektronischer Artikel erschöpft, sondern der arbeitstechnische Zweck der Abteilung die Beratung, Kontrolle und Instandsetzung der vertriebenen Produkte mit umfasst. Dies ist aber in einem SB-Warenhaus und dem von der Arbeitnehmerin S geleiteten Arbeitsbereich Elektro-Büro-Medien gerade nicht der Fall, sondern dieser beschränkt sich nur auf die Bereithaltung und den Verkauf technischer Geräte im weitesten Sinne.

cc) Die Arbeitnehmerin S erfüllt des Weiteren nicht das Regelbeispiel der „Abteilungsleiterin“ iSd. Gehaltsgruppe V GTV. Dies hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt. Entgegen der von dem Betriebsrat vertretenen Ansicht reicht nicht jede Tätigkeit in einer Leitungsfunktion einer Abteilung aus, um eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe V GTV zu rechtfertigen. Dies ergibt sich aus der gebotenen und vorzunehmenden Auslegung des GTV.

(1) Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff des „Abteilungsleiters“ nicht definiert. Es handelt sich auch nicht um einen feststehenden bestimmten Rechtsbegriff.



Maßgebend ist demnach zunächst auch hier der allgemeine Sprachgebrauch. Danach versteht man unter einem Abteilungsleiter den Leiter einer Abteilung in einem Betrieb oder einer Behörde und als Abteilung wiederum den Zweig eines Betriebes mit einem bestimmten Aufgabengebiet bzw. einen relativ selbständigen Teil einer größeren Organisationseinheit (*vgl. Wahrig Deutsches Wörterbuch S. 139*). Entsprechend den oben vorangestellten Grundsätzen ist es zwar zutreffend, dass bei Vergütungsgruppen, denen konkret gefasste Regelbeispiele beigelegt sind, die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale als erfüllt anzusehen sind und diese keiner besonderen Prüfung mehr bedürfen, wenn der Arbeitnehmer eine dem Regelbeispiel entsprechende Tätigkeit ausübt (*BAG 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -*). Unabhängig von der Frage, ob es sich bei dem Bereich Elektro-Büro-Medien tatsächlich um eine Abteilung handelt, kann aber entgegen der Ansicht des Betriebsrates nicht jeder angestellte Arbeitnehmer, der einen abgrenzbaren, relativ selbständigen Teil innerhalb eines Betriebes leitet, bereits Abteilungsleiter im tariflichen Sinne der Gehaltsgruppe V GTV sein.

Einer derartigen Auslegung steht der Gesamtzusammenhang des GTV und dessen Systematik entgegen. Die Tarifvertragsparteien haben in den Gehaltsgruppen IV und V GTV für eine Vielzahl von Leitungsfunktionen spezielle und abschließende tarifvertragliche Regelungen getroffen. Wenn Tarifvertragsparteien in Tarifverträgen Funktionsbezeichnungen verwenden, wollen sie damit den besonderen Verhältnissen ihrer Branche Rechnung tragen (*BAG 28. Januar 1998 - 4 AZR 426/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 23 mwN*). Der Begriff des „Abteilungsleiters“ ist aber im Gegensatz zu den konkreten Funktionsbezeichnungen allgemein gefasst und auch kein nur für die Branche des Einzelhandels typischer Funktionsbegriff. Er stellt damit eine Auffangregelung gegenüber den Spezialregelungen dar und bedarf auf Grund seiner Unbestimmtheit weiterer Eingrenzung. Zudem sind in den übrigen Regelbeispielen fünf weitere qualifizierte Fälle des Leitens bestimmter Abteilungen genannt, zB „Leiten der Versandabteilung“ oder „Leiten technischer Abteilungen“. Der Aufnahme dieser konkreten Leitungsfunktionen hätte es nicht bedurft, wenn bereits - wie der Betriebsrat meint - das erste Regelbeispiel des Abteilungsleiters für sich genommen aussagekräftig wäre. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Nennung der Leitungsfunktion in bestimmten Abteilungen gerade zum Ausdruck gebracht, dass sie nur diesen Tätigkeiten die Wertigkeit der Gehaltsgruppe V beimessen wollen. Das schließt es aus, dass sie eine Abteilungsleiterstellung bezüglich jeder Abteilung mit Gehaltsgruppe V bewerten wollten. Der allgemeine Begriff Abteilungsleiter bedarf deshalb der näheren Bestimmung durch die Oberbegriffe. Enthalten Regelbeispiele selbst unbestimmte



Rechtsbegriffe oder handelt es sich bei ihnen um einen unbestimmten Rechtsbegriff, so sind diese nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Lichte der Oberbegriffe und damit der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale auszulegen (17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -).

