



## LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF

### IM NAMEN DES VOLKES

### BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

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

#### - Antragstellerin und Beschwerdegegnerin und Beteiligte zu 1) -

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwalt O. K. u. a., Handelsverband  
Nordrhein-Westfalen Ruhr e. V., S. str. 9, F.,

2. des Betriebsrat der Q. Mode Ltd. & Co. KG, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende L. K.-C., L. platz 2, F.,

#### - Beschwerdeführer und Beteiligter zu 2) -

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte E. & Kollegen,  
W. Str. 44, L.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Anhörung vom 23.05.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-  
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Meder und den ehrenamtlichen  
Richter Taufenbach

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

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 28.11.2017 - 3 BV 68/17 - wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

## **GRÜNDE:**

**A.** Die Beteiligten streiten über die Umgruppierung von zwei Arbeitnehmerinnen, die im sogenannten Cash Office (Kassenbüro) als „Retail Operative (Sales Assistant)“ tätig sind.

Unternehmensgegenstand der Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist der Vertrieb von Bekleidung und Accessoires. Sie betreibt bundesweit zahlreiche Filialen. Der Beteiligte zu 2) ist der am Standort F., an dem 272 Mitarbeiter beschäftigt waren, gebildete Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat).

Die Arbeitgeberin war Mitglied im Handelsverband NRW und bislang nicht an einen Flächentarifvertrag gebunden. Sie schloss mit der Gewerkschaft ver.di am 16.12.2016 einen Anerkennungs- und Übergangstarifvertrag (*im Folgenden: AÜTV*). In diesem hieß es u.a.:

### **„Präambel**

Q. ist bislang nicht tarifgebunden. Mit diesem Tarifvertrag regeln die Parteien die zukünftige Anerkennung der jeweiligen regionalen Tarifverträge des Einzelhandels (§§ 2,3). Zudem erhält der Tarifvertrag für die Zeit bis zur vollen Anwendung der Einzelhandelstarifverträge bestimmte Übergangsregelungen (§§ 4 bis 23).

...

### **§ 2**

#### **Anwendung der Einzelhandelstarifverträge**

1. Im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages finden bei Q. ab dem 01.05.2018 die regionalen Tarifverträge für den Einzelhandel, abgeschlossen zwischen ver.di und den Arbeitgeberverbänden des Einzelhandels dynamisch in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Maßgeblich sind jeweils die Einzelhandelstarifverträge des regelmäßigen Beschäftigungsortes (Heimatortes) des Arbeitnehmers.

...

### **§ 4**

#### **Übergangsregelungen**

Die folgenden Regelungen in § 5 bis § 23 gelten für den dort jeweils vorgesehenen Zeitraum. Sie sind tariflich – auch bezogen auf die weiteren in den Tarifverträgen des Einzelhandels enthaltenen Regelungsgegenstände – abschließend und treten spätestens mit Anwendung der Einzelhandelstarifverträge in allen Tarifgebieten gemäß § 2 Abs.

(1) ohne Nachwirkung außer Kraft, soweit im Folgenden nichts anderes geregelt ist. Diese Übergangsregelungen finden keine Anwendung auf die in § 25 genannten Manager sowie auf die Mitarbeiter des Regional Office.

...

## **§ 11 Gehalts- und Lohnregelung**

- (1) Die Festsetzung der Entgelte erfolgt ab dem 01.05.2016 bis zum 30.04.2017 entsprechend der Anlage B dieses Tarifvertrages.
- (2) Ab dem 01.05.2017 gelten die regionalen Entgelttarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung dynamisch.
- (3) Zu beiden Stichtagen sind die Arbeitnehmer unter Beachtung der Mitbestimmung der Betriebsräte in die jeweiligen Entgeltgruppen einzugruppieren. Maßgeblich sind die jeweils vom Arbeitnehmer überwiegend ausgeübten Tätigkeiten sowie die Berücksichtigung seiner bisherigen Berufs-, Beschäftigungs-, bzw. Tätigkeitsjahre.

... „

In der Anlage B zum AÜTV (*im Folgenden Anlage B AÜTV*) hieß es u.a.:

### **„Gehaltsgruppen**

#### **Angestellte ohne kaufmännische Ausbildung (G1)**

Die Gruppe G1 gilt für Beschäftigte ohne kaufmännische Ausbildung, die nicht in eine der folgenden Gehaltsgruppen G2 bis G3 fallen.

...

#### **Beschäftigte mit nachgewiesener kaufmännischer Ausbildung (G2)**

Die Gruppe G 2 gilt für Beschäftigte

- (i) mit nachgewiesener abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung ...

wobei in beiden Fällen in der Regel eine zwei- bis dreijährige Ausbildungszeit mit bestandener Abschlussprüfung erforderlich ist,

- (iii) sowie für Beschäftigte nach mindestens dreijähriger Tätigkeit bei Q. nach Vollendung des 18. Lebensjahres in Gehaltsgruppe G1.

Im letztgenannten Fall (iii) erfolgt die Eingruppierung in das 2. Berufsjahr gemäß Gruppe G2.

...

### **Cash-Office (G2b)**

Beschäftigte im Cash Office erhalten zusätzlich zur einschlägigen Stundenvergütung nach G2 eine monatliche Funktionszulage. Diese beträgt ab dem 01.05.2016 24,41 Euro brutto und ab dem 01.10.2016 24,92 Euro brutto im Monat.

### **Supervisor (G3)**

Die Gruppe G3 gilt für die Supervisor (Erstverkäufer/Abteilungsaufsicht)

...“

Für Manager (Trainee Manager, Department Manager, Senior Department Manager, Assistant Manager) sowie den Bereich People & Culture Assistants/Supervisors sowie Angestellte im Regional Office vereinbarte die Arbeitgeberin mit ver.di am 29.04.2016 eine Ergänzung zum AÜTV (*im Folgenden AÜTV-E*). Gemäß § 2 AÜTV-E galten die Regelungen in § 4 Sätze 1 und 2 sowie §§ 5 bis 23 AÜTV entsprechend, soweit nicht nachfolgend etwas anderes geregelt war und § 11 Abs. 5 AÜTV fand mit der Ergänzung vom 29.04.2016 Anwendung. Gemäß § 7 AÜTV-E erfolgte die Festsetzung der Entgelte rückwirkend ab dem 01.05.2016 bis zum 30.04.2017 entsprechend den Entgelttabellen in der Anlage zum AÜTV-E (*im Folgenden Anlage AÜTV-E*). In der Anlage AÜTV-E hieß es u.a.:

„Die folgenden Entgeltgruppen und Bruttogehälter gelten befristet für die Zeit ab dem 01.05.2016. Sie treten mit Ablauf des 30.04.2017 ohne Nachwirkung außer Kraft.

### **Trainee Manager 3b**

...

### **People & Culture; Regional Office**

#### **Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit**

*Beispiele: Receptionist, Telefonist, Sachbearbeiter mit einfacher Büro-tätigkeit*

Entsprechend Gehaltsgruppe 2 Ü-TV

**Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert als eine einfache kaufmännische Tätigkeit**

*Beispiele: Erste Kräfte in der Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Payroll Accountant, Translator, Retail Support Administrator; Recruitment Administrator; Commercial Support Administrator; Training & Development Administrator; Trainee Manager Cash Office, P&C Supervisor*

Entsprechend Gehaltsgruppe 3 Ü-TV“

Am 29.04.2016 vereinbarten die Arbeitgeberin und ver.di eine Ergänzung zu § 11 Abs. 5 AÜTV – Tarifliche Entgeltsicherung (im Folgenden AÜTV-11E). In der AÜTV-11E hieß es u.a.

„3. Für Beschäftigte, die in die Gehaltsgruppe 2b oder höher (bzw. ab dem 1.5.2017 in eine analoge<sup>1</sup> oder höhere Gehaltsgruppe nach dem einschlägigen Flächentarifvertrag) eingruppiert sind oder werden sowie für Beschäftigte im Regional Office und P & C-Assistant gilt folgende Abschmelzregelung:

...

<sup>1</sup> D.h. z.B. nach Entgelttarif NRW die G II für Supervisor und TM und die G III für DM, SDM und AM)“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichten Ablichtungen des AÜTV und des AÜTV-E nebst Anlagen sowie die AÜTV-11E Bezug genommen.

In dem Gehaltstarifvertrag vom 18.08.2015, abgeschlossen zwischen dem Handelsverband NRW und ver.di (im Folgenden GTV Einzelhandel NRW) hieß es zur Eingruppierung u.a.:

**„§ 2 Gehaltsregelung**

- (1) Die Angestellten sind nach der von ihnen tatsächlich verrichteten Tätigkeit in eine der nachstehenden Beschäftigungsgruppen einzugliedern. Die unter den Gehaltsgruppen aufgeführten Beispiele gelten als Richtbeispiele.
- (2) Die Gehaltsgruppen I-IV der Beschäftigungsgruppen B des § 3 umfassen die kaufmännischen Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung (zwei-

bzw. dreijährige Ausbildungszeit mit Abschlussprüfung) erforderlich ist.

...

### **§ 3 Beschäftigungsgruppen**

#### **A. Angestellte o h n e abgeschlossene kaufmännische Ausbildung**

...

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

#### **B. Angestellte m i t abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung**

...

##### **Gehaltsgruppe I**

Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit

Beispiele: Verkäufer  
Kassierer mit einfacher Tätigkeit

...

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

...

##### **Zulagen**

- a) Unter folgenden Bedingungen erhalten Verkäufer/innen, ohne dass die Voraussetzungen des Oberbegriffes der Gehaltsgruppe II vorliegen müssen, eine Zulage von 51,13 Euro:
- abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung oder Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 GTV und
  - Tätigkeit, in der in großem Umfang, jedoch nicht überwiegend fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden sind, die über diejenigen des Berufsbildes Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel wesentlich hinausgehen und/oder besondere Zuständigkeit für zusätzliche Aufgaben, die vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen sein muss.

Hierzu rechnen auch Arbeitnehmer/-innen, die überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung oder

einem Fachbereich (Obst u. Gemüse, Käse, Fisch, Wein, Wurst u. Fleisch) zusammengefassten Arbeitnehmer/innen, bzw. für die Ausbildung von Beschäftigten tragen.

- b) Kassierer/innen, die ständig an Sammel- oder Check-out-Kassen tätig sind, erhalten eine Belastungszulage von 25,56 Euro, auch wenn sie andere Tätigkeiten in geringem Umfang ausüben.

...

### **Gehaltsgruppe II**

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

Beispiele: Erste Verkäufer  
Lagererster, Abteilungsaufsichten  
...  
Erste Kräfte in Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registrierung, Statistik, Warenannahme, Lager, Versand usw.  
Kassierer mit gehobener Tätigkeit

...

