



Landesarbeitsgericht Bremen

1 TaBV 1/25
10 BV 1007/24

Verkündet am 27.01.2026

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

*Justizhauptsekretärin als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

– Antragstellerin, Beteiligte zu 1) und Beschwerdeführerin –

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

– Antragsgegner, Beteiligter zu 2) und Beschwerdegegner –

Prozessbevollmächtigter:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der Anhörung vom 27. Januar 2026 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie die ehrenamtlichen Richter und beschlossen:

- 1. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 1. wird der Beschluss des Arbeitsgerichtes Bremen-Bremerhaven vom 5. Dezember 2024 -10 BV 1007/24- abgeändert, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Herrn F. B. als Mitarbeiter im Bereich Recovery in die Gehaltsgruppe G II, 7. Berufs- und Tätigkeitsjahr**

des Gehalts- und Lohntarifvertrags für den bremischen Einzelhandel in der Fassung vom 13.10.2021 wird ersetzt.

- 2. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.**
- 3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

GRÜNDE:

I.

Die Antragstellerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. B. .

Die Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) gehört zum deutschen Unternehmenszweig des weltweit agierenden Möbel- und Einrichtungskonzerns I. und betreibt mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen das Einrichtungshaus der Niederlassung B. . Die Arbeitgeberin ist tarifgebunden und wendet in ihrem Betrieb die Tarifverträge für den bremischen Einzelhandel an. Der Beteiligte zu 2 ist der bei ihr gebildete Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat).

Mit Schreiben vom 31. August 2023 (Anlage AST 3, Bl. 9 d.ArbG-A.) hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur beabsichtigten Einstellung und Eingruppierung von Herrn F. B. zum 15. September 2023 als „Mitarbeiter Recovery“ an und ersuchte den Betriebsrat um Zustimmung. Als beabsichtigte Gehaltsgruppe gab sie die Gehaltsgruppe 2, Tätigkeitsjahr 7 des Gehalts- und Lohntarifvertrages für den bremischen Einzelhandel an.

Am 4. September 2023 (Anlage AST 3 und AST 4, Bl. 9 - 10 d.ArbG-A.) teilte der Betriebsrat mit, dass er der Einstellung zustimme, jedoch die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung verweigere. Er begründete seine Zustimmungsverweigerung mit einem Verstoß gegen § 2 Abs. 1 des Gehalts- und Lohntarifvertrages des bremischen Einzelhandels. Er teilte mit, dass er die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe 3 als erfüllt ansehe.

Der Betriebsrat hatte zuvor in seiner Sitzung am 4. September 2023, zu der der Vorsitzende des Betriebsrates unter Mitteilung der Tagesordnung geladen hatte, mit fünf anwesenden Betriebsratsmitgliedern den einstimmigen Beschluss gefasst, der Einstellung des Mitarbeiters B. zuzustimmen und der Eingruppierung die Zustimmung zu verweigern. Es wird insofern auf die zur Akte gereichten Unterlagen zur Betriebsratssitzung (Einladung, Anwesenheitsliste, Protokoll und Beschlussfassung; Anlage AG 5, Bl.157 f. d.ArbG-A.) verwiesen.

§ 6 des zwischen dem Einzelhandelsverband Niedersachsen-Bremen e. V. und ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geschlossenen Manteltarifvertrags für die Beschäftigten im Einzelhandel des Landes Bremen (im Folgenden: MTV, Anlage AG 1, Bl. 110-125 d.ArbG-A.) regelt u.a. das Folgende:

„§ 6

Gehalts- und Lohnregelung

1. Die Festsetzung der Gehälter und Löhne erfolgt in besonderen Tarifverträgen.

2. Für die Eingruppierung der Beschäftigten kommt es auf die Tätigkeit an, die sie tatsächlich ausüben. [...].“

In § 2 Abs. 1 des Gehalts- und Lohntarifvertrags für den bremischen Einzelhandel (im Folgenden: Gehalts- und Lohntarifvertrag, Anlage AG 1, Bl. 127-136 d.ArbG-A.), abgeschlossen zwischen dem Handelsverband Niedersachsen-Bremen e. V., handelnd für den Einzelhandelsverband Niedersachsen-Bremen e. V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirk Niedersachsen-Bremen - Fachbereich Handel -, ist das Folgende geregelt:

„§ 2

Grundsätze der Gehalts- und Lohnregelung

1. Für die Eingruppierung der Beschäftigten kommt es auf die tatsächlich verrichtete, überwiegend ausgeübte Tätigkeit an. Ist sie als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt, sind die Beschäftigten dort einzugruppieren.“

In § 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrags sind die Gehaltsgruppen 1-4 wie folgt geregelt:

„§ 3

Gehaltsregelung

[...] Gehaltsgruppe 1:

Angestellte ohne abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung erhalten [...].

Nach dem 3. Tätigkeitsjahr erfolgt die Übernahme in das 2. Berufsjahr der Gehaltsgruppe 2.

Gehaltsgruppe 2:

Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung und Angestellte nach Gehaltsgruppe 1 ab 4. Tätigkeitsjahr.

Der abgeschlossenen einschlägigen Berufsausbildung ist gleichgestellt bei Steno- und Phonotypisten/Steno- und Phonotypistinnen die Vorbildung auf einer Vollhandelsschule von 2 Jahren nebst 1-jähriger praktischer Tätigkeit oder die mittlere Reife und Vorbildung auf einer Vollhandelsschule von einem Jahr nebst 1/2-jähriger praktischer Tätigkeit.

Beispiele:

Verkäufer/Verkäuferinnen, Kassierer/Kassiererinnen (auch im SB-Bereich), Telefonisten/Telefonistinnen, Steno-Phonotypisten/Steno-Phonotypistinnen. Angestellte mit einfacher Tätigkeit in Verwaltung, Warenannahme, Lager, Versand, Reisebüro, Dekoration (Gestalter/in für visuelles Marketing). Kontrolleure/Kontrollleurinnen bei Warenausgabe (Packtischen). [...]

Angestellte mit einer abgeschlossenen Verkäuferschaft werden in das 2. Berufsjahr eingestuft. Angestellte mit einer einschlägigen 3-jährigen Berufsausbildung werden in das 4. Berufsjahr eingestuft.

Im Übrigen werden die Eingruppierungen nach der tatsächlichen Zahl der zurückliegenden Berufsjahre durchgeführt.

Gehaltsgruppe 3:

Angestellte mit Tätigkeiten, in denen sich Fachkenntnisse und Verantwortung deutlich über Gruppe 2 hinausheben, soweit ihnen diese Tätigkeit selbstständig übertragen wurde.

Beispiele:

Erste Kräfte (z.B. Erstverkäufer/Erstverkäuferinnen und Lagererste, auch mit Einkaufsbefugnis) im Verkauf, in Dekoration (Gestalter/in für visuelles Marketing), in Verwaltung, Warenannahme, Versand, Reisebüro.

Kassierer/Kassiererinnen (auch im SB-Bereich) mit gehobener Tätigkeit.

Telefonisten/Telefonistinnen an Großanlagen mit mehr als 3 Amtsanschlüssen bzw. mit qualifizierter Nebentätigkeit. Diese Tätigkeitsbeispiele sind keine abschließende Aufzählung. [...]

Gehaltsgruppe 4:

Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen und mit Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich.