Dies führt nicht zu dem Schluss, dass das Tätigkeitsbeispiel des „Abteilungsleiters“ keinen Regelungsgehalt hätte und demnach die Tarifvertragsparteien eine sinnlose, unpraktikable Regelung getroffen hätten. Das Regelbeispiel „Abteilungsleiter“ wird von den Tarifvertragsparteien nur in der höchsten Gehaltsgruppe V des GTV verwendet, so dass davon auszugehen ist, dass die Tarifvertragsparteien nur solche Abteilungsleiter entsprechend dieser Gehaltsgruppe vergüten wollten, deren Tätigkeit den Anforderungen an die Gehaltsgruppe auch gerecht wird, nicht hingegen bloße Titularabteilungsleiter oder jegliche Mitarbeiter mit einer Leitungsfunktion. Für diese Auslegung spricht des Weiteren, dass es sich bei den im Übrigen in der Gehaltsgruppe V GTV genannten Regelbeispielen um branchenspezifische Beispiele des „Abteilungsleiters“ handelt, zB Leiten der Dekoration, Leiten der Warenannahme, Leiten der Versandabteilung, Leiten der Kassenverwaltung und Leiten technischer Abteilungen, denen der „Abteilungsleiter“ ohne Funktionszusatz von den Tarifvertragsparteien gleichgestellt worden ist. Wann ein Abteilungsleiter eine den Abteilungsleitern mit Funktionszusatz vergleichbare Funktion ausübt, lässt sich nur anhand der Oberbegriffe ermitteln.

Ein anderes Auslegungsergebnis ergibt sich auch nicht - wie der Betriebsrat meint - aus einer hiervon abweichenden Übung bei der Anwendung des Tarifvertrages durch die Arbeitgeberin in der Vergangenheit, indem diese allen Abteilungsleitern eine Vergütung nach der Gehaltsgruppe V gewährte. Eine gegebenenfalls tarifwidrige Praxis bei der Eingruppierung der damaligen sogenannten Abteilungsleiter führt ebenso wenig wie eine Umbenennung der Abteilungsleiter in Teamleiter ohne Änderung der Tätigkeit der Mitarbeiter zu einer Änderung der Eingruppierung, da für die Eingruppierung nach § 9 Ziffer 2 MTV, § 2 Ziffer 1 GTV die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgeblich ist. Entscheidend ist, ob der betreffende Mitarbeiter eine den Anforderungen der Gehaltsgruppe V GTV entsprechende Abteilungsleitertätigkeit ausübt oder nicht.

Schließlich steht das Tarifgefüge entgegen der Ansicht des Betriebsrates nicht im Widerspruch zu dem gewonnenen Auslegungsergebnis. Soweit dieser meint, es widerspreche dem Tarifgefüge, wenn die Teamleiterin einer ihr unterstellten 1. Verkäuferin oder Substitutin hinsichtlich der Vergütungshöhe gleichgestellt sei, kann dem nicht gefolgt werden. Eine 1. Verkäuferin ist nach dem GTV nur dann in der Gehalts-



gruppe IV GTV eingruppiert, wenn sie zusätzlich mit Einkaufs- oder Dispositionsbefugnis ausgestattet ist, die 1. Verkäuferin im Allgemeinen ist in der Gehaltsgruppe III GTV - wie die Arbeitnehmerin S vor der Übernahme der Tätigkeit als Teamleiterin - eingruppiert. Die gleiche Vergütung für Angestellte mit selbständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich und den Substituten, dh. ihren Stellvertretern, ist von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich gewollt wie sich aus der Nennung der Substitute als Regelbeispiel in der Gehaltsgruppe IV GTV ergibt.

(2) Nach alledem kommt eine Eingruppierung in der Gehaltsgruppe V nur dann in Betracht, wenn die Oberbegriffe erfüllt sind. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit jedoch zu Recht angenommen, dass die Arbeitnehmerin S in ihrer Tätigkeit als Teamleiterin für den Bereich Elektro-Büro-Medien weder in leitender Stellung noch mit erhöhter Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich tätig wird, sondern vielmehr eine selbständige Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich ausübt und damit in die Gehaltsgruppe IV GTV eingruppiert ist.