...

### **Gehaltsgruppe III**

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

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

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtung des zur Akte gereichten GTV Einzelhandel NRW Bezug genommen. Bei der Arbeitgeberin waren am Standort F. zwei Mitarbeiterinnen als Retail Operative (Sales Assistant) im Cash Office (Kassenbüro) tätig und zwar Frau C. und Frau I.. Ein weiterer Mitarbeiter, Herr X., war im Cash Office in F. als Supervisor beschäftigt. Frau C., die keine kaufmännische Berufsausbildung hatte, war in der Zeit vom 01.07.1989 bis zum

30.04.2007 insgesamt 17,85 Berufsjahre als Verkäuferin im Einzelhandel bei anderen Unternehmen tätig gewesen. Seit dem 17.11.2011 war sie als Retail Operative (Sales Assistant) bei der Arbeitgeberin beschäftigt, zuletzt in Teilzeit mit monatlich 108,67 Stunden. Als Mitarbeiterin im Cash Office erhielt sie zuletzt, d.h. bis zum 30.04.2017, eine Vergütung gemäß der Gehaltsgruppe G2 im 7. Berufsjahr der Anlage B AÜTV. Zusätzlich erhielt sie als Mitarbeiterin im Cash-Office die Zulage gemäß Cash-Office G2b Anlage B AÜTV. Frau I., die eine dreijährige Berufsausbildung zur Bürokauffrau erfolgreich absolviert hatte, war in der Zeit vom 01.06.1990 bis zum 31.07.2003 insgesamt 1,62 Berufsjahre als Verkäuferin im Einzelhandel bei anderen Unternehmen tätig gewesen. Seit dem 17.11.2011 war sie als Retail Operative (Sales Assistant) bei der Arbeitgeberin beschäftigt, zuletzt in Vollzeit mit monatlich 163 Stunden. Als Mitarbeiterin im Cash Office erhielt sie zuletzt, d.h. bis zum 30.04.2017, eine Vergütung gemäß der Gehaltsgruppe G2 im 7. Berufsjahr der Anlage B AÜTV. Zusätzlich erhielt sie als Mitarbeiterin im Cash-Office die Zulage gemäß Cash-Office G2b Anlage B AÜTV.

Mit „Eingruppierungs-Formular“ jeweils vom 18.04.2017 ersuchte die Arbeitgeberin den Betriebsrat um seine Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen C. und I. ab dem 01.05.2017 in die Gehaltsgruppe B I des GTV Einzelhandel NRW im 6. Berufsjahr. Wegen der Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichten Eingruppierungs-Formulare Bezug genommen. Ab dem 01.05.2017 vergütete die Arbeitgeberin die Mitarbeiterinnen C. und I. tatsächlich gemäß der Gehaltsgruppe B I des GTV Einzelhandel NRW im 6. Berufsjahr. Zusätzlich zahlte die Arbeitgeberin den beiden Mitarbeiterinnen C. und I. die Zulage a) zur Gehaltsgruppe B I des GTV Einzelhandel NRW von 51,13 Euro monatlich bei Vollzeit bzw. anteilig bei Teilzeit, wobei Arbeitgeberin und Betriebsrat davon ausgehen, dass die tariflichen Voraussetzungen dieser Zulage an sich nicht erfüllt sind.

Im Hinblick darauf, dass die Arbeitgeberin bei dem Betriebsrat die Zustimmung zu über 200 Eingruppierungen zum 01.05.2017 beantragte, teilte der Betriebsrat der Arbeitgeberin noch innerhalb der Wochenfrist nach Zugang der beiden hier in Rede stehenden Anträge vom 18.04.2017 mit, dass diese Anträge ebenso wie die weiteren nicht innerhalb der normalen Frist bearbeitet und beantwortet werden könnten. Innerhalb der Wochenfrist ab Zugang der beiden hier in Rede stehenden Anträge vom 18.04.2017 einigten sich Arbeitgeberin und Betriebsrat auf eine Verlängerung der Frist für die Stellungnahme des Betriebsrates. Innerhalb dieser verlängerten Frist gingen die beiden Schreiben vom 13.05.2017, mit denen der Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen C. und I. verweigerte, bei der Arbeitgeberin ein. Zur Begründung hieß es, dass die

Aufgaben der beiden Mitarbeiterinnen im Cash Office (u.a.: Kassenabrechnungen/Feststellung der Differenzen; Tresorüberprüfung, Kassen im Smartcashsystem verbuchen) die einer Kassiererin mit gehobener Tätigkeit erfüllten. Die beiden Mitarbeiterinnen seien daher in die Gehaltsgruppe B II des GTV Einzelhandel NRW nach dem 5. Tätigkeitsjahr einzugruppieren.

Zu den täglichen Aufgaben der Mitarbeiter im Cash Office, d.h. auch denjenigen der Mitarbeiterinnen C. und I., gehörten die nachfolgend beschriebenen Aufgaben: Dies war der Abgleich der sogenannten „PED“. Dabei handelte es sich um die Seriennummer, die an den Kreditkartenterminals jeder Kasse angebracht ist. Die Mitarbeiter hatten die Nummer für jedes Terminal und die im Protokoll aufgeführte Nummer abzugleichen.

In die Zuständigkeit der Mitarbeiter im Cash Office fiel es ferner, die Bargeldversorgung der einzelnen Kassen, d.h. die Kassenausstattung, sicherzustellen. Die Kassenmitarbeiter erhielten bei Dienstbeginn eine eigene Kassenlade, die bei Arbeitsaufnahme in die Kasse eingelegt wurde. Die betreffende Kasse war über den ganzen Arbeitstag hinweg für diesen Mitarbeiter personalisiert. Die Mitarbeiter im Cash Office zählten am Vortag den jeweils nach Höhe und Stückelung vorgegebenen Wechselgeldbestand der Kassen in Taschen ein. Am nächsten Tag übergab der Manager die Taschen an die Kassenmitarbeiter. Diese wiederum zählten den erhaltenen Betrag gemeinsam mit dem Supervisor in die Kassenlade ein und registrierten den Betrag elektronisch. Sofern die Kassenlade nicht von einem Manager übergeben werden konnte, übernahmen die Mitarbeiter des Cash Office diese Aufgabe. Das Vorbereiten der Taschen nahm bei einer Vollzeittätigkeit etwa drei Stunden der Arbeitszeit in Anspruch, das morgendliche Austeilen der Taschen etwa 45 Minuten.

Bei Bedarf wurde von den Mitarbeitern des Cash Office zusätzlich Wechselgeld aus dem Tresor entnommen und mit dem jeweiligen Kassenmitarbeiter in die Kasse eingezahlt. Dieser Vorgang dauerte inkl. Dokumentation ca. fünf Minuten. Des Weiteren führten die Mitarbeiter des Cash Office Bargeldabschöpfungen der Kassen durch. Wenn der am PC im Cash Office einsehbare Kassenbestand den Betrag von 1.500,00 EUR überschritt, sollte abgeschöpft werden. Dabei wurde eine Summe aus der Kasse entnommen und dort als Entnahme verbucht. Das entnommene Geld wurde an der Kasse von einem Security-Mitarbeiter abgeholt und ins Cash Office gebracht. Die Abschöpfung von Bargeld kam etwa zwei- bis fünfmal pro Tag vor und nahm je nach Umsatz und Anzahl der geöffneten Kassen jeweils 30 bis 90 Minuten in Anspruch.

Einmal pro Tag musste der sogenannte Safe Check durchgeführt werden. Dabei zählte der Mitarbeiter des Cash Office den Bargeldbestand im Tresor mit Hilfe von Geldwaagen und glich ihn mit dem Wechselgeldbestand aller Kassen ab.

Das dauerte etwa zehn Minuten, sofern nicht Differenzen zu klären waren, was – selten – auch bis zu zwei Stunden in Anspruch nehmen konnte.

Der Aufgabenschwerpunkt der Mitarbeiter des Cash Office lag im Bereich der Kassenabrechnung. Bei Arbeitsende des einzelnen Kassenmitarbeiters rief dieser den Supervisor, zählte mit ihm die Kasse aus und erfasste die Summe elektronisch. Der Mitarbeiter des Cash Office nahm das Geld in Empfang und legte es in den Tresor. Dann verglich er den aktuellen Kassenbestand mit dem Wechselgeldbestand zu Beginn der Schicht und gab die Daten in das Kassensystem ein. Außerdem führte er eine Datensicherung durch und prüfte, ob das System Fehlermeldungen enthielt. War dies der Fall, gab er diese an das Helpdesk weiter. Pro Tag mussten auf diese Weise ca. 30 bis 40 Kassen abgerechnet werden. Das dauerte pro Kasse etwa fünf Minuten.

Des Weiteren waren die Mitarbeiter des Cash Office damit betraut, das vom Geldtransportunternehmen abzuholende Geld mit Hilfe einer Zählmaschine in einen Safebag einzuzählen, die Legitimation des Abholers anhand dessen Dienstaussweises zu prüfen, ihm das Safebag zu übergeben und sich den Empfang quittieren zu lassen. Die Prozedur erfolgte unter Anwesenheit des Store Managers oder des Assistant Managers (Vier-Augen-Prinzip) und dauerte etwa 15 Minuten pro Tag.

Neben diesen täglichen Aufgaben erledigten die Mitarbeiter des Cash Office die Berichterstattung über die laufenden Umsätze und fertigen den Wochenabschluss. Die an den Kassen gebuchten Zahlen wurden automatisiert ausgewertet. Die entsprechenden Dokumente waren zu festen Uhrzeiten an das Controlling zu versenden.

Außerdem führten die Mitarbeiter des Cash Office einmal wöchentlich den sog. Pin Check durch. Dabei wurden die Kartenlesegeräte anhand einer Checkliste auf ihre Funktionsfähigkeit und Unversehrtheit geprüft. Dies dauerte etwa 20 bis 30 Minuten.

Darüber hinaus übernahmen die Mitarbeiter des Cash Office auch Auszahlungen aus der Portokasse, kümmerten sich um Fundware sowie die Bestellung von Wechselgeld. Die Telefonleitung der Filiale wurde von ihnen betreut. Sie nahmen daher Anfragen von Kunden nach Öffnungszeiten usw. an. Sofern Kundenanfragen zu Reklamationen, Gutscheinen u.ä. eingingen, verwies das Cash Office an die jeweiligen Supervisoren auf der Verkaufsfläche.