Beispiele: Substituten/Substitutinnen, Disponenten/Disponentinnen, Sortimentskontrolleure/Sortimentskontrolleurinnen, Etagenaufsichten, Kassenaufsichten, Hauptkassierer/Hauptkassiererinnen, Direktrizen, Hausmeister/Hausmeisterinnen, Maschinenmeister/Maschinenmeisterinnen, Elektromeister/Elektromeisterinnen, Verkaufsstellenverwalter/Verkaufsstellenverwalterinnen (vergleichbar mit der Tätigkeit von Substituten). [...]"

Der Mitarbeiter B. , der ausgebildeter Koch ist und zuvor mehrere Jahre in der Logistikabteilung der Arbeitgeberin eingesetzt war, wird seit dem 15. September 2023 als Mitarbeiter im Bereich Recovery eingesetzt, insgesamt befand er sich im zehnten Tätigkeitsjahr. Als Mitarbeiter in der Logistikabteilung oblagen ihm im Wesentlichen die Arbeitsaufgaben des Kommissionierens, der Übergabe von Ware an Kunden der Entladung von LKWs und des Verräumens von Ware in Regale. Zudem war ein Teil des Recoverybereichs bis vor einiger Zeit der Logistikabteilung zugeordnet. Zu den Arbeitsaufgaben des Herrn B. gehörte es in der Logistikabteilung nicht, Möbel aufzubauen, Ware zu präsentieren und Preise zu kalkulieren.

Bei der Arbeitgeberin verhält es sich so, dass Kunden, die ihre Ware - sei es aufgrund eines Rückgaberechts oder infolge des Bestehens von Gewährleistungsansprüchen - zurückgeben wollen, sich an den sog. Returnschalter wenden müssen. Die dort eingesetzten Beschäftigten entscheiden über die Rücknahme der Ware und sind für die Abwicklung der Rücknahme zuständig. Die zurückgenommenen Produkte werden sodann als "neu", "beschädigt", etc. klassifiziert. Im Anschluss daran übergeben die Mitarbeiter des Returnschalters die Produkte den Mitarbeitern des Bereichs Recovery.

Im Bereich Recovery findet dann das weitere Handling der zurückgenommenen Ware statt. Ziel ist es, den Produkten eine zweite Chance zu geben und sie für die Arbeitgeberin in bestmöglicher Weise zu verwerten. Für das weitere Verfahren für die zurückgenommene

Ware gibt es für die Mitarbeiter im Bereich Recovery verschiedene Optionen. Sofern sowohl die zurückgegebene Ware als auch die Verpackung unbeschädigt sind, gibt der Recovery-Mitarbeiter die Ware wieder zurück in den Verkaufsraum. Für den Fall, dass die Kartons geöffnet, aber nicht beschädigt sind, werden sie durch den Recovery-Mitarbeiter mithilfe von Klebeband oder Heißkleber wieder verschlossen und die Produkte werden ebenfalls in den Verkauf zurückgeführt. Kommen die Produkte beschädigt bzw. mit einem Mangel zurück, prüft der Recovery-Mitarbeiter ob diese als gebrauchte Ware weiterveräußert werden können. Die Weiterveräußerung findet online oder in der Fundgrube statt, ein vom herkömmlichen Verkaufsraum abgetrennter Raum für den Verkauf gebrauchter bzw. mangelhafter Ware. Der Recovery-Mitarbeiter ist berechtigt, für ein solches Produkt einen Preisnachlass von bis zu 50 % festzusetzen, wobei folgende Vorgabe gilt:

- Unversehrtes Möbelstück/Topseller: 20-25%
- Leichte Gebrauchsspuren: 25-35%
- Leichte Beschädigung/eindeutige Gebrauchsspuren: 35-45%
- Unvollständige Artikel/Nachreduzierung nach 4 Wochen unverkauft: 50%

Auch ist er für die Präsentation des Produkts in der Fundgrube zuständig. Demnach ist es spätestens zu diesem Zeitpunkt auch Aufgabe des Recovery-Mitarbeiters, das zurückgenommene Produkt wieder aufzubauen. Der Recovery-Mitarbeiter ist ebenfalls befugt, über die Spende, die Vernichtung des Produkts bzw. über die Nutzung von Teilen des Produkts für das Ersatzteillager zu entscheiden, sofern er einen Wiederverkauf für nicht zielführend hält. Im Fall der Vernichtung ist er für die ordnungsgemäße Entsorgung, also Trennung in Pappe, Folie, Altholz, Sperrmüll, Metall, Glas/Keramik und Elektroschrott zuständig. Die gleichen Optionen gelten auch für sog. Rückwaren, d.h. Waren, die vom Kunden über eine Spedition zurückgegeben werden. Für die zurückgenommene Ware muss der Recovery-Mitarbeiter außerdem kontrollieren, ob diese innerhalb des Bestandssystems richtig vermerkt und verbucht worden ist. Im Übrigen obliegen den Recovery-Mitarbeiter Aufgaben der Qualitätskontrolle (QUAK). Sie müssen unter Zuhilfenahme von Bauplänen feststellen, ob ein Qualitätsproblem mit einem Produkt vorliegt. Hierfür steht ihnen die PDOC-Enzyklopädie, eine umfangreiche auf Englisch verfasste Sammlung von Bauplänen mit den exakten Produktspezifikationen der I. - Produkte, wie z.B. Maße der einzelnen Produktkomponenten, der Vorbohrungen, der Verpackungsspezifikationen für den Repackprozess u.ä. zur Verfügung. Beispielhaft für den Inhalt dieser Enzyklopädie wird auf Bl. 241 der Akte verwiesen. Sofern Recovery-Mitarbeiter zu dem Ergebnis kommen, dass ein Qualitätsproblem vorliegen könnte, haben sie dieses im System zu dokumentieren und an die zentrale Qualitätsabteilung zu melden. Hierfür gehen sie zum einen selbstständig durch den Verkauf und prüfen Produkte, zum anderen werden sie von anderen Mitarbeitern auf mögliche Qualitätsprobleme hingewiesen. Zudem haben sie dreimal täglich das sogenannte QUAK-E-Mail-Postfach auf

E-Mails zu Qualitätsproblemen zu kontrollieren. Je nach E-Mail-Eingang ist die betroffene Ware dann aufzusuchen und zu prüfen und bei bestätigtem Qualitätsproblem z.B. aus dem Verkauf zu nehmen (Sales-Stop) oder durch den Austausch von Einzelteilen zu reparieren. Entscheidungen über Maßnahmen bei gemeldeten Qualitätsproblemen werden nicht im Betrieb, sondern durch Product Quality Specialists (PQS) getroffen, welche in Bremerhaven nicht beschäftigt werden. Für die Mitarbeiter des Bereiches Recovery gelten bei der Arbeitgeberin unternehmensweit die Regeln und Richtlinien „ASR 4 – Recovery“, welchen eine Vielzahl von Arbeitsanweisungen für die Recovery-Mitarbeiter zu entnehmen sind. Wegen des konkreten Inhalts der Regeln und Richtlinien „ASR 4 – Recovery“ wird auf die Blätter 166-184 d. ArbG-Akte verwiesen. Dem bei der Arbeitgeberin geltenden „Competence-Profile“ (Bl. 185-187 d. ArbG-A.) für die Tätigkeit als „Mitarbeiter Recovery“ ist u.a. das Folgende zu entnehmen:

“A JOB-SPECIFIC KNOWLEDGE

Extensive knowledge of using IT systems and other tools in daily work duties.

Good knowledge of functions within the I. store and how they contribute to the recovery and quality process.

Good knowledge of the I. product range. Extensive knowledge of the store's recovery process.

Good understanding of merchandising techniques and how to create a commercially attractive As-Is area.

Good knowledge of the waste management and sustainability principles.

Basic understanding on how each workflow within Recovery affects the store profit and loss.

