

6 Sa 385/19
4 Ca 2107/18
Arbeitsgericht Krefeld

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 06.12.2019

Stellet
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

S. O., Q. allee 19, U.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigte

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie - IGBCE -, L. Platz 6, I.

g e g e n

M. Deutschland GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer N. A., Dr. I. G. und Dr. S. von S., L. platz 1, L.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

Arbeitgeberverband Chemie Rheinland e. V., W. Str. 4, E.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 06.12.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzenden
und die ehrenamtliche Richterin Westerhorstmann-Hartnigk
und den ehrenamtlichen Richter Gleichmann

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 25.04.2019 – Az.: 4 Ca 2107/18 – wird zurückgewiesen.**
- II. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.**

...

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers und daraus resultierende Vergütungsansprüche.

Der am 12.07.1962 geborene Kläger ist seit dem 14.08.1978 bei der Beklagten tätig. Im Jahr 1990 absolvierte er erfolgreich den Abschluss als Industriemeister mit Fachrichtung Chemie. Bei der Beklagten wird er seit vielen Jahren als sog. Schichtmeister im Hexanoxidation – Betrieb (kurz: CXO-Betrieb) beschäftigt.

Die Beklagte ist ein Chemieunternehmen, das chemische Zwischenprodukte, Additive, Spezialchemikalien und Kunststoffe entwickelt und herstellt. In dem CXO-Betrieb wird aus einem chemischen Vorprodukt (Cyclohexan) das Produkt KA-Öl hergestellt, welches seinerseits Teil- bzw. Zwischenprodukt einer Weiterveredlungskette innerhalb des Unternehmens der Beklagten ist. Die „Hexanoxidation“ ist eine Anlage, die hochautomatisiert ist und durch ein volldigitales Prozessleitsystem gesteuert wird. Sie besteht aus einer einzigen Produktionsstraße, die in drei Abschnitte untergliedert ist: einem Reaktionsteil, einem Mittelteil bestehend aus Kristallisation, Hydrolyse und Verseifung sowie einem Destillationsteil mit Abgaswäsche und Ansäuerung. Bei der Anlage, die in einer eigenen Halle untergebracht ist, handelt es sich um einen Störfallbetrieb im Sinne der Störfall-Verordnung. Der CXO-Betrieb wird von einem Betriebsleiter geführt. Daneben gibt es einen stellvertretenden – zweiten – Betriebsleiter. Den Betriebsleitern unterstellt sind die beiden Betriebsmeister, die ebenfalls ausschließlich für die „Hexanoxidation“ zuständig sind. Da sie regelmäßig in den Tagschichten von montags bis freitags vor Ort sind, werden sie auch als „Tagschichtmeister“ bezeichnet. Die Produktion in der Hexanoxidation wird durchgehend an sieben Tagen die Woche in Wechselschicht gefahren. Hierfür gibt es fünf Schichtarbeitsgruppen (im Folgenden: Schichten). Jeder Schicht steht ein sog. Schichtmeister vor, dem wiederum ca. sieben bis neun Mitarbeiter zugeordnet sind. Außerhalb der Tagschichtzeiten leisten die Betriebsleiter und Betriebsmeister Rufbereitschaftsdienste.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der chemischen Industrie, u.a. der Bundesentgelttarifvertrag für die chemische Industrie (im Folgenden: BETV) sowie der regionale Entgelttarifvertrag für den Tarifbezirk Nordrhein Anwendung. Der BETV in der Fassung vom 23.06.2016 enthält u.a. nachstehende Regelungen:

„...“

§ 3 Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Der Bundesentgelttarifvertrag ist in Verbindung mit dem jeweils geltenden bezirklichen Entgelttarifvertrag Grundlage der Entgeltfestsetzung.

...

2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Oberbegriffs; hierzu sind als Erläuterung die bei den Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele heranzuziehen. Passen die Oberbegriffe nicht auf eine ausgeübte Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppierten, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt.

...

III. Entgeltgruppen

§ 7

Entgeltgruppenkatalog

E 7

...

Meister mit einem einfachen Aufgabengebiet und Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen.

...

E 8

...

Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet, für das Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung oder durch entsprechende längere Berufserfahrungen erworben worden sind und die für einen einfachen Aufsichtsbereich Verantwortung tragen.

E 9

Arbeitnehmer, die nach Anweisung höherwertige kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine abgeschlossene funktionsbezogene zusätzliche Aus- oder Weiterbildung oder zusätzliche Fachkenntnisse erforderlich sind, für die in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung in E 8 vorausgesetzt wird.

Ausgebildete Berufsanfänger der Gruppe E 10 Absatz 1 bei einer ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit, solange sie noch keine dreijährige betriebspraktische Erfahrung in einer Tätigkeit auf dem Niveau mindestens der Gruppe E 6 erreicht haben.

Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, die für den ihnen zugewiesenen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen, wenn in diesem nicht vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind und es sich nicht um einen vielseitigen oder nach Umfang und Verantwortung schwierigen Aufsichtsbereich handelt.

...

Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen, wenn in diesem vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

...

E 10

Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen auf Teilgebieten oder in begrenztem Umfang selbständig hochwertige kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten,

für die eine planmäßige Berufsausbildung vorausgesetzt wird. Das Merkmal der planmäßigen Berufsausbildung in dieser Gruppe wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Zusatzausbildung zum Chemotechniker, vergleichbaren Techniker oder einer mit dem staatlich anerkannten Techniker vergleichbaren kaufmännischen Zusatzausbildung. Die Berufsausbildung kann durch entsprechende durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Kenntnisse ersetzt werden.

Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, für das erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung oder durch umfangreiche Erfahrungen in einem Aufsichtsbereich der Gruppe E 9 erworben worden sind.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

...

Überwachen von Arbeitsabläufen im Technikum mit besonderem Analyse- oder Synthesewissen

...

E 11

Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbständig kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine Ausbildung an einer Fachhochschule zum Betriebswirt, zum Ingenieur oder ein gleichwertiger Abschluss vorausgesetzt werden. Die Berufsausbildung kann durch aufgrund einer entsprechenden Berufserfahrung auf einem Arbeitsplatz der Gruppe E 10 erworbene gleichwertige Kenntnisse ersetzt werden.

Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, die für den ihnen zugewiesenen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen, wenn in ihm überwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind,

oder die umfangreiche Kenntnisse im Umgang mit Material und Maschinen benötigen, die in der Regel eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung voraussetzen, oder wenn es sich um einen nach Umfang und Verantwortung vielseitigen Aufsichtsbereich handelt. Ein vielseitiger Aufsichtsbereich

...

liegt insbesondere vor, wenn er verschiedene Verfahren oder Techniken umfasst.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

...

Entwickeln von IT-Konzepten

Konstruktives und kalkulatorisches Durcharbeiten von Apparaturen, von Anlageteilen und Anlagen

Bearbeitung von naturwissenschaftlichen oder technischen Aufgabenstellungen auch unter Einsatz komplizierter Technik wie beispielsweise:

- *Durchführung von Entwicklungsarbeiten*
- *Entwicklung neuer Untersuchungsmethoden*
- *Durchführen, Überwachen und Auswerten von experimentellen Aufgaben*
- *Planen von komplizierten Apparaturen*

Bearbeiten und Beantworten anwendungstechnischer Kundenanfragen

Hauptberufliche Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die selbständig Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, mit entsprechender Berufserfahrung als Ausbilder

...

Die bei den einzelnen Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele sind nicht erschöpfend. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten beispielsweise im Außendienst, in der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr, im Werkschutz und im hauptberuflichen Sicherheitswesen ausüben, sind nach der Art ihrer Tätigkeit in die Entgeltgruppen einzugruppieren. Dabei sind die Oberbegriffe der Entgeltgruppen mit ihren Anforderungsmerkmalen maßgebend und die Richtbeispiele vergleichend heranzuziehen.

IV. Entgeltaufbau

§ 8

Aufbau der Entgeltsätze

...

2. Für die Entgeltgruppen E 5 bis E 12 gilt folgender Entgeltaufbau:

...

b) Entgeltgruppen E 5 bis E 12:

Anfangssatz

Tarifsatz nach zwei Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe

Tarifsatz nach vier Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe

Tarifsatz nach sechs Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe

...

...

§ 9

Entgeltregelung bei Höhergruppierung

Sofern bei einer Höhergruppierung das Tarifentgelt des Anfangssatzes der neuen Entgeltgruppe unter dem bisherigen Tarifentgelt liegt, gilt für Höhergruppierungen Folgendes:

...

2.

Höhergruppierung in die Gruppen E 9 – E 13

Der höhergruppierte Arbeitnehmer erhält so lange den Tarifsatz der neuen Entgeltgruppe, der am nächsten über seinem bisherigen Tarifsatz liegt, bis ihm infolge Zeitablaufs in der neuen Entgeltgruppe ein höherer Tarifsatz zusteht.“

Der Kläger wird nach der Entgeltgruppe E 10, Endstufe (nach 6 Tätigkeitsjahren), vergütet. Die Mitarbeiter seiner Schicht sind überwiegend in E 7, ansonsten in E 6 bzw. E 8 eingruppiert.

Bei der Beklagten gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Dienstjubiläen“ (Anlage K 7, Bl. 107 f. d.A.). Die Beklagte zahlte dem Kläger im August 2019 anlässlich seines 40-jährigen Dienstjubiläums ein Jubiläumsgeld in Höhe von 1,2 monatlichen Tarifentgelten der EG 10.