(a) Bei den Gehaltsgruppen IV und V GTV handelt es sich um sogenannte Aufbaufallgruppen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei derartigen Aufbaufallgruppen zwar zunächst zu prüfen, ob der Arbeitnehmer die Anforderungen der allgemeinen und darauf jeweils nacheinander die der qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen erfüllt (*vgl. 18. Februar 1998 - 4 AZR 552/96 -; 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 36*). Dabei reicht aber eine pauschale Überprüfung aus, soweit die Parteien die Tätigkeit als unstreitig ansehen und der Arbeitgeber selbst für die Tätigkeit des Arbeitnehmers die Merkmale als erfüllt erachtet (*26. April 2000 - 4 AZR 128/99 -*). Eine summarische Prüfung muss allerdings erkennen lassen, auf Grund welcher konkreten Tatsachen die Erfordernisse einer bestimmten Fallgruppe bzw. Vergütungsgruppe als erfüllt angesehen werden und welche Tatumstände insbesondere für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der niedrigeren Vergütungsgruppen herangezogen worden sind (*24. Februar 1999 - 4 AZR 8/98 - ZTR 1999, 319*). Da vorliegend beide Beteiligten auf Grund der Tätigkeit und Funktion der Arbeitnehmerin S von der Erfüllung der Anforderungen der Gehaltsgruppe IV GTV ausgehen, ist eine pauschale Überprüfung - wie vorgenommen - ausreichend und das Landesarbeitsgericht konnte sich auf die Prüfung der Tatbestandsmerkmale der Gehaltsgruppe V GTV beschränken.



(b) Die von der Arbeitnehmerin S ausgeübte Tätigkeit als Teamleiterin erfüllt nach den unstreitigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu Funktion und Tätigkeit der Arbeitnehmerin als Teamleiterin Elektro-Büro-Medien und selbst bei Unterstellung der zwischen den Beteiligten streitig gebliebenen Punkte zu Gunsten der Arbeitnehmerin nicht die Heraushebungsmerkmale der Gehaltsgruppe V GTV.

(aa) Die Begriffe der „leitenden Stellung“ mit „Anweisungsbefugnissen“ und mit „erhöhter Verantwortung für den Tätigkeitsbereich“ bedürfen wiederum der Auslegung. Die Tarifvertragsparteien haben die verwandten Begriffe nicht weiter definiert, so dass erneut vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen ist. Demnach muss es sich um eine führende, lenkende Position handeln, im Rahmen derer dem Arbeitnehmer ein Recht zur Weisung gegenüber Dritten eingeräumt ist und diese Stellung mit einer erhöhten Verantwortung beschränkt auf den Tätigkeitsbereich verbunden ist. Entgegen der Ansicht des Rechtsbeschwerdeführers reicht es nicht aus, dass der Angestellte eine (irgendwie) hervorgehobene Position im Betrieb hat. In Abgrenzung zur Gehaltsgruppe IV GTV kann eine Leitungstätigkeit nur bejaht werden, wenn die Aufgabewahrnehmung - unabhängig von unterstellten Arbeitnehmern, da dies in beiden Gehaltsgruppen vorausgesetzt wird - durch den Angestellten über die selbständige Aufgabenerfüllung im Rahmen allgemeiner Anweisungen hinausgeht. In Abgrenzung zu einem leitenden Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG, der gerade von dem Geltungsbereich des GTV ausdrücklich ausgenommen ist, ist zwar weder das Bestehen einer selbständigen Einstellungs- und Entlassungsbefugnis notwendig noch die Verrichtung unternehmerischer Aufgaben. Eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe V GTV kann aber nur erfolgen, wenn dem Angestellten in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht ein eigener Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum zur Verfügung steht und er weitgehend frei von Weisungen in seinem Tätigkeitsbereich agieren kann. Dabei muss zudem ein bestimmender Einfluss auf wirtschaftliche, organisatorische oder personelle Abläufe im Betrieb gegeben sein. Zudem muss der Angestellte eine damit einhergehende erhöhte Verantwortung für seinen Tätigkeitsbereich zu tragen haben. Er muss für die sachgerechte, pünktliche und ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben in vollem Umfang einstehen und die Folgen seines selbständigen Handelns selbst tragen. Die Gehaltsgruppe V GTV verlangt mithin gegenüber der Gehaltsgruppe IV GTV ein gesteigertes Maß an Selbständigkeit und Verantwortlichkeit.