A ESSENTIAL FOR PARTICULAR JOB

Business-minded and result-driven with a customer focus.

Experience of working in a customer-and commercial-oriented business.

Open to change and a high level of flexibility.

High ambition to work in a team. Ability to take personal initiatives.

Ability to prioritise and organise personal work duties to make the most efficient use of time available.

Creative in developing smart solutions. Excellent attention to detail.

Good knowledge of the I. product range.

Basic knowledge of English.

Good skilled craftsmanship.

B PREFERRED FROM EXTERNALS

Basic retail experience.

Cost-consciousness.

High flexibility when dealing with new challenges.

Solution-orientated behaviour.

C PREFERRED FROM INTERNALS

Understanding of Recovery's contribution to the bottom line.

Understanding of the impact the recovery and quality work has on the I. growth agenda.”

Zu Beginn der Tätigkeit als Mitarbeiter Recovery erfolgt eine Einarbeitung nach einem Einarbeitungsplan, welcher eine Begleitung durch eine bereits eingearbeitete Fachkraft, je nach Vorkenntnissen, für ein bis drei Monate und sodann weitere Onboarding-Maßnahmen für den Zeitraum von bis zu einem Jahr nach Beginn der Tätigkeit vorsieht. Für Verkäuferinnen und Verkäufer in der Markthalle sind die Einarbeitungspläne für ungefähr den gleichen Zeitraum ausgestaltet. Verkäuferinnen und Verkäufer mancher Abteilungen, wie Küche und Betten erhalten eine längere Einarbeitung. Für die Aufgaben der Qualitätskontrolle erfolgt für die Mitarbeiter Recovery regelmäßig zusätzlich eine einwöchige Schulung. Inhalt der Schulung ist im Wesentlichen die Vermittlung, wie die Arbeitsprozesse im Bereich Qualitätskontrolle konkret ablaufen und wer im Unternehmen welche Funktion hat und wofür Ansprechpartner/in ist. Herr B. hat an einer solchen Quality Einarbeitung vom 16. bis zum 20. September 2024 in Dresden teilgenommen. Wegen des konkreten Inhaltes dieser Einarbeitung wird auf den Inhalt des Schulungsplans (Bl. 248-250 der Akte) verwiesen.

Mit Antrag vom 19. März 2024 hat die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven begehrt, die Zustimmung des Betriebsrats zur begehrten Eingruppierung zu ersetzen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, dass die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters B. in die Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrags zu ersetzen sei. Die Tätigkeit im Bereich Recovery erfülle nicht die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe 3. Die Mitarbeiter im Bereich Recovery übten jedenfalls keine Tätigkeiten aus, in denen sich Fachkenntnisse und Verantwortung deutlich über die Gehaltsgruppe 2 hinausheben. Schließlich setze die Arbeitgeberin für die Recovery-Mitarbeiter nicht einmal den Abschluss einer 2-3-jährigen Berufsausbildung voraus. Diese sei für die Tätigkeit eines Recovery-Mitarbeiters auch nicht erforderlich. Die Entscheidung über die Rücknahme der Ware werde von den Kollegen am Returnschalter getroffen. Im Bereich Recovery finde dann lediglich das weitere Handling statt, welches zum überwiegenden Teil darin bestehe, die originalverpackte, unbeschädigte Ware in den Verkaufsraum zurückzuführen. Eine besondere Sortimentskenntnis sei hierfür und auch für die Entscheidung über die Vernichtung von Ware bzw. über Preisnachlässe nicht vonnöten. Auch die Qualitätskontrolle erfordere keine besonderen Fachkenntnisse. Es handele sich hierbei um eine Tätigkeit nach konkreter Anweisung.

Die zunächst in der Antragsschrift vom 19. März 2024 gestellten weiteren Anträge zu 1 und 2 bzgl. des Zustimmungsersatzungsverfahrens zur Eingruppierung des Mitarbeiters M. M. hat die Arbeitgeberin mit Schriftsatz vom 5. Juli 2024 zurückgenommen. Das Verfahren

hinsichtlich dieser Anträge ist in der mündlichen Anhörung vor dem Arbeitsgericht am 5. Dezember 2024 eingestellt worden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Herrn F. B. als Mitarbeiter im Bereich Recovery in die Gehaltsgruppe G II, 7. Berufs- und Tätigkeitsjahr des Gehalts- und Lohntarifvertrags für den bremischen Einzelhandel in der Fassung vom 13.10.2021 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gegeben sei, da die beabsichtigte Eingruppierung der Arbeitgeberin gegen den Gehalts- und Lohntarifvertrag verstoße. Die im Bereich Recovery auszuübenden Tätigkeiten würden sich im Hinblick auf Verantwortung und Fachkenntnisse deutlich über die Anforderungen der Gehaltsgruppe 2 hinausheben, sodass eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 3 gerechtfertigt sei. Dabei handele es sich bei der Tätigkeit im Bereich Recovery um eine einheitliche Gesamttätigkeit im eingruppierungsrechtlichen Sinne. Die einzelnen mit der Tätigkeit verbundenen Aufgaben und Arbeitsschritte dienten einem gemeinsamen Arbeitsergebnis – nämlich der Sicherstellung eines optimierten Kostenreduzierungs- und Wiederverwertungsprozesses von Waren. Diese Tätigkeit sei den Mitarbeitenden auch selbständig übertragen worden. Im Hinblick auf das Merkmal Verantwortung verfügten die Mitarbeitenden über eigene Entscheidungsspielräume hinsichtlich der verschiedenen Optionen, die für die zurückgenommene Ware bestehen. Um dieser Aufgabe gerecht werden zu können, müssten die Mitarbeitenden über Fachkenntnisse verfügen, die über das fachliche Können der Gehaltsgruppe 2 hinausgehen. So erfordere die Tätigkeit sehr gute Kenntnisse des I.-Sortiments und insbesondere umfassende Kenntnisse über den Rücknahmeprozess des Einrichtungshauses. Weiterhin müssten die Mitarbeitenden über sehr gute Kenntnisse der Grundsätze des Abfallmanagements und der Nachhaltigkeit sowie der Qualitätskontrolle verfügen. Im Rahmen der Qualitätskontrolle müssten die Mitarbeitenden anhand von Bauplänen eigenständig feststellen, ob ein Qualitätsproblem vorliege, also die Ware fehlerhaft sei oder, ob der Fehler bei der Montage durch den Kunden entstanden sei. Hinzu komme ein grundlegendes Verständnis dafür, wie jeder Arbeitsablauf innerhalb der Rückgewinnung den Gewinn und Verlust des Einrichtungshauses beeinflusse. Darüber hinaus bedürfe es eines guten Verständnisses von Merchandising-Techniken. Handwerkliches Geschick sei ebenso erforderlich.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat den Antrag der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 5. Dezember 2024 abgewiesen. Der Antrag sei zulässig, jedoch unbegründet. Herr B. sei in die Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages eingruppiert. Die Tätigkeiten des Herrn B. würden einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden. Dieser erfülle die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages. Herr B. übe Tätigkeiten aus, die ihm selbstständig übertragen worden seien und bei denen sich die erforderlichen Fachkenntnisse und die übertragene Verantwortung deutlich über diejenigen der Gehaltsgruppe 2 hinausheben würden. Herr B. erbringe selbstständige Leistungen. Dies ergebe sich schon daraus, dass er ohne konkrete Handlungsvorgaben über Preisnachlässe von bis zu 50 % und die etwaige Entsorgung von Produkten entscheiden dürfe. Es sei davon auszugehen, dass Herr B. für die ihm übertragene Tätigkeit Fachkenntnisse benötige, welche über diejenigen hinausgehen, die typischerweise in einer Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann erworben werden, nämlich handwerkliche Kenntnisse für den Zusammenbau der Produkte, Kenntnisse über Grundsätze des Abfallmanagements, der Nachhaltigkeit, der Qualitätskontrolle sowie Kenntnisse darüber, ob und inwiefern ein Produkt bestmöglich für die Arbeitgeberin wiederverwertet werden kann. Zu beachten sei hierbei, dass aus den Tätigkeitsbeispielen ersichtlich sei, dass die Anforderungen für die Gehaltsgruppe 3 nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht besonders hoch seien. Da Herr B. nicht nur über die Art und Weise der Wiederverwertung, sondern auch über eine etwaige Vernichtung der Ware entscheide, trage er deutlich mehr Verantwortung als in der Gehaltsgruppe 2 vorausgesetzt.