Insgesamt verbrachten die Mitarbeiter des Cash Office in F. mehr als  $\frac{3}{4}$  ihrer Arbeitszeit mit der Zählung von Geld und der Dokumentation der ermittelten Summen in EDV-Listen. Bei der Kassenabrechnung und der Übergabe an den Geldtransport hatten sie mit deutlich höheren Summen umzugehen als die einzelnen Kassierer. Die Handlungsschritte, die bei den einzelnen Arbeitsaufgaben im

Cash Office vorzunehmen waren, waren in dem Handbuch „shop in a box“ beschrieben. Wegen der weiteren Einzelheiten dieses Handbuchs, dessen Inhalt zum Gegenstand der Feststellungen gemacht wird, wird auf das im Beschwerderechtszug vollständig zur Akte gereichte Handbuch (Anlagenordner) Bezug genommen. Da am Standort F. das System DIGI, das nur in E. im Einsatz war, nicht zur Anwendung kam, galten für die Mitarbeiter des Cash Offices in F. die in dem Handbuch zu dem System DIGI jeweils gesondert gemachten Ausführungen nicht. In F. kam das System Smart Cash zur Anwendung. Im Übrigen wurde das Geldzählgerät (TellerMate) in F. eingesetzt. Die diesbezüglichen Ausführungen des Handbuches kamen in F. zur Anwendung.

Die Arbeitgeberin hat gemeint, die Tätigkeit der Mitarbeiter im Cash Office in F. sei der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW zuzuordnen, weil diese lediglich einfache kaufmännische Tätigkeiten ohne erweiterte Fachkenntnisse und ohne größere Verantwortung verrichteten. Die Zählung von Geld und die Dokumentation der ermittelten Summen in EDV-Listen stelle nur eine einfache kaufmännische Tätigkeit dar. Klassische Aufgabe eines Kassierers sei es, nach Dienstschluss und auch sonst nach Notwendigkeit seine eigene Kasse abzurechnen. Dies belege auch die Ausbildungsverordnung. Der Umstand, dass die Mitarbeiter des Cash Office eine Vielzahl dieser immer gleichen einfachen kaufmännischen Zählvorgänge täglich absolvierten, führe nicht dazu, dass hierfür erweiterte Fachkenntnisse notwendig seien. Die Abläufe seien durch klare Regeln und Hilfsmittel vereinfacht. Entsprechendes gelte für ihre übrigen Aufgaben. Die Einrichtung eines Cash Offices solle die Arbeitsabläufe vereinfachen. Alle dortigen Tätigkeiten könnten auch von den einzelnen Kassierern erledigt werden. Die Zusammenfassung in einem Bereich mache diese nicht zu solchen im Sinne von Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW. Bei dem Zählen von Geld und der Eintragung der Ergebnisse in Listen handele es sich um klassische einfache kaufmännische Tätigkeiten. Aufgrund des fehlenden Kundenkontakts sei die Arbeit im Cash Office sogar leichter als auf der Verkaufsfläche. Aus dem Umgang mit hohen Gesamtbeträgen resultiere keine größere Verantwortung. Im Übrigen – so die Arbeitgeberin – handele es sich bei dem Handbuch um ein Werk, in dem die anfallenden Prozesse sehr kleinteilig beschrieben seien. Es diene Anfängern als Hilfe für die Einarbeitung und erfahrenen Mitarbeitern als Nachschlagewerk. Es dokumentiere eher das Gegenteil von erweitertem Fachwissen.

Und selbst wenn einzelne Aufgaben erweiterte Fachkenntnisse und größere Verantwortung erfordern sollten, füllten diese nicht mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit aus, was sowohl gemäß § 10 Abs. 1 des Manteltarifvertrages des Einzelhandels NRW als auch gemäß § 11 Abs. 3 AÜTV erforderlich sei.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

1. **die von dem Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung von Frau E. N. C. in die Gehaltsgruppe I im 6. Berufsjahr ohne Kassenzulage des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen zu ersetzen;**
2. **die von dem Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung von Frau E. I. in die Gehaltsgruppe I im 6. Berufsjahr ohne Kassenzulage des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen zu ersetzen.**

Der Betriebsrat hat beantragt,

**die Anträge zurückzuweisen.**

Er hat gemeint, die beiden Mitarbeiterinnen des Cash Office seien mit einer Tätigkeit der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW betraut. Zwar sei das Richtbeispiel des Kassierers mit gehobener Tätigkeit nicht erfüllt. Dieses sei aber bei der Auslegung der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW mit zu berücksichtigen. Die beiden Mitarbeiterinnen im Cash Office führten Tätigkeiten aus, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung aufweisen. Es solle zwar gar nicht in Abrede gestellt werden, dass die Tätigkeiten im Cash Office auch durch die Kassenmitarbeiter ausgeübt werden könnten. Die Kassenmitarbeiter benötigten aber die deutlich höheren Fachkenntnisse, welche im Cash Office Voraussetzung seien und die über diejenigen für das einfache Kassieren hinausgingen, nicht. Dies werde nicht zuletzt durch die im Handbuch geschilderten Vorgänge (Umgang mit Falschgeld, Rabatte, Diebstahl u.ä.) belegt. Es handele sich aufgrund der vielseitigen Tätigkeiten im Cash Office um Spezialwissen, das über das bei einfacher Kassiertätigkeit hinausgehe. Aufgrund der Vielzahl der Tätigkeiten seien höhere Fachkenntnisse erforderlich.

Die Mitarbeiter im Cash Office trügen auch eine deutlich höhere Verantwortung. Dies ergebe sich zunächst aus der Tatsache, dass sie bei der Kassenabrechnung und der Übergabe an den Geldtransport mit deutlich höheren Summen umgingen als die einzelnen Kassierer. Die größere Verantwortung zeige sich auch darin, dass die beiden Mitarbeiterinnen im Cash Office nicht nur für eine Kasse – wie

ein Kassierer – verantwortlich seien, sondern für den Kassenbestand aller Kassen, das Aufbewahren des Geldes und die Übergabe an das Sicherheitsunternehmen.

Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW nicht nur gegenüber der Gehaltsgruppe I, sondern auch gegenüber Gehaltsgruppe III abzugrenzen sei. Auf die Frage, ob die Mitarbeiter im Cash Office Kundenkontakt haben, komme es nicht an.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen der Arbeitgeberin stattgegeben. Gegen den ihm am 13.12.2017 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am Montag, den 15.01.2018 Beschwerde eingelegt und diese – nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 13.03.2018 – am 13.03.2018 begründet.

Der Betriebsrat ist weiter der Ansicht, dass die beiden Mitarbeiterinnen in die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW eingruppiert seien. Ihre Tätigkeit erfordere erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung. Für die erweiterten Fachkenntnisse sei es entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nicht erforderlich, dass diese über diejenigen Fachkenntnisse hinausgingen, die durch eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung vermittelt werden. Die Ausbildungsverordnung für die Verkäuferinnen und Verkäufer des Einzelhandels sei deshalb nicht heranzuziehen. Maßgeblich seien alleine die mit den Tätigkeiten verbundenen Anforderungen. Bei der Bestimmung der Anforderungen sei die Abstufung der geforderten Kenntnisse und des Verantwortungsgrades in den Gehaltsgruppen B I bis IV GTV Einzelhandel NRW zu beachten, die sich dann auch in den Richtbeispielen – auch wenn diese hier nicht einschlägig seien - widerspiegeln. Daraus ergebe sich, dass für die Einstufung in Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW jede nicht unerhebliche Steigerung von Fachwissen und Verantwortung ausreiche. Beides sei vorliegend der Fall. Zu den erweiterten Fachkenntnissen sei zunächst anzumerken, dass damit nicht „zusätzliche Berufskennntnisse“ gefordert seien. Ausreichend seien wie in diesem Fall Detailkenntnisse aus dem eigenen Betrieb, die aufgrund ihrer Vielzahl als erweiterte Fachkenntnisse zu qualifizieren seien. Die ständige Anwendung dieser erweiterten Fachkenntnisse werde dabei von dem Bundesarbeitsgericht nicht gefordert. Die Verantwortung müsse über die hinausgehen, die von den Beschäftigten der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW verlangt werde. Sie ergebe sich in der Regel aus den erweiterten Fachkenntnissen. In Abgrenzung zu den Gehaltsgruppe B III und B IV GTV Einzelhandel NRW sei nicht erforderlich, dass der Mitarbeiter für seine Aufgabe eigene Entscheidungen treffen könne oder müsse. Die größere Verantwortung in der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW

gehe mit den erweiterten Fachkenntnissen einher, weil der Mitarbeiter aus diesem Grunde eine größere Einstandspflicht für seine Arbeitsleistungen und Arbeitsergebnisse habe.

Die Anforderungen zu den erweiterten Fachkenntnissen und der größeren Verantwortung seien hier erfüllt. Schon aus dem Handbuch „Shop in a box“ ergebe sich die Vielfalt der geforderten Fachkenntnisse, zumal es keine konkreten Vorgaben über die Art und Weise der Durchführung der einzelnen Tätigkeiten im Cash Office mache. Das aus dem Handbuch ersichtliche umfangreiche betriebliche Detailwissen begründe die erweiterten Fachkenntnisse. Die gesteigerte Verantwortung ergebe sich daraus, dass die Beschäftigten nicht nur für eine Kasse verantwortlich seien, sondern gleich für sämtliche 40 im Betrieb befindlichen Kassen, die ständig überwacht und ausgestattet werden müssen. Aber auch das Handbuch belege die gesteigerte Verantwortung, denn die Mitarbeiter seien für die Einhaltung der umfangreichen Regeln des Handbuchs verantwortlich, d.h. sie müssten für ihre Arbeit viel exakter einstehen.

Der Betriebsrat beantragt,

**den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 28.11.2017 – 3 BV 68/17 – abzuändern und den Antrag der Beteiligten zu 1) abzuweisen.**

Die Arbeitgeberin beantragt,

**die Beschwerde zurückzuweisen.**

Sie verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts. Ergänzend weist sie darauf hin, dass die Tarifparteien in Fußnote 1 zu Nr. 3 AÜTV-11E erst die nächst höhere Gruppe, nämlich die Supervisoren der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW zugeordnet hätten. Aber auch unabhängig davon erfüllte die Tätigkeit der beiden Mitarbeiterinnen im Cash Office in F. nicht die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW. Ein Richtbeispiel sei nicht einschlägig, insbesondere nicht die Tätigkeit als Kassiererin mit gehobener Tätigkeit. Die konkreten Tätigkeiten im Cash Office erforderten weder Spezialwissen noch ein verschiedene Bereiche überspannendes Fachwissen. Es gehe eben weitgehend um die Zählung von Geld und die Dokumentation der ermittelten Summen in EDV-Listen. Das Handbuch „shop in a box“ gestalte die Arbeit dabei sogar leichter, weil das fixierte Fachwissen jederzeit nachgelesen werden könne. Inhaltlich handle es sich dabei aber um Wissen einfacher kaufmännischer Tätigkeit. Eine größere Verantwortung sei ebenfalls nicht gegeben. Da die Arbeitsanweisungen im Handbuch „shop in a box“ sehr kleinteilig seien, vermöchten diese keine größere

Verantwortung zu begründen. Die größeren Geldsummen führten ebenso wenig zu einer größeren Verantwortung. Die Arbeitsaufgabe bestehe auch nicht in der Überwachung der 30 bis 40 Kassen. Es gehe überwiegend um die Zählung von Geld und die daran anschließende Dokumentation. Es müsse aber letztlich jeder im Einzelhandel tätige Kassierer im abstrakten Sinne in der Lage sein, eine Kasse auch abzurechnen. Und selbst wenn einzelne Tätigkeiten entgegen ihrer Ansicht der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW entsprächen, so würden diese jedenfalls nicht überwiegen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrunde liegenden Sachverhaltes wird auf den Inhalt der Schriftsätze sowie die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

**B.** Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Zustimmungsersetzungsanträgen zur Umgruppierung der Mitarbeiterinnen C. und I. zu Recht entsprochen, weil die zulässigen Anträge begründet sind.