(bb) Diesen Anforderungen wird die Tätigkeit der Arbeitnehmerin S als Teamleiterin für den Bereich Elektro-Büro-Medien nicht gerecht. Nach den Feststellungen des



Landesarbeitsgerichts in Bezug auf den Inhalt und die Funktion der Tätigkeit der Arbeitnehmerin S als Teamleiterin liegen weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Hinsicht Entscheidungsspielräume der Arbeitnehmerin oder Gestaltungsspielräume bzw. Einflüsse auf wirtschaftliche, organisatorische oder personelle Abläufe im Betrieb des SB-Warenhauses der Arbeitgeberin vor. Die Tätigkeit der Arbeitnehmerin S ist vielmehr weitestgehend durch Vorgaben der Arbeitgeberin bestimmt und beschränkt. Dem steht eine selbständige Handlungsweise im Rahmen der Anweisungen und Vorgaben der Arbeitgeberin nicht entgegen.

Im personellen Bereich ist die Arbeitnehmerin als Teamleiterin Ansprechpartnerin der ihr unterstellten Mitarbeiter und für deren Personal- und Einsatzplanung zuständig. Aus den ihr zugewiesenen Aufgaben in diesem Bereich ist aber weder ein Entscheidungsspielraum noch ein Gestaltungsspielraum erkennbar. Die Arbeitnehmerin ist für die wöchentliche Einsatzplanung der Mitarbeiter unter Berücksichtigung von auftretenden Arbeitszeitverschiebungen, Mehrarbeit, Abwesenheit infolge Krankheit oder Urlaub verantwortlich und führt einen Schichtplan. Eine Entscheidungsbefugnis über Arbeitszeitverschiebungen, Anordnung von Mehrarbeit etc. steht ihr nicht zu. Sie leitet die Tatbestände an den Geschäftsleiter weiter, der über eine Genehmigung oder Anordnung entscheidet und gegenüber dem Betriebsrat bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen die Verantwortung für die Maßnahme trägt. Ein gegenüber einer mit einer selbständigen Tätigkeit verbundenen Verantwortung gesteigertes Maß an Verantwortung kommt der Arbeitnehmerin im personellen Bereich betreffend die Personaleinsatz- und Personalbedarfsplanung daher gerade nicht zu. Ähnlich verhält es sich bei der Urlaubsplanung, denn auch hier obliegt der Arbeitnehmerin nur die Sammlung, Koordination und Weiterleitung der Urlaubswünsche der ihr zugeordneten Mitarbeiter. Sie gibt durch Abzeichnung des Urlaubsantrages im Einzelfall zu erkennen, dass aus ihrer Sicht keine betrieblichen oder persönlichen Hinderungsgründe der Genehmigung des Urlaubsantrages entgegenstehen, die Entscheidung liegt aber wiederum bei der Geschäftsleitung. Die Arbeitnehmerin ist zwar fachlich gegenüber den ihr unterstellten Arbeitnehmern weisungsbefugt, jedoch nicht disziplinarisch. Die Entscheidung über die Ahndung von Arbeitsvertragsverstößen der Arbeitnehmer liegt ebenfalls bei der Geschäftsleitung, an die die Arbeitnehmerin berichtet. Mit der Ermittlung und Weitergabe des Sachverhaltes ist weder eine Entscheidungsbefugnis von Gewicht noch eine Gestaltungsfreiheit verbunden. Selbst wenn die Arbeitnehmerin Abmahnungen schriftlich vorbereitet, fehlt es ihr weiterhin an der Entscheidungskompetenz, ob und mit welchen arbeitsrechtlichen Mitteln die Arbeitgeberin auf Arbeitsvertragsverstöße der Arbeitneh-



mer reagiert. Des Weiteren ist die Arbeitnehmerin zur Änderung der Arbeitsvertragsinhalte der ihr zugeordneten Mitarbeiter nicht befugt. Ein Direktionsrecht in Bezug auf den Inhalt, die Art und Weise und die zeitliche Lage der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer steht ihr ebenso wenig zu. Die Arbeitnehmerin S führt mithin ihr Team im Rahmen der Vorgaben der Arbeitgeberin und nimmt selbständig Koordinationsaufgaben für diese wahr und ist Ansprechpartnerin und Vermittlungsstelle zwischen den Arbeitnehmern und der Geschäftsleitung, nicht mehr und nicht weniger.