Gegen diesen Beschluss, welcher der Arbeitgeberin am 31. Januar 2025 zugestellt wurde (Bl. 233.A d. ArbG-Akte), hat sie mit Schriftsatz vom 12. Februar 2025, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 1-2 d. A.), Beschwerde eingelegt und diese, nachdem die Beschwerdebegründungsfrist durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 25. März 2025 (Bl. 96 d. A.) bis zum 30. April 2025 verlängert worden war, mit Schriftsatz vom 29. April 2025, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 101 – 141 d. A.), begründet.

Die Arbeitgeberin hält die arbeitsgerichtliche Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages für fehlerhaft. Für die Tätigkeit seien keine Fachkenntnisse erforderlich, die sich deutlich über die Gehaltsgruppe 2 hinausheben würden. Maßstab der Gehaltsgruppe 2 seien die im Rahmen einer Berufsausbildung erworbenen Fachkenntnisse. Bei der angeführten Schulung für QUAK-Fälle habe es sich lediglich um eine einwöchige Einarbeitung gehandelt. Die PDOC-Enzyklopädie sei zwar umfangreich, jedoch lediglich ein Nachschlagewerk, welches sämtlichen Beschäftigten zur Verfügung stehe. Herrn B. sei auch keine besondere Verantwortung übertragen, die

deutlich größer sei als die anderen Angestellten mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit übertragene Verantwortung. Herr B. habe zudem nach strikten Vorgaben (Regeln und Richtlinien) zu arbeiten, weswegen ihm seine Tätigkeit nicht selbstständig im Tarifsinne übertragen worden sei.

Die Arbeitgeberin beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichtes Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven vom 5. Dezember 2024 -10 BV 1007/24- die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Herrn F. B. als Mitarbeiter im Bereich Recovery in die Gehaltsgruppe G II, 7. Berufs- und Tätigkeitsjahr des Gehalts- und Lohntarifvertrags für den bremischen Einzelhandel in der Fassung vom 13.10.2021 zu ersetzen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages. Zu Recht sei das Arbeitsgericht von dem Vorliegen eines einheitlichen Arbeitsvorganges und davon ausgegangen, dass die Tätigkeit des Herrn B. keinem der Tätigkeitsbeispiele des Gehalts- und Lohntarifvertrages zuzuordnen sei. Die Tätigkeit sei Herrn B. selbstständig übertragen, da den Recovery-Mitarbeitern eine eigene und umfassende Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Wiederverwertung oder Entsorgung sämtlicher zurückgenommener Waren sowie die Entscheidungsbefugnis über die Höhe von Preisnachlässen übertragen worden sei. Die deutliche Heraushebung der Fachkenntnisse aus der Gehaltsgruppe 2 sei nach der Systematik des Tarifvertrages nicht am Niveau einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu messen. Denn Voraussetzung der Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 2 sei alternativ zur abgeschlossenen Berufsausbildung lediglich eine dreijährige Berufserfahrung. Unzweifelhaft müsse Herr B. für seine Arbeitsschritte bzw. seine Arbeitsergebnisse einstehen, da er insbesondere letztverantwortlich Preisreduzierungen vornehme, über die Entsorgung von Produkten sowie über die Auslösung von QUAK-Fällen entscheide. Damit hebe sich der Grad seiner Verantwortung deutlich aus der Gehaltsgruppe 2 heraus. Insbesondere für den Bereich der Qualitätskontrolle seien zudem deutlich herausgehobene Fachkenntnisse erforderlich. Er benötige umfangreiche Fachkenntnisse hinsichtlich der Produkte der Arbeitgeberin, müsse sich im Umgang mit den sogenannten QUAK-Fällen schulen lassen und die erlernten Kenntnisse im Umgang mit der sehr umfangreichen englischsprachigen PDOC-Enzyklopädie einsetzen. Auch die erforderlichen

handwerklichen Kenntnisse für den Aufbau von Produkten seien in der Gehaltsgruppe 2 nicht zu erwarten. Die in die Gehaltsgruppe 2 eingruppierten Verkäuferinnen und Verkäufer der verschiedenen Abteilungen müssten jeweils nur die zu ihren Abteilungen gehörenden Möbelstücke aufbauen können.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf den gesamten Akteninhalt, insbesondere die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Sitzungsniederschriften und die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig und begründet.

1.

Die Beschwerde ist gem. § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Sie ist im Sinne der §§ 87 Abs. 2 i.V.m. 66 Abs. 1 ArbGG und § 89 Abs. 2 ArbGG form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

2.

Die Beschwerde ist begründet.

a.

Das Arbeitsgericht ist zutreffend von der Zulässigkeit des Antrags der Arbeitgeberin ausgegangen.

aa.

Der Antrag der Arbeitgeberin ist nach §§ 2a, 80 Abs. 1 ArbGG zulässig. Die Beteiligten streiten über eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, nämlich über die zutreffende Eingruppierung des Arbeitnehmers Herrn B. .

bb.

Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis der Arbeitgeberin ist gegeben. Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der vom Arbeitgeber beabsichtigten endgültigen personellen Einzelmaßnahme hat und der Arbeitgeber für die Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrates benötigt. Dieses Rechtsschutzbedürfnis liegt hier vor. Die Arbeitgeberin beschäftigt mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen. Die Arbeitgeberin ist zur endgültigen Umsetzung der beabsichtigten Eingruppierung auf die gerichtliche Zustimmungsersetzung angewiesen.

b.

Der Antrag der Arbeitgeberin nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist begründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Herrn B. in die Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages ist gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen. Dem Betriebsrat steht kein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG zu.

aa.

Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeleitet und die Zustimmung gilt nicht bereits gemäß § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat insoweit seine Zustimmung form- und fristgerecht verweigert.

Das Beschwerdegericht folgt insoweit Ziffer II. 1.a. der Gründe des erstinstanzlichen Beschlusses und stellt dies hiermit gem. § 87 Abs. 2 i.V.m. § 69 Abs. 2 ArbGG fest.

bb.

Dem Betriebsrat steht kein Zustimmungsverweigerungsrecht aus § 99 Abs. 2 Ziff. 1 und Ziff. 4 BetrVG zu. Herrn B. ist in die Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages eingruppiert.

aaa.

Ein Verstoß gegen einen Tarifvertrag, der den Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG berechtigt, liegt dann vor, wenn die vom Arbeitgeber angenommene und beantragte Eingruppierung nicht mit den tariflichen Vorschriften in Einklang steht. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Ziffer 4 BetrVG liegt daneben vor, wenn die vom Arbeitgeber angenommene und beantragte Eingruppierung zu niedrig ist. Einem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zu einer durch die Arbeitgeberin beim Betriebsrat beantragten Eingruppierung ist damit stattzugeben, wenn sich die durch die Arbeitgeberin beantragte Eingruppierung als zutreffend erweist.

bbb.