**I.** Die beiden Anträge der Arbeitgeberin auf Zustimmungsersetzung gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG sind zulässig. Sie bedürfen indes der Auslegung.

**1.** Die beiden Anträge der Arbeitgeberin bedürfen der Auslegung. Sie sind entgegen ihrem Wortlaut nicht auf die Ersetzung der Zustimmung zu einer Eingruppierung, sondern zu einer Umgruppierung gerichtet.

**a)** Eine Eingruppierung ist die erstmalige, eine Umgruppierung die erneute Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien. Dabei ist es für die Mitbestimmung des Betriebsrats ohne Bedeutung, ob der Beurteilungsakt eine Eingruppierung zum Gegenstand hat oder eine Umgruppierung (BAG 16.03.2016 – 4 ABR 32/14, juris Rn. 15).

**b)** Mit dem Ablauf der Übergangsregelungen zur Eingruppierung in § 11 AÜTV i.V.m. Anlage B AÜTV zum 30.04.2017 wurden gemäß § 11 Abs. 2 AÜTV ab dem 01.05.2017 die regionalen Entgelttarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung, d.h. hier der GTV Einzelhandel NRW, zur maßgeblichen Vergütungsordnung. Die beiden Arbeitnehmerinnen C. und I. mussten in das neue System eingeordnet werden. Mit der Geltung des GTV Einzelhandel NRW waren Umgruppierungen erforderlich, hinsichtlich derer – wie bei den hier streitigen Arbeitsverhältnissen – ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bestand.

Genau darauf beziehen sich trotz des abweichenden Wortlauts die Anträge der Arbeitgeberin, wie sich aus der Antragsbegründung und dem übrigen Vorbringen der Beteiligten ergibt. Dies war für den Betriebsrat erkennbar, zumal auch § 11 Abs. 3 AÜTV von einer Eingruppierung spricht.

**c)** Aus der Erwähnung des Umstellungsstichtags 01.05.2017 in der Antragsbegründung folgt kein unzulässiges Begehren, die Zustimmung des Betriebsrates mit Rückwirkung zu ersetzen (vgl. insoweit BAG 09.03.2011 – 7 ABR 127/09, juris Rn. 15 zu den im dortigen Antrag angegebenen Datum). Die in dem Verfahren gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG ergehenden Entscheidungen haben nur Wirkung für die Zukunft. Dies gilt auch für die Eingruppierung (BAG 26.04.1990 – 1 ABR 79/89, juris Rn. 50, 54; BAG 10.02.1999 – 10 ABR 49/98, juris Rn. 36). Die Zustimmungsersetzung ist mithin nur solange noch für die Betriebspartner relevant, als der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist und nicht in eine andere Vergütungsgruppe umgruppiert ist (BAG 26.04.1990 a.a.O. Rn. 54; BAG 10.02.1999 a.a.O. Rn. 36). Nur so zukunftsbezogen sind die beiden Anträge, die selbst im Antragstext kein Datum enthalten, betreffend die Mitarbeiterinnen C. und I. für den Betriebsrat erkennbar zu verstehen. Soweit in der Antragsbegründung der 01.05.2017 als Umstellungsstichtag auf den GTV Einzelhandel NRW genannt ist, bezeichnet dies lediglich den Zeitpunkt, ab dem die beiden Mitarbeiterinnen nach dieser Entgeltstruktur zu vergüten sind. Ein unzulässiges Begehren, die Zustimmung rückwirkend zu ersetzen, liegt darin nicht. Der Zukunftsbezug der beiden Anträge ist in der mündlichen Anhörung mit den Beteiligten erörtert worden. Einwände hat keiner der Beteiligten erhoben.

**2.** Mit dieser Auslegung sind die beiden Anträge zulässig. Insbesondere ist das erforderliche Rechtsschutzinteresse gegeben.

**a)** Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungs- oder mitbeurteilungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der vom Arbeitgeber noch beabsichtigten endgültigen personellen Einzelmaßnahme hat und der Arbeitgeber daher der Zustimmung des Betriebsrats bedarf (BAG 19.04.2012 - 7 ABR 52/10, juris Rn. 26; BAG 10.10.2012 - 7 ABR 42/11, juris Rn. 18).

**b)** Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis ist nach wie vor gegeben. Mit der Geltung des GTV Einzelhandel NRW waren Umgruppierungen erforderlich, hinsichtlich derer – wie bei den hier streitigen Arbeitsverhältnissen – ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bestand. Die erforderliche Anzahl von 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist dabei bei der Arbeitgeberin erfüllt.

Das Rechtsschutzbedürfnis ist nicht entfallen. Weder ist eine der beiden Mitarbeiterinnen ausgeschieden noch in eine andere Gehaltsgruppe umgruppiert worden. Im Rahmen der Erörterung des Zukunftsbezugs des Antrags haben beide Parteien übereinstimmend mitgeteilt, dass sowohl Frau C. als auch Frau I. nach wie vor in gleicher Funktion bei der Arbeitgeberin beschäftigt sind. Daran ändert sich nicht dadurch etwas, dass die Beteiligten über das schriftsätzliche Vorbringen hinaus im Termin übereinstimmend mitgeteilt haben, die beiden Mitarbeiterinnen ohne Vorliegen der dafür erforderlichen tariflichen Voraussetzungen seit dem 01.05.2017 und nach wie vor die Zulage a) zur Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW erhalten. Dies betrifft den Streitgegenstand der hier zu beurteilenden Zustimmungsersetzungsanträge nicht. Diese beziehen sich nur auf die Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW, die maßgeblichen Berufsjahre sowie darauf, dass keine tarifliche Kassenzulage zu zahlen ist.

**c)** Anzumerken ist noch, dass das Rechtsschutzinteresse nicht durch Fußnote 1 zu Nr. 3 AÜTV-11E entfallen ist. Darin liegt keine bindende tarifliche Regelung zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen C. und I.. Dies folgt schon daraus, dass die Regelung ab dem 01.05.2017 gar nicht mehr gilt. Im Übrigen handelt es sich nur um eine beispielhafte Aufzählung, welche die Mitarbeiter des Cash-Office ohnehin nicht erwähnt.

**II.** Der Anträge der Arbeitgeberin sind begründet. Die Umgruppierung der Mitarbeiterinnen C. und I. in die Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW ohne Kassenzulage im 6. Berufsjahr verstößt weder gegen eine Bestimmung aus einem Tarifvertrag (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) noch werden die betroffenen Mitarbeiterin ungerechtfertigt benachteiligt (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG). Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu den Umgruppierungen zu Unrecht verweigert. Sie ist deshalb zu ersetzen.

**1.** Die Anträge sind nicht bereits deswegen abzuweisen, weil die Arbeitgeberin das Zustimmungsersetzungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet hätte.

**a)** Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Urkunden zu unterrichten. Erforderlich und ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG 10.10.2012 – 7 ABR 42/11, juris Rn. 45). Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung darf – unabhängig von den dafür vorgebrachten Gründen – von den Gerichten nur ersetzt werden, wenn die Frist des § 99 Abs.

3 Satz 1 BetrVG in Gang gesetzt wurde (BAG 17.06.2008 - 1 ABR 20/07, juris Rn. 13). Bei Umgruppierungen gehört zu einer vollständigen Unterrichtung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Angabe der bisherigen und der vorgesehenen Vergütungsgruppe sowie die Erläuterung der Gründe, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher einzureihen ist (BAG 12.01.2011 – 7 ABR, juris Rn. 34).

**b)** Diese Anforderungen sind hier mit den beiden Eingruppierungs-Formularen vom 18.04.2017 erfüllt.

**aa)** Die persönlichen Daten der beiden betroffenen Arbeitnehmer sind genannt. Es wird mitgeteilt, ob und wenn ja welche Berufsausbildung sie haben. Die bisherige Tätigkeit im Einzelhandel bei anderen Arbeitgebern wird ebenso mitgeteilt wie die Anzahl der Berufsjahre extern und der Tätigkeitsjahre bei der Arbeitgeberin. Angegeben ist zudem das Department, das Cash Office, in welchem die beiden Mitarbeiterinnen bei der Arbeitgeberin tätig sind, sowie die Funktion Retail Operative – Sales Assistant. In den beiden Unterrichtungsschreiben ist die bisherige Eingruppierung in die Gehaltsgruppe G2 im 7. Berufsjahr der Anlage B AÜTV angegeben. Angegeben ist weiter die Zulage gemäß Cash-Office G2b Anlage B AÜTV. Die Angaben finden sich in der Tabelle unter der Überschrift „Vergütung Stand 30.04.2017/Aktuelle Vergütung“. Die beabsichtigte neue Eingruppierung, welche die Arbeitgeberin ab dem 01.05.2017 für richtig erachtet, findet sich darunter in der Tabelle mit der Überschrift „Ersteingruppierung zum 01.05.2017“. Daraus wird ersichtlich, dass die beiden Mitarbeiterinnen weiter im Cash Office tätig sind („Cash Office ja“) und in die Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW im 6. Berufsjahr eingeordnet werden sollen. Das aktuelle Tarifgehalt unter Berücksichtigung der monatlichen Arbeitszeit wird genannt. In den Spalten „Cash Office Zulage“ ist ebenso wie in der Spalte „Fkt./Aus.TV Zulage“ jeweils 0,00 Euro angegeben. Dadurch werden für den Betriebsrat die bisherige und die neue Gehaltsgruppe ersichtlich. Aus den verwandten Bezeichnungen war klar, dass Anlass für die Umgruppierung die Umstellung von den Übergangsregelungen des AÜTV und der Anlage B AÜTV auf den GTV Einzelhandel NRW war. Aus den Zustimmungersuchen ergibt sich weiter, dass eine Änderung der Tätigkeiten der beiden Mitarbeiterinnen nicht stattfinden soll. Die inhaltlichen Tätigkeiten der beiden Mitarbeiterinnen waren dem Betriebsrat bekannt, wie sich aus seinen Schreiben zur Zustimmungsverweigerung ergibt.