Im fachlichen bzw. arbeitsorganisatorischen Bereich fehlt es ebenfalls an einer Entscheidungs- und Gestaltungsbefugnis, die über eine selbständige Leistungserbringung hinausgeht. Die Zusammensetzung und Auswahl des regulären Warensortiments erfolgt zentral durch ein bei der Arbeitgeberin eingerichtetes Warengruppenmanagement ebenso wie die Auswahl der Werbe- oder Sonderware. Die Arbeitnehmerin hat weder Einfluss auf den Einkauf noch eine Dispositionsbefugnis hinsichtlich der vorzuhaltenden Ware. Die Bestellung richtet sich nach den Vorgaben der Arbeitgeberin; ob die Arbeitnehmerin die Bestellmenge und die Bestellartikel selbständig bei dem zentralen Bestellsystem angeben kann oder ob dies über den Merchandiser erfolgt, ist unerheblich. Des Weiteren kommt der Arbeitnehmerin bei dem Abverkauf der Waren kein besonderer Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum zu, da selbst die Anordnung und Platzierung der Waren im Verkaufsraum im Einzelnen durch einen bebilderten Katalog zur Wahrung eines einheitlichen Erscheinungsbildes der SB-Warenhäuser für die Kunden vorgegeben wird. Die Arbeitnehmerin kann daher nicht durch eigene Gestaltung ihres Warenbereiches das Kaufverhalten der Kunden beeinflussen, indem zB bestimmte Artikel besonders hervorgehoben werden. Darüber hinaus hat die Arbeitnehmerin auch keinerlei Einfluss auf die Preisgestaltung der abzuverkaufenden Waren, diese werden von der Arbeitgeberin sowohl für reguläre als auch für Werbeware im Einzelnen vorgegeben. Die der Arbeitnehmerin bei der Absetzung von Restposten per Aktionspreis zustehende Artikelauswahlbefugnis vermag keine nennenswerte Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit zu begründen, die allein eine Eingruppierung in der Gehaltsgruppe V GTV rechtfertigen könnte, selbst wenn die Arbeitnehmerin hier auch zur Preisfestlegung berechtigt wäre. Die Absetzung von Restposten per Aktionspreis gibt der Tätigkeit der Teamleiterin nicht das Gepräge, sondern stellt eine offensichtlich nicht regelmäßig anfallende und untergeordnete Tätigkeit dar.

3. Weitere Zustimmungsverweigerungsgründe hat der Betriebsrat mit Schreiben vom 23. Oktober 2002 gegenüber der Arbeitgeberin nicht geltend gemacht, insbeson-



dere hat er sich nicht auf den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG berufen und auf eine Benachteiligung der Arbeitnehmerin S hingewiesen. Soweit der Rechtsbeschwerdeführer in der Rechtsbeschwerde auf das Vorliegen dieses Zustimmungsverweigerungsgrundes ohne weitere Angaben verweist, konnte dieses im Rahmen der Prüfung bereits aus Rechtsgründen keine Berücksichtigung mehr finden. Denn ein Nachschieben von Zustimmungsverweigerungsgründen im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist unzulässig (*BAG 22. Januar 2003 - 4 ABR 18/02 - mwN*).

4. Soweit die Rechtsbeschwerde rügt, das Beschwerdegericht habe seine tatsächlichen Feststellungen unter Verletzung der Aufklärungspflicht des § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG getroffen, ist die Verfahrensrüge bereits unzulässig.

Die Rechtsbeschwerde hat die Verletzung der gerichtlichen Aufklärungspflicht unter Beachtung des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG bereits nicht ordnungsgemäß gerügt, da es insoweit an weiteren konkreten Angaben des Rechtsbeschwerdeführers fehlt, welche weiteren Tatsachen in den Vorinstanzen hätten ermittelt und welche Beweismittel herangezogen hätten werden können (*vgl. BAG 19. September 1991 - 2 ABR 14/91 -*). Der pauschale Hinweis, dass sich aus der Vernehmung von Zeugen weitere Anhaltspunkte für die wirtschaftliche Verantwortlichkeit der Arbeitnehmerin S für ihren Arbeitsbereich ermitteln lassen, reicht nicht aus. Denn es ist aus dem Vortrag nicht ersichtlich, welche weiteren Tätigkeiten die Arbeitnehmerin über die bereits ermittelten hinaus erbringt. Diese erfüllen aber - wie festgestellt - gerade nicht die Heraushebungsmerkmale der Gehaltsgruppe V GTV.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Heydenreich

Brückmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