Vorliegend ist auf der Grundlage des unter Berücksichtigung der Mitwirkungsobliegenheit der Beteiligten (§ 83 Abs. 1 Satz 1, 2 ArbGG) ermittelten Sachverhaltes festzustellen, dass die von der Arbeitgeberin angenommene Eingruppierung des Herrn B. in die Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages zutreffend ist. Herr B. ist als Angestellter ohne einschlägige Berufsausbildung, welcher eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit ausübt, wegen der Anzahl seiner Tätigkeitsjahre in die Gehaltsgruppe 2,

7. Berufsjahr des Gehalts- und Lohntarifvertrages eingruppiert. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats kann dagegen nicht festgestellt werden, dass die durch Herrn B. überwiegend verrichtete Tätigkeit Anforderungen an die erforderlichen Fachkenntnisse stellt, die sich deutlich über die Anforderungen der Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages hinausheben. Damit kommt eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages nicht in Betracht, weswegen dahinstehen kann, ob sich die Anforderungen an die Verantwortung deutlich über die Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages hinausheben und ob Herrn B. seine Tätigkeit selbstständig übertragen wurde.

Hierzu im Einzelnen:

(1)

Die Eingruppierung des Herrn B. bestimmt sich vorliegend nach dem Gehalts- und Lohntarifvertrag sowie dem MTV des bremischen Einzelhandels. Die tarifgebundene Arbeitgeberin wendet diese Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Mitarbeiter an. Für die Eingruppierung ist nach dem MTV die Tätigkeit maßgeblich, die die Arbeitnehmer tatsächlich ausüben (§ 6 Ziffer 2 MTV). Nach § 2 Ziffer 1 Satz 1 des Gehalts- und Lohntarifvertrages ist konkretisierend die vom Arbeitnehmer tatsächlich verrichtete überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend, wobei sie gemäß § 2 Ziffer 1 Satz 2 Gehalts- und Lohntarifvertrag zwingend in eine „Tarifgruppe“ einzugruppieren sind, wenn ihre Tätigkeit als Tätigkeitsbeispiel aufgeführt ist.

Zur Vornahme einer Eingruppierung ist nach der Systematik des Tarifvertrages demnach zunächst zu bestimmen, ob dem Arbeitnehmer eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder mehrere einzeln zu bewertende Teiltätigkeiten übertragen wurden. Stellt eine Vergütungsordnung darauf ab, dass sich die Eingruppierung nach der überwiegend ausgeübten oder übertragenen Tätigkeit richtet, ist nach einem allgemein anerkannten Grundsatz des Eingruppierungsrechts auch außerhalb des öffentlichen Dienstes regelmäßig zunächst zu bestimmen, ob dem Arbeitnehmer eine Gesamttätigkeit oder mehrere getrennt zu bewertende Teiltätigkeiten übertragen wurden (*vgl. im Einzelnen: BAG, Beschluss vom 13.05.2020 - 4 ABR 29/19 - Rn. 33 ff.*). Für die Bestimmung, ob es sich um eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder mehrere getrennt zu bewertende Teiltätigkeiten handelt, sind die gesamten Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, wobei vorrangig auf die Arbeitsaufgabe und das Arbeitsergebnis abzustellen ist. Von einer Gesamttätigkeit ist auszugehen, wenn dem Arbeitnehmer eine einheitliche, nicht weiter trennbare Aufgabe übertragen ist oder wenn zwischen den ihm übertragenen Aufgaben ein sachlicher Zusammenhang besteht. Dagegen sind tatsächlich

getrennte und nicht im Zusammenhang stehende Tätigkeiten als Teiltätigkeiten getrennt zu bewerten (*BAG 12.06.2024 - 4 ABR 29/23 - Rn. 22 mwN.; 21.02.2024 - 4 ABR 16/22 - Rn. 40 mwN.*). Ausschlaggebend für die Beurteilung, ob eine Gesamttätigkeit oder mehrere Einzeltätigkeiten vorliegen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation (*vgl. BAG 24.04.2024 - 4 AZR 128/23 - Rn. 23 sowie LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 21.08.2024 – 7 TaBV 28/23 – Rn. 183*). Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit eine einzige Gesamttätigkeit darstellen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben isoliert auf andere Angestellte zu übertragen. Für die Bildung getrennter Tätigkeiten ist vielmehr entscheidend, ob eine organisatorische Trennung der Arbeitsbereiche und damit der zugewiesenen Tätigkeiten tatsächlich umgesetzt worden ist (*vgl. im Einzelnen BAG, Urteil vom 13. November 2013 – 4 AZR 53/12 –, Rn. 23f. sowie zur organisatorischen Trennung von Tätigkeiten: BAG, Urteil vom 09. September 2020 – 4 AZR 161/20 –, Rn. 19 – 20; BAG, Urteil vom 19. November 2020 – 6 AZR 331/19 –, Rn. 28 und LAG Bremen, Beschluss vom 12.10.2023 – 1 TaBV 12/23 -*).

Im zweiten Schritt ist die festgestellte Gesamttätigkeit bzw. sind die festgestellten Teiltätigkeiten gemäß § 2 Ziffer 1 Satz 2 Gehalts- und Lohntarifvertrag dahingehend zu bewerten, ob sie einem der in § 3 des Gehalts-Lohntarifvertrages aufgeführten Tätigkeitsbeispiel zuzuordnen sind. Ist dies nicht der Fall, ist anhand der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppen des § 3 des Gehalts- Lohntarifvertrages die Eingruppierung vorzunehmen.

(2)

Die von Herrn B. verrichtete Tätigkeit als Mitarbeiter Recovery ist als einheitliche Gesamttätigkeit im Tarifsinne zu bewerten. Das Beschwerdegericht folgt zur Vermeidung von Wiederholungen insoweit inhaltlich (*mit Ausnahme der Bezeichnung als „Arbeitsvorgang“ statt „Gesamttätigkeit“*) Ziffer II.1.b.bb.(a).(bb) der Gründe des erstinstanzlichen Beschlusses und stellt dies hiermit gem. § 87 Abs. 2 i.V.m. § 69 Abs. 2 ArbGG fest. Zu ergänzen ist lediglich, dass es durchaus vorstellbar wäre, einzelne der Herrn B. obliegenden Arbeitsaufgaben, wie z.B. die Entscheidung über die weitere Verwendung zurückgegebener Produkte, deren Aufbau und Präsentation in der Fundgrube sowie die Aufgaben im Bereich der Qualitätskontrolle organisatorisch zu trennen und unterschiedlichen Beschäftigten zuzuweisen. Es sind jedoch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass in der Arbeitsorganisation der Arbeitgeberin eine tatsächliche organisatorische Trennung der Arbeitsaufgaben erfolgt. Es kann damit nicht festgestellt

werden, dass die verschiedenen Arbeitsaufgaben des Herrn B. von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch getrennt sind. Nach den Darstellungen der Beteiligten muss Herr B. vielmehr einheitlich seine Arbeitsaufgaben wahrnehmen, wobei jederzeit jede der Arbeitsaufgaben anfallen kann (*vgl. zu der nicht möglichen Aufteilung in verschiedene Arbeitsvorgänge, wenn während einer Arbeitsschicht unvorhersehbar und spontan verschiedene Einzeltätigkeiten anfallen: BAG, Urteil vom 09.09.2020 – 4 AZR 161/20 – Rn. 23 ff.*).