**bb)** Der Umstand, dass die Zulage a) zur Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW, welche die beiden Mitarbeiterinnen seit dem 01.05.2017 erhalten, in dem Zustimmungersuchen nicht enthalten ist, ist unschädlich, weil dies nicht den hier in Rede stehenden Streitgegenstand betrifft. Dieser bezieht sich nur auf die Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW, die maßgeblichen Berufsjahre sowie

darauf, dass keine tarifliche Kassenzulage zu zahlen ist, d.h. letztlich auf die tarifliche Eingruppierung. Die dazu erforderlichen Informationen hat die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit den beiden Schreiben vom 18.04.2017 übermittelt.

**cc)** Es ist unerheblich, dass es sich bei dem Formular um ein Eingruppierungs-Formular handelt und in der Tabelle angegeben ist: „Ersteingruppierung zum 01.05.2017“. In tatsächlicher Hinsicht ist ersichtlich, was gemeint ist, nämlich die Umgruppierung der beiden Mitarbeiterinnen aufgrund der Geltung des GTV Einzelhandel NRW ab dem 01.05.2017, welche – wie ausgeführt – in § 11 Abs. 3 AÜTV als Eingruppierung bezeichnet wird. Die beiden Formulare sind von der Arbeitgeberin unter dem 18.04.2017 unterzeichnet worden. Allerdings befindet sich die Unterschrift nicht unter dem Text „Der Betriebsrat wird gebeten, der Ersteingruppierung zuzustimmen. Für den Fall, dass er der angegebenen Ersteingruppierung nicht zustimmt, wird er gebeten, binnen einer Woche schriftlich seine Bedenken gegen diese mitzuteilen“. Dies ist unschädlich, weil das darüber unterzeichnete Eingruppierungs-Formular dem Betriebsrat übersandt worden ist und dieser es – wie sich aus der Zustimmungsverweigerung ergibt – als Antrag auf Zustimmung zur geplanten Eingruppierung, d.h. Umgruppierung, der beiden Mitarbeiterinnen verstanden hat.

**2.** Die Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Dieser hat mit den beiden Schreiben vom 13.05.2017 rechtzeitig und ausreichend begründet innerhalb der einvernehmlich verlängerten Wochenfrist (§ 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG) die Zustimmung verweigert.

**a)** Die Zustimmungsverweigerung erfolgte fristgerecht. Die Betriebsparteien haben die Frist hier in zulässiger Weise verlängert. Eine Einigung der Betriebsparteien über die Verlängerung der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist grundsätzlich zulässig. Eine entsprechende Abrede ist allerdings wirkungslos, wenn sie erst nach Ablauf der gesetzlichen Wochenfrist getroffen wird. Sie kann nicht die nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG bereits eingetretene Fiktion der als erteilt geltenden Zustimmung des Betriebsrats wieder beseitigen (BAG 29.06.2011 – 7 ABR 34/10, juris Rn. 28). Diesen Anforderungen ist genügt. Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat haben im Hinblick auf die mehr als 200 Zustimmungssuchen anlässlich der Umstellung auf den GTV Einzelhandel NRW noch innerhalb der Wochenfrist nach Zugang der beiden Zustimmungssuchen vom 18.04.2017 eine Verlängerung der Stellungnahmefrist für den Betriebsrat vereinbart. Innerhalb dieser verlängerten Frist sind die beiden Zustimmungsverweigerungen bei der Arbeitgeberin eingegangen.

**b)** Die Zustimmungsverweigerung erfolgte in ausreichender Weise unter Angaben von Gründen i.S.v. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat genügt dieser Begründungspflicht schon dann, wenn es als möglich erscheint, dass mit der von ihm angegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich (BAG 13.05.2015 - 1 ABR 9/12, juris Rn. 21). Dies ist nicht der Fall. Der Betriebsrat hat in beiden Fällen konkret aufgezeigt, aus welchen Gründen er davon ausgeht, dass Frau C. und Frau I. Aufgaben verrichten, die denjenigen einer Kassiererin mit gehobener Tätigkeit entsprechen sollen (Kassenabrechnungen/Feststellung der Differenzen; Tresorüberprüfung, Kassen im Smartchashsystem verbuchen). Die beiden Mitarbeiterinnen seien deshalb in die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW eingruppiert. Dies ist ausreichend dafür, dass ein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG als möglich erscheint.

**3.** Die Umgruppierung der Mitarbeiterinnen C. und I. in die Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW ohne Kassenzulage im 6. Berufsjahr verstößt nicht gegen eine Bestimmung aus einem Tarifvertrag (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Die Arbeitgeberin hat die beiden Mitarbeiterinnen zu Recht in Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW im 6. Berufsjahr ohne Kassenzulage eingruppiert.

**a)** Zunächst ist anzuführen, dass nach wie vor der GTV Einzelhandel NRW die für die beiden Mitarbeiterinnen maßgebliche Vergütungsordnung ist. Die Übergangsregelung der Anlage B AÜTV gilt bereits seit dem 30.04.2017 nicht mehr und ist gemäß § 11 Abs. 3 ATV ab dem 01.05.2017 durch die dynamische Geltung des GTV Einzelhandel NRW ersetzt worden. Daran hat sich nichts geändert. Zutreffend ist allerdings, dass seit dem 01.05.2017 der GTV Einzelhandel in der Fassung vom 29.08.2017 gilt, wie der erkennenden Kammer u.a. aus den weiteren Parallelverfahren bekannt ist. Inhaltlich ist dies deshalb unerheblich, weil sich an den Eingruppierungsvorschriften nichts geändert hat. Geändert worden sind lediglich die zugeordneten Geldbeträge. Auch im Zusammenhang mit der Erörterung der Zukunftsbezogenheit des Antrags im Termin hat keiner der Beteiligten geltend gemacht, dass die Eingruppierungsvorschriften des GTV Einzelhandel NRW andere wären, als diejenigen, welche sich in der Akte befinden. Vielmehr haben beide Beteiligten in der Erörterung ausdrücklich mitgeteilt, dass die Eingruppierungsregeln des GTV Einzelhandel NRW seit langer Zeit nicht mehr inhaltlich geändert worden seien, was eine Anwendung in der heutigen Zeit erschwere. Es ist weiter zutreffend, dass für die beiden Mitarbeiterinnen die Gehaltsgruppe aus der Beschäftigungsgruppe B in § 3 GTV Einzelhandel NRW zur

Anwendung kommt, d.h. die Gruppe der Angestellten mit kaufmännischer Ausbildung. Allerdings hat lediglich Frau I. eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen. Für Frau C. findet die Beschäftigtengruppe B des § 3 GTV Einzelhandel NRW gemäß § 3 A. Abs. 2 Satz 1 GTV Einzelhandel NRW Anwendung. Im Übrigen sind beide Mitarbeiterinnen – unterstellt Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW kommt zur Anwendung – aufgrund ihrer jeweiligen Laufbahn im Einzelhandel in das 6. Berufsjahr eingruppiert. Darüber besteht zwischen den Beteiligten, wie im Termin nochmals erörtert wurde, kein Streit.

**b)** Streit besteht zwischen den Beteiligten darüber, ob die beiden Mitarbeiterinnen in die Gehaltsgruppe B I oder B II GTV Einzelhandel eingruppiert sind. Zur Überzeugung der Kammer ist die Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW zutreffend. Die Tätigkeiten der beiden Mitarbeiterinnen im Cash Office erfüllen die Anforderungen der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW nicht. Weder werden ein Richtbeispiel aus der Gehaltsgruppe BT II GTV Einzelhandel noch die allgemeinen Anforderungen dieser Gehaltsgruppe erfüllt.

**aa)** Zunächst erfüllen die beiden Mitarbeiterinnen mit ihrer Tätigkeit im Cash Office kein Richtbeispiel der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel.

**(1)** Enthalten tarifliche Vergütungsgruppen – wie im GTV Einzelhandel NRW – neben allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Richtbeispiele/Regelbeispiele, sind die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe grundsätzlich gegeben, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt. Die Tarifvertragsparteien legen durch die Tätigkeitsbeispiele regelmäßig fest, dass diese Tätigkeiten auch den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen entsprechen (BAG 03.07.2013 – 4 AZR 259/12, juris Rn. 12; BAG 22.09.2010 – 4 AZR 33/09, juris Rn. 23; BAG 08.11.2004 – 8 AZR 540/03, juris Rn. 17). Wird die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden (BAG 02.08.2006 – 10 ABR 48/05, juris Rn. 23).

**(2)** Eines der in der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW genannten Richtbeispiele erfüllen die beiden Mitarbeiterinnen mit ihrer Tätigkeit im Cash Office nicht.

**(2.1)** Es handelt sich bei den beiden Mitarbeiterinnen nicht um „Erste Kräfte in Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro, Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registratur, Statistik, Warenannahme, Lager, Versand usw.“. Unter „Ers-

ten" sind mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Tarifvertrag Mitarbeiter mit besonderen, außergewöhnlichen Aufgaben zu verstehen (vgl. BAG 30.09.1987 – 4 AZR 303/87, juris Rn. 21). Darüber hinaus wird mit dem Begriff „Erste“ eine gewisse Rangfolge zum Ausdruck gebracht. Schon vom Wortlautverständnis her steht der Erste zumindest vor dem oder den Zweiten. Dementsprechend reicht allein die Wahrnehmung besonderer Aufgaben zur Erfüllung des Tarifmerkmals nicht aus, wenn es keine weiteren Arbeitnehmer gibt (BAG 04.08.1993 – 4 AZR 511/92, juris Rn. 23). Die erforderliche Heraushebung kann in der Ausübung von Kontrollfunktionen gegenüber solchen anderen Mitarbeitern liegen, die im Übrigen die gleichen Tätigkeiten ausüben (vgl. BAG 04.08.1993 a.a.O. Rn.). Innerhalb des Cash Office sind die beiden Mitarbeiterinnen nicht Erste. Dies ist allenfalls der dort tätige Supervisor. Genau auf diesen Bereich stellt das Richtbeispiel ab, denn es geht um „Erste“ in den jeweils dort genannten Abteilungen wie z.B. Buchhaltung oder Einkauf. Innerhalb der maßgeblichen Abteilung, die hier das Cash Office ist, sind die beiden Mitarbeiterinnen nicht „Erste“. Das Richtbeispiel ist nicht erfüllt. Aber selbst wenn man das anders sehen wollte, wogegen spricht, dass es auch „Erste Verkäufer“ gibt, änderte dies nichts. Im Verhältnis zu den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. hier den Verkäuferinnen und Verkäufern bzw. den Kassiererinnen und Kassierer sind die beiden Mitarbeiterinnen nicht „Erste“. Eine solche hierarchische Abstufung oder Heraushebung ist nicht ersichtlich. Es handelt sich bei den Aufgaben im Cash Office letztlich um zentralisierte Aufgaben, welche für die Kassiertätigkeit erforderlich sind und diese ermöglichen. Letztlich geht es darum – und das ist auch der Ansatz des Betriebsrats im Verfahren –, dass die beiden Mitarbeiterinnen im Cash Office Aufgaben wahrnehmen, die allgemein mit erweiterten Fachkenntnissen und größerer Verantwortung einhergehen. Da die Mitarbeiterinnen C. und I. nicht verkaufen, können sie im Übrigen schon aus diesem Grund keine „Ersten Verkäuferinnen“ sein.