(3)

Die damit als Gesamttätigkeit zu bewertende Tätigkeit als Mitarbeiter Recovery ist nicht i.S.d. § 2 Ziffer 1 Satz 2 Gehalts- und Lohntarifvertrag als Tätigkeitsbeispiel einer „Tarifgruppe“ des § 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages aufgeführt, weswegen eine vorrangige Eingruppierung nach § 2 Ziffer 1 Satz 2 Gehalts- und Lohntarifvertrag ausscheidet.

Mit der Regelung von (vorrangig zu beachtenden) Tätigkeitsbeispielen bezwecken Tarifvertragsparteien von Flächentarifverträgen regelmäßig, für in der Branche typische Tätigkeitsbilder mit üblichen Tätigkeitsbezeichnungen rechtssichere und einfach anzuwendende Eingruppierungsregeln zu schaffen. Ein Tätigkeitsbeispiel ist daher erfüllt, wenn eine ausgeübte Tätigkeit nach allgemeinem Verständnis unter Berücksichtigung der Üblichkeiten der Branche der Tätigkeit entspricht, die mit dem Tätigkeitsbeispiel bezeichnet wird.

Die von Herrn B. ausgeübte Tätigkeit als Mitarbeiter Recovery unterfällt keinem der Tätigkeitsbeispiele des § 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages.

Die ausgeübte Tätigkeit entspricht nicht der typischen Tätigkeit eines Verkäufers i.S.d. Tätigkeitsbeispiels der Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages. Zwar gehört es zu seinen Aufgaben, wiederverwendbare Ware für die Fundgrube aufzubauen und zu präsentieren. Die Beteiligten haben jedoch nicht vorgetragen, dass es auch zu seinen Aufgaben gehört, Kunden zu beraten und den Verkauf zu organisieren. Selbst wenn er dies gelegentlich tun sollte, würde es die Tätigkeit insgesamt nicht prägen, er wäre kein typischer Verkäufer, welchen die Tarifvertragsparteien mit ihrem Tätigkeitsbeispiel gemeint haben.

Die ausgeübte Tätigkeit entspricht ebenfalls nicht der Tätigkeit eines Angestellten in der Warenannahme oder im Lager i.S.d. Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages.

Der Bereich „Recovery“ ist kein Wareneingang und kein Lager. Als Wareneingang ist grundsätzlich der Ort zu bezeichnen, an dem die Ware bei einem Unternehmen „von

außen“ angeliefert wird. Das Lager ist der Bereich, in dem Ware aufbewahrt wird. Es gehört zwar zu den Aufgaben des Herrn B. Ware aus dem Bereich Return und von Speditionen entgegenzunehmen. Die Entgegennahme von Ware aus dem Bereich Return kann jedoch nicht als Warenannahme im Tarifsinn bezeichnet werden, da die Ware nicht „von außen“ angeliefert wird (*vgl. ausführlich und zutreffend: LAG-Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25.11.2024 – 10 Sa 775/24 – Rn. 149*). Ohnehin handelt es sich bei der Annahme von Ware und deren zwischenzeitlicher Lagerung nur um einen untergeordneten Bestandteil der Tätigkeit, der Schwerpunkt liegt in der Weiterverwertung der entgegengenommenen Ware. Es handelt sich damit bei der Tätigkeit Mitarbeiter Recovery nicht um eine typische Tätigkeit in der Warenannahme oder im Lager. Die Tätigkeit ist ebenso nicht entscheidend geprägt durch die Tätigkeit der Dekoration i.S.d. Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages, auch dies fällt lediglich als untergeordnete Tätigkeit im Rahmen der Präsentation von Ware in der Fundgrube an.

Damit können die Tätigkeitsbeispiele der Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages, Erste Kraft im Verkauf, Lagererster, Erste Kraft in der Dekoration und Erste Kraft in der Warenannahme ebenfalls nicht erfüllt sein.

(4)

Bei Anwendung der Tätigkeitsmerkmale des § 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages ergibt sich, dass Herr B. aufgrund seiner ausgeübten Tätigkeit als Mitarbeiter Recovery in die Gehaltsgruppe 2, 7. Berufsjahr des Gehalts- und Lohntarifvertrages eingruppiert ist.

Herr B. erfüllt das Tätigkeitsmerkmal der Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages „Angestellter nach Gehaltsgruppe 1 ab 4. Tätigkeitsjahr“. Herr B. verfügt mit seiner abgeschlossenen Ausbildung als Koch ersichtlich nicht über eine für die ausgeübte Tätigkeit einschlägige Berufsausbildung. Damit ist er als Angestellter ohne einschlägige Berufsausbildung zunächst in die Gehaltsgruppe 1 und ab dem vierten Tätigkeitsjahr in das 2. Berufsjahr der Gehaltsgruppe 2 eingruppiert. Hieraus ergibt sich ab dem Beginn des neunten Jahres der Tätigkeit eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 2, 7. Berufsjahr. In der mündlichen Anhörung vor dem Arbeitsgericht haben die Beteiligten übereinstimmend erklärt, dass sich Herr B. in seinem zehnten Tätigkeitsjahr befindet.

(5)

Entgegen der Auffassung des Betriebsrates ergibt sich darüber hinaus keine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages. Herr B. erfüllt aufgrund der ihm übertragenen und durch ihn ausgeübten Tätigkeit nicht die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages, da sich die

für die ausgeübte Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse nicht deutlich über die Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages hinausheben.

(a)

In die Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages sind Angestellte mit einer Tätigkeit eingruppiert, welche sich in Bezug auf Fachkenntnisse und Verantwortung deutlich über die Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages hinaushebt, soweit ihnen diese Tätigkeit selbstständig übertragen wurde.

Sofern der Tarifvertrag Fachkenntnisse verlangt, die sich deutlich aus der Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages herausheben, sind Fachkenntnisse erforderlich, die über solche hinausgehen, die typischerweise für eine Tätigkeit der Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohntarifvertrages erforderlich sind. Damit können Fachkenntnisse, die typischerweise in der einschlägigen zweijährigen Ausbildung zum Verkäufer, in der dreijährigen Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann oder in der nach § 3 Gehaltsgruppe 2 Abs. 1 Alt. 2 Gehalts- und Lohntarifvertrag gleichgestellten dreijährigen Berufserfahrung erworben werden, nicht genügen. Die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse müssen sich deutlich hiervon herausheben. Im Allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet deutlich: „in sichtbarem“, „spürbarem Maße“ (*Duden, Wörterbuch 29. Aufl. Stichwort: deutlich*), dem Wortlaut nach kann also eine nur geringfügige qualitative oder quantitative Steigerung der Anforderungen an die Fachkenntnisse nicht genügen. Bei systematischer Auslegung muss ergänzend berücksichtigt werden, welche Fachkenntnisse typischerweise für die Ausübung der in den Tätigkeitsbeispielen der Gehaltsgruppe 3 Gehalts- und Lohntarifvertrag genannten Tätigkeiten erforderlich sind. Nicht ergiebig ist hierbei das Tätigkeitsbeispiel der „Ersten Kräfte“ (Erster Verkäufer, Lagererster, Erste Kraft in der Warenannahme, etc.). Denn nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes wird durch den Zusatz „Erster“ bzw. „1.“ nach der Wortbedeutung nur zum Ausdruck gebracht, dass der „Erste“ gegenüber den übrigen Verkäufern/Lagermitarbeitern/Warenannahmemitarbeitern, etc.. eine „hervorgehobene Stellung“ haben muss, dies anhand des Wortlautes jedoch nicht näher zu bestimmen sei, weshalb diesbezüglich auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale zurückgegriffen werden müsse (*BAG, Urteil vom 07.11.1984 – 4 AZR 286/83 – Rn. 14*). Auch bezüglich des Tätigkeitsbeispiels des Kassierers/der Kassiererin wird in der Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages lediglich auf eine „gehobene Tätigkeit“ abgestellt, was ebenso wenig aus sich selbst heraus erklärend ist und damit keinen Anhaltspunkt für die Auslegung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ergibt. Die für die Tätigkeit als Telefonist/Telefonistin notwendigen Fachkenntnisse unterscheiden sich derart von den typischen in einem Einzelhandelsbetrieb erforderlichen Fachkenntnissen,

dass nach Auffassung der Kammer aus den Anforderungen dieses Tätigkeitsbeispiels ebenfalls keine Rückschlüsse auf die Auslegung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für andere Berufsbilder gezogen werden können. Es verbleibt daher bei der Auslegung des allgemeinen Tätigkeitsmerkmals anhand seines Wortlautes „deutlich hinaushebt“.

(b)

Vorliegend kann nicht festgestellt werden, dass sich die für die ausgeübte Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse im vorgenannten Sinne quantitativ oder qualitativ nicht nur geringfügig, sondern in spürbarem Maß aus den nach der Gehaltsgruppe 2 Gehalts- und Lohntarifvertrag erforderlichen Fachkenntnissen hinausheben.

Für die Frage, welche Fachkenntnisse zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erforderlich sind, ist zunächst zu betrachten, welche Anforderungen die Arbeitgeberin für die Übertragung der Tätigkeit stellt (*vgl. ebenso LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 23.07.2020 - 3 TaBV 21/18 – Seite 29 n.v.*). Die Arbeitgeberin macht für die Übertragung der Tätigkeit als Mitarbeiter Recovery weder das Vorliegen einer einschlägigen Ausbildung noch eine mehrjährige Berufserfahrung zur Voraussetzung. Vielmehr ergibt sich aus dem zur Akte gereichten Kompetenzprofil, dass von externen Bewerbern lediglich eine Basiserfahrung im Einzelhandel (*„Basic retail experience“*), von internen Bewerbern Verständnis für den Beitrag der Wiederherstellungsmaßnahmen zum Unternehmensergebnis und Verständnis für die Auswirkungen der Wiederherstellungs- und Qualitätsarbeit auf die Wachstumsstrategie von I. erwartet wird (*Understanding of Recovery's contribution to the bottom line. Understanding of the impact the recovery and quality work has on the I. growth agenda.*) und zudem neben grundlegenden Fähigkeiten wie Teamfähigkeit, Eigeninitiative und Organisationsfähigkeit an Fachkenntnissen u.a. Grundkenntnisse in Englisch (*Basic Knowledge of English*) und gute handwerkliche Fähigkeiten (*Good skilled Craftmanship*) für die Stelle erforderlich (*Essential for particular Job*) sind.

In der mündlichen Anhörung vom 27. Januar 2026 hat sich zudem ergeben, dass die Einarbeitungszeit, in welcher die weiteren notwendigen fachlichen Kenntnisse zur eigenständigen Ausübung der Tätigkeit als Mitarbeiter Recovery erlernt werden, je nach Vorkenntnissen des Arbeitnehmers, ein bis drei Monate beträgt und danach bis zum Ablauf eines Jahres lediglich noch begleitende Onboardingmaßnahmen erfolgen und damit der Einarbeitungszeitraum nicht länger ist als für ungelernte Verkäuferinnen und Verkäufer. Weiter ist unstreitig, dass für die Tätigkeiten im Bereich der Qualitätskontrolle zur Einarbeitung eine einmalige einwöchige Einarbeitungsschulung in einem Kompetenzzentrum erfolgt. Damit kann gerade nicht festgestellt werden, dass zur

Übernahme und Ausübung der Tätigkeit entweder die Absolvierung einer einschlägigen Berufsausbildung oder eine mehrjährige Berufserfahrung erforderlich ist. Mithin kann auch nicht festgestellt werden, dass deutlich darüberhinausgehende Fachkenntnisse erforderlich sind. Bestätigt wird dies letztlich durch die Vorqualifikation des Herrn B. . Herr B. verfügt über eine nicht einschlägige Berufsausbildung und hatte während seiner mehrjährigen Tätigkeit im Logistikbereich der Arbeitgeberin zwar bereits umfangreiche Kenntnisse im Hinblick auf das Produktsortiment und die Logistikabläufe bei der Arbeitgeberin erworben, unzweifelhaft jedoch keine Fachkenntnisse im Bezug auf Preiskalkulationen, den Aufbau von Möbeln, die Warenpräsentation und die nun wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Qualitätskontrolle. Dennoch bezweifelt auch der Betriebsrat nicht, dass er nach der durchlaufenen maximal dreimonatigen Einarbeitungszeit und der einwöchigen Einarbeitungsschulung für den Bereich der Qualitätskontrolle in der Lage ist, die ihm übertragenen und durch ihn ausgeübten Tätigkeiten sachgerecht im Sinne der Anforderungen an die Tätigkeit auszuüben.

Auch aus dem umfangreichen beidseitigen Vortrag zu den von Herrn B. auszuübenden einzelnen Arbeitsaufgaben lässt sich nicht abweichend hiervon feststellen, dass zur sachgerechten Ausübung Fachkenntnisse erforderlich sind, die in spürbarem Maß die Fachkenntnisse übersteigen, die typischerweise durch eine Ausbildung zum Verkäufer bzw. zum Einzelhandelskaufmann oder durch eine dreijährige Berufserfahrung erworben werden.

Für die Entscheidung, ob ein zurückgegebenes Produkt noch zum Originalpreis oder reduziert zu verkaufen bzw. alternativ die Ersatzteile noch zu gebrauchen sind oder ob das Produkt zu spenden oder zu entsorgen ist, benötigt Herr B. grundlegende Kenntnisse über die Produkte der Arbeitgeberin, über Preiskalkulationen und Erfahrungswissen darüber, wie ein Produkt bestmöglich für die Arbeitgeberin verwertet werden kann. Dies übersteigt nicht die in der zweijährigen Berufsausbildung zum Verkäufer zu erlernenden Kompetenzen. Gemäß § 4 Abs. 2 Ziffer 1, 3 und 6 der Verordnung über die Berufsausbildungen zum Verkäufer und zur Verkäuferin sowie zum Kaufmann im Einzelhandel und zur Kauffrau im Einzelhandel (Verkäufer- und Einzelhandelskaufleuteausbildungsverordnung - VerkEHKfAusbV) gehört das Waren- und Dienstleistungsangebot des Ausbildungsbetriebes, die Preiskalkulation sowie der Verkauf von Waren zu den wahlqualifikationsunabhängigen, also berufsprofilgebenden Grundkenntnissen. Ebenso sind grundlegende Kenntnisse zu dem Produktangebot des Betriebes sowie zur Preiskalkulation innerhalb einer dreijährigen Berufserfahrung zu erlernen. Zu beachten ist zudem, dass in der Beschwerdeinstanz unstreitig geworden ist, dass Herr B. recht genaue Vorgaben für den Umfang der vorzunehmenden

Preisreduzierung zu beachten hat (unversehrtes Möbelstück, leichte Gebrauchsspuren, leichte Beschädigungen, etc..), sodass jedenfalls keine gesteigerten Fachkenntnisse zu Preiskalkulationen erforderlich sind. Den Regeln und Richtlinien „ASR 4 – Recovery“ (Bl. 166 – 184 d. ArbG-Akte) sind weitere exakte und verbindliche Vorgaben zu den Arbeitsabläufen des Herrn B. , z.B. zu der Frage, welche Produkte in der Fundgrube nicht verkauft werden dürfen (Ziffer 4.4.1 der ASR 4 – Recovery) und im Hinblick auf die im IT-System der Arbeitgeberin vorzunehmenden Eingaben zu entnehmen, sodass auch diesbezüglich die Notwendigkeit des Vorliegens gesteigerter Fachkenntnisse im Sinne der Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohntarifvertrages nicht festzustellen sind, sondern für große Teile seiner Tätigkeit konkret zu befolgende und abzuarbeitende Anweisungen bestehen.