**(2.2.)** Es handelt sich bei den Mitarbeiterinnen C. und I. nicht um Kassiererinnen mit gehobener Tätigkeit, wie es der Betriebsrat in seinem Widerspruchsschreiben angeführt hat, weil es sich bei den Tätigkeiten der beiden Mitarbeiterinnen nicht um solche als Kassiererinnen handelt. Wenn die Tarifvertragsparteien von "Kassierern" ohne jeden erläuternden oder einschränkenden Zusatz sprechen, so ist dieser Begriff so auszulegen und anzuwenden, wie er dem allgemeinen Sprachgebrauch, der Verkehrsauffassung und insbesondere der Übung in den beteiligten Berufskreisen entspricht. Sowohl der allgemeine Sprachgebrauch wie die Verkehrsauffassung verstehen unter einem Kassierer denjenigen, der eine Kasse verwaltet und bedient. Dem entspricht auch die allgemeine Verkehrsübung im Einzelhandel (BAG 06.12.1072, AP Nr. 23 zu § 59 HGB). Kassiererinnen sind dabei mit der Abwicklung von Kassiervorgängen betraut (LAG Rheinland-Pfalz 03.09.2002 – 5 Sa 545/02, juris Rn. 29). Diese Aufgaben üben die

Mitarbeiterinnen C. und I. im Cash Office nicht aus. Sie sind selbst nicht Kassierergängen betraut und verwalten und bedienen nicht selbst eine Kasse. Vielmehr handelt es sich bei ihrer Tätigkeit um zentralisierte Aufgaben, welche für die Kassiertätigkeit erforderlich sind und diese ermöglichen, nicht aber um das Kassieren selbst.

Aber selbst wenn man dies anders sehen wollte, änderte dies nichts. Das Tätigkeitsbeispiel "Kassierer mit gehobener Tätigkeit" bedarf der Auslegung unter Berücksichtigung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale, wenn über die Eingruppierung eines Kassierers zu entscheiden ist, der nicht in etwaigen erläuternden Beispielen zum Begriff des Kassierers mit gehobener Tätigkeit aufgeführt ist (BAG 08.02.1984 – 4 AZR 158/83, juris Rn. 22). Solche erläuternden Beispiele enthält der GTV Einzelhandel NRW für die Kassierer nicht. Maßgeblich wären deshalb, selbst wenn man annehmen würde, die Mitarbeiterinnen C. und I. seien Kassiererinnen im Tarifsinne, die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW.

**bb)** Die Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen C. und I. erfüllen die Voraussetzungen der die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW nicht.

**(1)** In der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW sind Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit eingruppiert. Demgegenüber gilt die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW für Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert.

**(1.1)** Unter erweiterten Fachkenntnissen sind Fachkenntnisse zu verstehen, die eine Steigerung gegenüber den in Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW geforderten Fachkenntnissen erfordern, nicht aber unbedingt Fachkenntnisse, die über den Umfang der durch eine abgeschlossene kaufmännische oder technische Berufsausbildung vermittelten Fachkenntnisse hinausgehen (BAG 29.04.1987 – 4 AZR 520/86, juris Rn. 17; BAG 30.09.1987 a.a.O. Rn. 20). Hierbei ist zur Auslegung der allgemeinen Merkmale auch zu berücksichtigen, dass die in den Gehaltsgruppen aufgeführten Richtbeispiele Richtlinien für die Auslegung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale darstellen (BAG 30.09.1987 a.a.O. Rn. 20). Dabei ist zu berücksichtigen, dass in Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW als Richtbeispiele z.B. aufgeführt sind: "Erster Verkäufer" im Gegensatz zum "Verkäufer" der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW oder "Erste Kräfte in Buchhaltung ... usw." im Gegensatz zu Angestellten mit einfachen Büroarbeiten in allgemeiner Buchhaltung usw. der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW.

Die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel erfasst danach kaufmännische Tätigkeiten, die sich aus einfachen kaufmännischen Tätigkeiten deutlich hervorheben (BAG 30.09.1987 a.a.O. Rn. 21). Es mag zwar sein, dass sich aus einer Vielzahl von gestellten und zu erledigenden Aufgaben erweiterte Fachkenntnisse ergeben können (vgl. dazu LAG L. 31.08.2006 – 5 TaBV 37/06, juris Rn. 28). Ein Automatismus ist dies aber nicht. Dies zeigt wiederum die Zulage b) zu Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW für Kassierer und Kassiererinnen, die ständig an Sammel- oder Checkoutkassen tätig sind. Die Zusammenfassung einzelner Kassiertätigkeiten zentralisiert an einer bestimmten Kasse führt nicht automatisch dazu, dass an dieser Kasse sodann gehobene Kassiertätigkeiten im Sinne der Gehaltsgruppe B II des GTV NRW wahrgenommen werden. Ist die Tätigkeit, die an einer Kasse zusammengefasst wahrzunehmen ist, vorher eine einfache Kassiertätigkeit, so wird sie nicht durch die Zentralisierung bei einer bestimmten Kasse zu einer gehobenen Kassiertätigkeit (BAG 10.04.1996 – 10 AZR 758/95, juris Rn. 28). Dies zeigt ganz allgemein, dass die Tarifvertragsparteien nicht davon ausgehen, dass die zentralisierte Wahrnehmung einfacher kaufmännischer Tätigkeiten der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW automatisch dazu führt, dass solche der Gehaltsgruppe GB II GTV Einzelhandel NRW gegeben sind.

**(1.2)** Auch im Hinblick auf das für die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW geforderte Maß der größeren Verantwortung ist auf einen Vergleich zu den Anforderungen in der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW abzustellen (BAG 29.04.1987 a.a.O. Rn. 18; BAG 04.08.1993 – 4 AZR 511/92, juris Rn. 27). Unter Verantwortung versteht man nach dem allgemeinen Sprachgebrauch die mit einer bestimmten Stellung oder Aufgabe verbundene Verantwortung, d. h. die Verpflichtung, der jeweiligen Stellung oder Aufgabe entsprechend dafür zu sorgen, dass innerhalb eines bestimmten Rahmens oder Lebensbereiches alles einen guten, sachgerechten und geordneten Verlauf nimmt. In diesem Sinn ist unter Verantwortung im Sinne des Tarifmerkmals die Verpflichtung des Angestellten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass er in dem ihm übertragenen Arbeitsbereich die dort zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausführt. Für eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW genügt nicht die jedem Angestellten im kaufmännischen Bereich obliegende Verantwortung für eine ordnungsgemäße Erledigung der übertragenen Aufgaben. Vielmehr verlangt die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW eine "größere" Verantwortung. Eine größere Verantwortung kann, wie sich aus den Richtbeispielen zur Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW ergibt, auf einer Aufsichtstätigkeit oder der Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder darauf beruhen, dass ein Arbeitnehmer keiner oder einer nur lockeren Kontrolle unterliegt oder dass er allein eingesetzt ist (LAG Köln 31.08.2006 a.a.O. Rn. 29).

Insoweit schließt die erkennende Kammer sich den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts Köln an. Richtig ist allerdings, dass die Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW auch gegenüber der darüber liegenden Gehaltsgruppe B III GTV Einzelhandel NRW abgegrenzt werden muss und diese selbständige Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung verlangt. Soweit das LAG Köln für Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW auf eine eigene Entscheidungsbefugnis abhebt und darauf abstellt, ob der Mitarbeiter für seine Aufgabe eigene Entscheidungen treffen kann oder muss, folgt dem die Kammer nicht. Dies ist erst in der Gehaltsgruppe B III GTV Einzelhandel NRW gefordert. Andererseits ist zu beachten, dass die Tarifvertragsparteien einen gewissen erweiterten Verantwortungsbereich auch noch in der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW abgebildet sehen. Dies belegt die Zulage a) letzter Absatz zur Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW. Diese erhalten auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die überwiegend Verantwortung für die Arbeitsleistung von mehreren zu einer Abteilung oder einem Fachbereich (Obst u. Gemüse, Käse, Fisch, Wein, Wurst u. Fleisch) zusammengefassten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, bzw. für die Ausbildung von Beschäftigten tragen. Dies ist ein gesteigerter Verantwortungsgrad, ohne dass es sich dabei um „Erste“ handelt.

**(1.3)** Maßgeblich für die Eingruppierung sind die vom Arbeitnehmer überwiegend ausgeübten Tätigkeiten, wie sich aus § 11 Abs. 3 AÜTV ergibt. Nichts anderes gilt aufgrund der ab dem 01.05.2018 geltenden regionalen Einzelhandels-tarifverträge (§ 2 Nr. 1 AÜTV). Gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 MTV Einzelhandel NRW, auf den die Arbeitgeberin hingewiesen hat, kommt es für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe ebenfalls auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit an. Unerheblich ist allerdings, ob innerhalb einer bestimmten Tätigkeit die Aufgaben, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordern, mehr als die Hälfte des Zeitanteils innerhalb dieser Tätigkeit ausmacht. Es reicht aus, wenn der Mitarbeiter für eine Tätigkeit die erweiterten Fachkenntnisse vorhalten und in nicht nur unerheblichem Maße einsetzen muss und wenn diese Tätigkeit insgesamt eine höhere Verantwortung mit sich bringt (BAG 04.08.1993 a.a.O. Rn. 33).

**(2)** Die konkreten von den beiden Mitarbeiterinnen im Cash Office ausgeführten Tätigkeiten erfüllen nicht die vorgenannten allgemeinen Voraussetzungen der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW. Dies ergibt sich im Einzelnen aus Folgendem:

**(2.1.)** Der Abgleich der sogenannten „PED“ erfordert weder erweiterte Fachkenntnisse noch belegt er eine größere Verantwortung. Es handelt sich um einen

schlichten Ablesevorgang und Abgleichvorgang. Die Mitarbeiter haben die Seriennummer für jedes Kreditkartenterminal abzugleichen und die im Protokoll aufgeführte Nummer abzugleichen. Dies ist in 2.2 des Handbuchs (PED-Prüfliste) beschrieben. An der Einordnung ändert sich nichts dadurch, dass jede Woche mit einem neuen Protokollformular begonnen werden muss. Bei Problemen war im Übrigen der Store Manager zu benachrichtigen, der wiederum sich für weitere Anweisungen an das Help-Desk zu wenden hatte. Dies zeigt, dass eine größere Verantwortung nicht gegeben war. Nichts anderes als zuvor ausgeführt gilt für den sog. PIN-Check, den die Mitarbeiter des Cash Office einmal wöchentlich durchführten. Dabei wurden die Kartenlesegeräte anhand einer Checkliste auf ihre Funktionsfähigkeit und Unversehrtheit geprüft. Dies ist ebenfalls eine einfache kaufmännische Tätigkeit.

**(2.2)** Die Zuständigkeit Mitarbeiter im Cash Office für die Bargeldversorgung der einzelnen Kassen, d.h. die Kassenausstattung, begründet ebenfalls keine Tätigkeit, die sich aus einer einfachen kaufmännischen Tätigkeit der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW deutlich heraushebt. Es handelt sich um eine einfache kaufmännische Tätigkeit, nämlich das Einzählen von Geld in eine Kasse. Die Mitarbeiter im Cash Office zählen am Vortag den jeweils nach Höhe und Stückelung vorgegebenen Wechselgeldbestand der Kassen in Taschen ein. Am nächsten Tag übergab der Manager die Taschen an die Kassenmitarbeiter. Diese wiederum zählten den erhaltenen Betrag gemeinsam mit dem Supervisor in die Kassenlade ein und registrierten den Betrag elektronisch. Sofern die Kassenlade nicht von einem Manager übergeben werden konnte, übernahmen die Mitarbeiter des Cash Office diese Aufgabe. Dieser Prozess ist im Handbuch unter 2.3 (Kassenausstattungen) kleinteilig beschrieben. Es sollen die Geldbeutel aus dem Tresor genommen werden und die Beutel sollen gezählt werden, um sicherzustellen, dass für jede Kasse ein Beutel vorhanden ist. Die Geldbeutel werden sodann auf den Transportwagen gelegt und zur jeweiligen Kasse gebracht, wobei die Kassennummer auf jedem Beutel gekennzeichnet ist. Es ist weiter angegeben, wie die Kassen zu öffnen sind, nämlich mit „Kassenausstattung“. Weiter ist angegeben, dass das Geld bei dem Einzählen in die Kasse zu zählen ist. Dies ist nichts anderes als eine zentralisierte einfache kaufmännische Tätigkeit. Dafür sind weder erweiterte Fachkenntnisse erforderlich noch beinhaltet die Tätigkeit eine größere Verantwortung.

**(2.3)** Nichts anderes gilt dafür, dass bei Bedarf von den Mitarbeitern des Cash Office zusätzlich Wechselgeld aus dem Tresor entnommen und mit dem jeweiligen Kassenmitarbeiter in die Kasse eingezählt wurde, was anschließend dokumentiert wurde. Auch dies ist kleinteilig in dem Handbuch beschrieben und zwar

zu 2.7 (Wechselgeldlieferung). Es handelt sich um einen einfachen Geldzählprozess mit anschließender Dokumentation. So werden z.B. die Details in ein Durchschlagsbuch eingetragen, nämlich Kassen-Nr., bestelltes Wechselgeld, Datum und Unterschrift. Und auch soweit die beiden Mitarbeiterinnen des Cash Offices in F. Bargeldabschöpfungen der Kassen durchführten, erfordert dies weder erweiterte Fachkenntnisse noch belegt dies eine größere Verantwortung im Verhältnis zur einfachen kaufmännischen Tätigkeit. Der Betrag, ab dem eine Kassenabschöpfung vorzunehmen ist, ist genau vorgegeben. Er beträgt 1.500,00 Euro, wie sich auch aus dem maßgeblichen Kapitel 2.5. des Handbuchs (Kassenabschöpfungen) ergibt, und ist am PC einsehbar. Der Vorgang ist ebenfalls kleinteilig beschrieben. Dabei wird eine Summe aus der Kasse entnommen und dort als Entnahme verbucht. Das entnommene Geld wird an der Kasse von einem Security-Mitarbeiter abgeholt und ins Cash Office gebracht. Es handelt sich letztlich um nichts anderes als die Entnahme von Geld, das Zählen von Geld, wobei dieses ausweislich des Handbuchs und der Erklärungen der Beteiligten im Termin betreffend das Bargeld durch das TellerMate-Verfahren, d.h. automatisiert erfolgt. Die Vorgaben hierzu sind kleinteilig, d.h. z.B. „Schalten Sie das TellerMate-Gerät ein; geben Sie die Kassenummer ein und drücken Sie „Eingabe“, wählen sie die zählende Geldsorte, usw..“. Erweiterte Fachkenntnisse oder größere Verantwortung ergeben sich daraus nicht. Zu erstellen ist ausweislich des Handbuchs außerdem eine Liste der täglichen Kassenabschöpfungen. Auch dies ist insgesamt nichts anderes als eine zentralisierte einfache kaufmännische Tätigkeit.

**(2.4.)** Dies gilt ebenfalls für den sog. Safe Check. Dabei zählt der Mitarbeiter des Cash Office den Bargeldbestand im Tresor mit Hilfe von Geldwaagen und gleicht ihn mit dem Wechselgeldbestand aller Kassen ab. Das Handbuch verhält sich auch dazu unter 2.4. (Kassenabrechnung) zu B. (Prüfung des Tresorsaldos). Dies ist durch eine Tabelle im Einzelnen vorgegeben. Auch hierbei geht um das Zählen von Geld und den Abgleich von bestimmten Geldsummen, wobei dann optimaler Weise der tatsächliche Gesamtbetrag mit dem erwarteten Gesamtbetrag übereinstimmt. Die Tätigkeit selbst ist grundsätzlich nicht sehr aufwändig, denn sie dauert, wenn keine Differenzen auftreten nur ca. zehn Minuten. Wenn Differenzen auftreten, ist sie aufwendiger. Es müssen dann nach dem Handbuch die Berechnungen erneut durchgeführt werden. Ggfs. sind Mehr- oder Mindereinnahmen zu vermerken zur Übermittlung auf dem wöchentlichen Kassenstandsbericht. Bei ungeklärten Differenzen über 5 Euro ist der Storemanager, bei Differenzen über 50 Euro ist der Area Manager zu unterrichten. Letztlich geht es auch hier darum, rechnerisch festzustellen, ob ein Kassenbestand insgesamt stimmt. Es ist auch dies – wie ausgeführt – das Zählen von Geld und der Abgleich

von bestimmten Geldsummen mit einer entsprechenden Dokumentation. Erweiterte Fachkenntnisse oder eine größere Verantwortung im Sinne von Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW belegt dies nicht. Und wenn schon bei Differenzen ab 5 Euro der Storemanager zu verständigen ist, spricht dies ebenfalls gegen eine größere Verantwortung.

**(2.5)** Nichts anderes vermag die Kammer für die weitere Tätigkeit festzustellen, mit der die Mitarbeiter des Cash Office betraut waren. Dies betrifft das vom Geldtransportunternehmen abzuholende Geld mit Hilfe einer Zählmaschine in einen Safebag einzuzählen, die Legitimation des Abholers anhand dessen Dienstausweises zu prüfen, ihm das Safebag zu übergeben und sich den Empfang quittieren zu lassen. Die Prozedur erfolgte unter Anwesenheit des Store Managers oder des Assistant Managers (Vier-Augen-Prinzip). Auch dieser Prozess ist im Handbuch und zwar zu 2.8 (Abholung Geldtransport) kleinteilig vorgeschrieben. Erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung sind damit nicht verbunden. Es ist z.B. genau vorgegeben, wie die Legitimation zu prüfen ist und wie Einzahlung und Übergabe zu dokumentieren sind.

**(2.6.)** Der Aufgabenschwerpunkt der beiden Mitarbeiterinnen des Cash Office lag im Bereich der Kassenabrechnung. Bei Arbeitsende des einzelnen Kassensmitarbeiters rief dieser den Supervisor, zählte mit ihm die Kasse aus und erfasste die Summe elektronisch. Der Mitarbeiter des Cash Office nahm das Geld in Empfang und legte es in den Tresor. Dann verglich er den aktuellen Kassenbestand mit dem Wechselgeldbestand zu Beginn der Schicht und gab die Daten in das Kassensystem ein. Außerdem führte er eine Datensicherung durch und prüfte, ob das System Fehlermeldungen enthielt. War dies der Fall, gab er diese an das Helpdesk weiter. Pro Tag mussten auf diese Weise ca. 30 bis 40 Kassen abgerechnet werden, was pro Kasse etwa fünf Minuten dauerte. Die Abrechnung einer Kasse ist zur Überzeugung der Kammer eine klassische Aufgabe, die auch einem Kassierer, der Richtbeispiel in Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW ist, für seine Kasse obliegen kann. Alleine die Zentralisierung macht dies nicht zu einer gehobenen kaufmännischen Tätigkeit im Sinne von Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW. Daran ändern die Vorgaben und Ausführungen im Handbuch zu 2.4. (Kassenabrechnung) nichts. Es werden auch insoweit kleinteilige Vorgaben gemacht, wobei die Zählung des Bargeldes auch hier automatisiert mit dem TellerMate-Verfahren erfolgt, das im Handbuch beschrieben ist. Aber auch im Übrigen werden kleinteilige, aber inhaltlich nicht über Tätigkeiten gemäß Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW hinausgehende Anforderungen gemacht, wenn z.B. aufgeführt ist, dass die im Beutel enthaltenen Belege (z.B. Rückerstattungs- oder Kreditkartenbelege) zu einem Stapel beiseitegelegt werden sollen. Die Prüfung von Kassenfehlbeträgen und Kassenüberschüssen ist

ebenfalls klar vorgegeben, wie z.B. „Prüfen sie, ob der Beutel leer ist“. Ggfs. ist bis zur abgeschlossenen Tresorprüfung zu warten. Es ist auch geregelt, dass mit dem Bargeld zunächst die Kassenausstattungen für den Folgetag vorbereitet werden. Die entsprechenden Beutel werden im Tresor deponiert. Das weitere Bargeld muss dann entsprechend den Anforderungen vor Ort für die Bank gebündelt und verpackt werden. Hierzu werden Vorgaben zu Banknotenstapeln und Münzbeuteln gemacht. Und auch die Dokumentation ist in Teil F beschrieben. So müssen sämtliche Kreditkartenbelege gestapelt und in einer Kiste abgelegt werden. Fehlbeträge und Überschüsse müssen dokumentiert werden. Kassenabweichungen von über 5 Euro müssen für das Management zur Überprüfung markiert werden. Wenn bei einem Mitarbeiter hohe Volumen an Fehlbeträgen oder Überschüssen auftauchen, ist eine Untersuchung durch einen Manager erforderlich, weil ggfs. eine gründlichere Schulung des Mitarbeiters erforderlich ist. Dies zeigt, dass gerade keine größere Verantwortung gegeben ist, denn die Frage, ob und wenn ja wie mit solchen Abweichungen umzugehen ist, entscheidet nicht der Mitarbeiter im Cash Office, sondern der Manager. Bei Transaktionsstörungen und nachträglichen Stornierungen muss geprüft werden, ob überall ein Grund angegeben ist. das bei einer Kassenabrechnung u.a. auf Falschgeld zu achten ist, hebt dies nicht aus der Tätigkeit eines einfachen Kassierers heraus. Nichts anderes, wenn z.B. auch auf Rabatte zu achten ist. Insgesamt verbleibt es dabei, dass es sich um die zentralisierte Abrechnung von Kassen handelt, die einfache kaufmännische Tätigkeiten bündelt, diese aber nicht auf die Ebene von Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW hebt.