Gleiches gilt für die erforderliche Fähigkeit zur Warenpräsentation in der Fundgrube. Die Präsentation von Ware gehört zu den Grundqualifikationen eines Verkäufers (§ 4 Abs. 2 Ziffer 2 VerKEHKfIAusbV).

Im Hinblick auf die durch den Betriebsrat geltend gemachten Kenntnisse des Abfallmanagements sowie der Nachhaltigkeit hat sich im Laufe des Verfahrens ergeben, dass Herr B. für die ordnungsgemäße Entsorgung von nicht mehr zu gebrauchenden Produkten, also die Trennung in Pappe, Folie, Altholz, Sperrmüll, Metall, Glas/Keramik und Elektroschrott zuständig ist. Hierfür sind ersichtlich keine gesteigerten Fachkenntnisse, sondern lediglich Erfahrungswissen erforderlich, dass im Rahmen einer Einarbeitung erworben werden kann.

Herr B. benötigt für den Aufbau und die Präsentation weiterzuverkaufender Waren in der Fundgrube unzweifelhaft handwerkliche Grundkenntnisse. Diese übersteigen jedoch nicht die Fachkenntnisse, die nach einer Ausbildung oder dreijährigen Tätigkeit in einem auf Möbel spezialisierten Einzelhandelsgeschäft zu erwarten sind. Die Arbeitgeberin verlangt ausdrücklich keine handwerkliche Ausbildung. Der Betriebsrat selber hat zuletzt vorgetragen, dass auch den unzweifelhaft in die Gehaltsgruppe 2 eingruppierten Verkäuferinnen und Verkäufern obliege, die Möbel ihrer jeweiligen Abteilung aufzubauen. Herr B. hat zudem lediglich Möbel aufzubauen, die an Kunden zum Selbstaufbau verkauft werden, schon aus diesem Grunde kann eine gesteigerte Anforderung an die notwendigen Fachkenntnisse nicht festgestellt werden (*vgl. hierzu im Einzelnen LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25.11.2024 – 10 Sa 775/24- Rn. 139*).

Auch die geforderten grundlegenden Englischkenntnisse können angesichts des Umstandes, dass grundlegende Kenntnisse der englischen Sprache zu jeder

Schul Ausbildung in Deutschland gehören, keine gesteigerten Anforderungen im Sinne der Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohn tariffvertrages darstellen. Dies gilt umso mehr, da sowohl für das Lesen und Verfassen von E-Mails auf Englisch, wie auch für das Verstehen von Betriebsanleitungen bzw. Auszügen aus der PDOC-Ezyklopädie auf Englisch mittlerweile taugliche technische Hilfsmittel wie z.B. „Google-Übersetzer“ oder „Deepl“ zur Verfügung stehen (vgl. hierzu LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 23.07.2020 a.a.O. Seite 27).

Zuletzt ist nicht festzustellen, dass für die durch Herrn B. ausgeübten Aufgaben im Bereich der Qualitätskontrolle die für die Gehaltsgruppe 3 des Gehalts- und Lohn tariffvertrages notwendigen gesteigerten Fachkenntnisse erforderlich sind. Bei Bewertung des Einarbeitungsplans der einwöchigen Schulung für den Bereich der Qualitätskontrolle, welchem als Themen im Wesentlichen Arbeitsabläufe und das Erlernen der Rollen der verschiedenen Mitarbeiter des Unternehmens im Bereich der Qualitätskontrolle zu entnehmen sind, dem durch die Arbeitgeberin geschilderten Beispiel des konkreten Arbeitsablaufes des Herrn B. bei einem zentralseitig angeordneten „Sales Stop“ sowie dem Ergebnis der Anhörung vom 27. Januar 2026 kommt die Kammer zu dem Ergebnis, dass Herr B. für die Ausübung dieses Tätigkeitsbereichs zumindest keine Fachkenntnisse benötigt, die über das Maß der nach einer Berufsausbildung oder einer dreijährigen Berufserfahrung zu erwartenden Fachkenntnisse hinausgehen. Soweit zentralseitig Maßnahmen zur Qualitätssicherung wie z.B. ein „Sales Stop“ angeordnet werden, hat Herr B. im Wesentlichen nach genauen Vorgaben zu überprüfen, ob die betroffenen Chargen im Betrieb vorhanden sind und diese gegebenenfalls weisungsgemäß aus dem Verkauf zu nehmen oder andere Weisungen bezüglich dieser Ware umzusetzen, wie z.B. den Karton zu öffnen um ein defektes Einzelteil auszutauschen. Diesbezüglich ist das Erfordernis gesteigerter Fachkenntnisse nicht ersichtlich. Die hierfür und für die zusätzlich eigeninitiativ bzw. auf Anregung anderer Mitarbeiter durchgeführte Qualitätskontrolle erforderliche Fähigkeit, durch einen Abgleich mit den Dokumenten der sehr umfangreichen PDOC-Enzyklopädie Produkte bzw. Teile von Produkten auf mögliche Qualitätsprobleme zu überprüfen wird durch die Kammer als durchaus anspruchsvoll bewertet, übersteigt jedoch, gerade aufgrund der Genauigkeit der aus den Dokumenten der PDOC-Enzyklopädie und anderen Montage- und Aufbauanleitungen der Arbeitgeberin zu entnehmenden Vorgaben, nicht das Niveau an Fachkenntnissen, welches nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einer dreijährigen Berufserfahrung zu erwarten ist.

Insgesamt kommt die Kammer damit zu dem Ergebnis, dass Herr B. als Mitarbeiter Recovery über nicht unerhebliche Fachkenntnisse in verschiedenen Bereichen, also in

einer nicht unerheblichen Breite, nämlich im kaufmännischen und im handwerklichen Bereich verfügen muss, diese jedoch weder qualitativ noch quantitativ über das hinausgehen, was nach einer einschlägigen Berufsausbildung zum Verkäufer bzw. Einzelhandelskaufmann oder einer dreijährigen Berufserfahrung zu erwarten ist.

(6)

Folglich scheidet eine Eingruppierung des Herrn B. in die Gehaltsgruppe 3 des Gehalts-Lohntarifvertrages aus, weswegen dahinstehen kann, ob die weiteren Tätigkeitsmerkmale in Bezug auf Verantwortung und selbstständige Übertragung der Tätigkeit erfüllt sind. Herr B. ist in die Gehaltsgruppe 2 des Gehalts- und Lohn tariffvertrages eingruppiert, weswegen der Beschluss des Arbeitsgerichtes aufzuheben und die Zustimmung des Betriebsrates zu ersetzen ist.

3.

Das Verfahren ist nach § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

Die Rechtsbeschwerde gegen diesen Beschluss war gemäß § 92 Abs. 1 i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen, da keine Zulassungsgründe vorliegen.

Wegen der Möglichkeit, Nichtzulassungsbeschwerde gegen diesen Beschluss zu erheben, wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.