**(2.7)** Richtig ist, dass die Mitarbeiterinnen im Cash Office in F. neben diesen Aufgaben weitere Aufgaben hatten, nämlich z.B. die die Berichterstattung über die laufenden Umsätze und die Anfertigung der Wochenabschlüsse. Allerdings wurden die an den Kassen gebuchten Zahlen automatisiert ausgewertet. Die entsprechenden Dokumente waren zu festen Uhrzeiten an das Controlling zu versenden. Die Vorgaben zum Wochenabschluss waren in dem Handbuch zu 3.0 ff. (Wochenabschluss ff.) enthalten. Es ging um den Saldo bei Kassenschluss, den Tresorprüfbericht, letzte Einnahmen, den wöchentlichen Kassenbestandsbericht und die Abgabe bei der Geschäftsleitung. Im Hinblick auf die automatisierte Erstellung geht die Kammer auch hier von einfachen kaufmännischen Tätigkeiten aus. Aber selbst wenn dies anders sein sollte, ändert dies nichts. Dies gilt auch im Hinblick auf weitere vereinzelt anfallende Aufgaben wie die Auszahlungen aus der Portokasse, Fundware, Betreuung der Telefonleitung, Bestellung von Wechselgeld, Anfragen von Kunden nach Öffnungszeiten usw.. Insgesamt verbrachten die Mitarbeiter des Cash Office in F. mehr als  $\frac{3}{4}$  ihrer Arbeitszeit mit der Zählung von Geld und der Dokumentation der ermittelten Summen in EDV-Listen. Dies ist

aber wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt nur die zentralisierte und zusammengefasste Erbringung einfacher kaufmännischer Tätigkeiten. Innerhalb dieser Tätigkeiten werden weder erweiterte Fachkenntnisse benötigt noch bedingen sie eine höhere Verantwortung. Aus den oben dargestellten und zwischen den Beteiligten unstreitigen Aufgaben ergibt sich auch keine Verantwortung der beiden Mitarbeiterinnen des Cash Offices für alle 40 Kassen. Es geht um das Zählen von Geld und die entsprechende Dokumentation. Bei bestimmten Abweichungen sind dann weitere Vorgesetzte hinzuziehen.

**(2.8)** Letztlich benennt auch der Betriebsrat keine spezifische Tätigkeit und führt aus, warum gerade für diese erweiterte Fachkenntnisse erforderlich seien. Er leitet dies vielmehr aus der Vielzahl der Aufgaben und den umfangreichen Vorgaben des Handbuchs ab. Dies trägt zur Überzeugung der Kammer nicht. Es geht – wie aufgezeigt – darum, dass hier im Cash Office einfache kaufmännische Tätigkeiten gebündelt wahrgenommen werden. Dies macht sie weder generell noch im konkreten Fall zu gehobenen Tätigkeiten im Sinne der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW. Im Übrigen fehlt es an der größeren Verantwortung. Diese will der Betriebsrat letztlich aus den von ihm angenommenen – zur Überzeugung der Kammer aber nicht gegebenen – erweiterten Fachkenntnissen ableiten. Dies trägt schon mangels der fehlenden erweiterten Fachkenntnisse nicht. Im Übrigen müssen die erweiterten Fachkenntnisse und die größere Verantwortung kumulativ vorliegen, was dagegen spricht, letzteres aus ersterem abzuleiten. Der Umstand, dass die beiden Mitarbeiterinnen größere Summen zu zählen und zu dokumentieren haben, führt nicht zu einer größeren Verantwortung. Angesichts der obigen Prüfung der Aufgaben kam es auf die Frage der Dauer einer Einarbeitung, welche die Arbeitgeberin zumindest betreffend die Abläufe ohnehin mit 1-2 Tagen angegeben hat. Der Betriebsrat hat sich nach Befragung letztlich nicht festlegen wollen und lediglich ausgeführt, dass eine Einarbeitung jedenfalls an 1 bis 2 Tagen nicht möglich sei.

**(2.9)** Die freiwillige Zahlung der Zulage a) zu Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW ändert an dem Ergebnis nichts. Ohnehin begründet die freiwillige Zahlung einer Zulage keine höhere tarifliche Eingruppierung. Sie belegt diese aber entgegen der vom Betriebsrat im Termin geäußerten Ansicht auch nicht als tatsächliches Indiz. Sie wird nämlich auch gezahlt, wenn – bezogen auf Verkäuferinnen und Verkäufer – besondere Aufgaben vom Arbeitgeber zusätzlich übertragen sind. Das könnte man durchaus für die Tätigkeit im Cash Office analog der tariflichen Zulage annehmen. Dies ändert aber selbst nach dem GTV Einzelhandel NRW nichts, dass die richtige Gehaltsgruppe für diese Mitarbeiter die Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW bleibt, die lediglich zusätzlich zu dieser Gehaltsgruppe eine Zulage erhalten.

**(3)** Das Ergebnis wird durch die Übergangsregelungen im AÜTV und im AÜTV-E sowie in AÜTV-11E bestätigt. Die Kammer verkennt nicht, dass maßgeblich die Eingruppierung nach dem GTV Einzelhandel NRW ist. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien sich gerade bezogen auf die Arbeitgeberin mit den dort ausgeübten Funktionen befasst. Gemäß Anlage B AÜTV ist die – so ausdrücklich – „einschlägige Stundenvergütung“ für die Mitarbeiter im Cash Office diejenige gemäß G2, was sich aus der Regelung zur Zulage G2b Cash Office in Anlage B AÜTV ergibt. Die Übergangsentgeltgruppe G2 entspricht aber derjenigen der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW. Dies zeigt deutlich Anlage AÜTV-E für den Bereich People & Culture und Regional Office. Dort sind genau die allgemeinen Merkmale wie im GTV Einzelhandel NRW enthalten. Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit – das ist Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW – werden genannt und ausgeführt, dass dem Gehaltsgruppe G2 Anlage B AÜTV entspricht. Genannt werden weiter Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert als eine einfache kaufmännische Tätigkeit. Dies ist nichts anderes als Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW. Die genannte Gehaltsgruppe soll ausweislich Anlage AÜTV-E die Gehaltsgruppe G3 Anlage B AÜTV entsprechen. Die Tarifvertragsparteien haben sich in Anlehnung an die künftig geltenden Tarifverträge offenkundig mit den Tätigkeiten bei der Arbeitgeberin befasst. Wenn sie dann die Mitarbeiter im Cash Office der Gehaltsgruppe G2 Anlage B AÜTV zuordnen, entspricht dies der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW. Dies zeigt sich auch daran, dass in Anlage AÜTV-E erst die Trainee Manager Cash Office der der Gehaltsgruppe B II GTV Einzelhandel NRW entsprechenden Übergangsentgeltgruppe zugeordnet werden. Dafür spricht weiter die Fußnote 1 zu Nr. 3 AÜTV-11E, die Supervisoren der Gehaltsgruppe G II GTV Einzelhandel NRW zuordnen. Dies zeigt außerdem der Text von G3 Anlage B AÜTV, denn hinter dem Begriff Supervisor werden Erstverkäufer und Abteilungsaufsichten genannt, die Richtbeispiele von Gehaltsgruppe G II GTV Einzelhandel NRW sind. Dies alles ist im Termin erörtert worden. Der Betriebsrat hat eingewandt, dass man sich nicht an den Supervisoren orientieren könne, weil diese unterschiedliche Aufgaben haben. Dies mag zutreffen, gilt aber nicht für die Mitarbeiter des Cash Office. Deren Aufgaben sind klar in dem Handbuch „shop in a box“ für die Arbeitgeberin insgesamt geregelt. Die Kammer hat auch nachgefragt, ob sich seit der Geltung des Übergangsrechts ab dem 01.06.2016 und nachfolgend hierzu Änderungen ergeben haben. Dies haben die Beteiligten verneint. Dem entspricht, dass im Handbuch zum Kapitel „Versionskontrolle“ die jüngste Version die 2.0. vom 14.04.2014 ist. Wenn aber die Tarifvertragsparteien sich ausdrücklich mit den Mitarbeitern des Cash Office befassen und diese im Übergangsbereich einer Gehaltsgruppe

zugeordnet haben, die inhaltlich derjenigen der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW entspricht, dann ist dies zur Überzeugung ein starkes Indiz dafür, dass die von der Kammer zu den allgemeinen Merkmalen der Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW vorgenommene Prüfung zutreffend ist. Es handelt sich letztlich sogar betreffend die Mitarbeiter im cash Office um eine authentische Einordnung durch die Tarifvertragsparteien. Die Zulage für die Mitarbeiter im Cash Office-Bereich ändert daran nichts, denn die einschlägige Übergangsgehaltsgruppe ist ausdrücklich G2 Anlage B AÜTV.

**cc)** Da die beiden Mitarbeiterinnen weder an einer Sammel- oder Check-out-Kasse tätig sind, steht ihnen auch keine Kassenzulage b) zu Gehaltsgruppe B I GTV Einzelhandel NRW zu. Darüber streiten die Beteiligten in der Beschwerde auch nicht.

**4.** Ein Nachteil im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ist nicht ersichtlich. Die beiden Mitarbeiterinnen C. und I. werden tarifgerecht vergütet.

**III.** Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen diesen Beschluss kann von dem Beteiligten zu 2)

### **R E C H T S B E S C H W E R D E**

eingelegt werden.

Für weitere Beteiligte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

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

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

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

eingelegt werden.

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

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

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

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

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

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

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

Dr. Gotthardt

Meder

Taufenbach

Beglaubigt

Wilden  
Regierungsbeschäftigte