Mit jeweils vorab per Telefax übersandten Schreiben vom 29.10.2018 und vom 22.11.2018 machte der Kläger eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe E 11, Stufe 6, für August und September 2018 und Nachzahlung der Differenzvergütung und Berücksichtigung von Schichtzulagen, Sonntags- und Nachtzuschlägen gemäß dem Manteltarifvertrag für die chemische Industrie und einem erhöhten Jubiläumsgeld geltend (Bl. 18 – 22 d.A.). Mit seiner am 22.12.2018 zugestellten Klage hat er die Ansprüche einschließlich einer erhöhten Jahressonderleistung bis November 2018 weiterverfolgt. Mit Schriftsätzen vom 14.02. und 18.04.2019 hat er die Klage um Ansprüche bis einschließlich März 2019 erweitert.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass er in die Endstufe (von ihm als Stufe 6 bezeichnet) der Entgeltgruppe E 11 einzugruppiert sei. Im Hinblick auf die ihm zugewiesenen Tätigkeiten hat er vorgetragen, dass er als Schichtmeister für die Sicherheitsmaßnahmen zuständig sei. Er entscheide, welche Mitarbeiter im Gefahrenfall unter Anlegung der Gas-/Fluchtmaske den Betrieb quer zur Windrichtung verlassen müssten, um die Sicherheit zu gewährleisten. Er sei verantwortlich für die Freigabe der CX- und KA-Ölschiffe sowie Borsäurelieferungen. Für die weiteren Sicherheitsmaßnahmen müssten die entsprechenden Checklisten durch den Schichtmeister immer wieder kommentiert und ergänzt werden. Darüber hinaus sei der Schichtmeister

...

dafür verantwortlich, dass verunfallte Kollegen durch einen Rettungswagen abgeholt würden. Außergewöhnliche Emissionen seien an die Sicherheitszentrale Umweltschutz zu melden und im Alarmfall Alarmkarten abzuarbeiten. Dafür sei die jederzeitige Kooperation und Information des Einsatzleiters der Feuerwehr durch den Schichtmeister notwendig. Die Außerbetriebnahme von Schutzeinrichtungen zur Überbrückung sicherheitsrelevanter Schaltungen gehöre ebenfalls zu seinen Aufgaben. Außergewöhnliche Emissionen, Störungen im Bioabwasser und Kühlwasser müssten der Feuerwehr gemeldet werden. Die Feuerlöscher, Notduschen, der Brandschutz, die Steigleitern und Tore sowie die Fluchtpläne seien zu kontrollieren.

Das Sicherheitsprogramm X-Act erfordere die Dokumentation unsicherer Zustände durch den Schichtmeister. Erste Maßnahmen zur Problemlösung müssten eingeleitet werden. Der Schichtmeister führe Sicherheitsdialoge in seiner Schicht und dokumentiere dies. Hierzu erhalte er im Vorfeld Checklisten und Betriebsanweisungen, die mit den Betriebsmeistern abgestimmt würden. Darüber hinaus obliege dem Schichtmeister das betriebliche Gesundheitsmanagement insoweit, als er hier als Vorbild und Multiplikator diene. Er verfüge über eine Erste-Hilfe-Ausbildung und sei als Ersthelfer anwesend. Er sichte Verbesserungsvorschläge und gebe eine eigene Einschätzung ab. Als Schichtmeister melde er Störungen im SAP und Sorge für deren Beseitigung und Dokumentation. Sämtliche Maßnahmen zur Arbeitsvorbereitung und während der Arbeit müssten kontrolliert, Mitarbeiter angeleitet und eingewiesen und weitergebildet werden.

Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 11 sei eine Fortbildung zum Industriemeister Fachrichtung Chemie. Der Schichtmeister im CXO-Betrieb sei ein „Meister mit einem nicht einfachen Aufgabengebiet“. Dies sei dann der Fall, wenn der Aufgabenbereich verschiedene Verfahren und Techniken umfasse. Das sei bei dem Aufgabengebiet des Klägers der Fall. Zu den verschiedenen Verfahren gehörten u.a. Reaktion, Nachreaktion, Verdampfung, Hydrolyse, Verseifung, Kristallisation, Rektifikation und Nassoxidation. Zudem trage er die Verantwortung nicht nur für Arbeitnehmer aus dem Bereich der Vergütungsgruppe E6, sondern überwiegend aus dem Bereich der Vergütungsgruppe E7.

Hinsichtlich der erstinstanzlichen Anträge der Parteien wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger habe es versäumt, auch zu den grundlegenden Voraussetzungen der Entgeltgruppe E10 vorzutragen, da die von ihm begehrte Entgeltgruppe darauf aufbaue. Das Vorliegen der eingruppierungsrelevanten Voraussetzungen für die Entgeltgruppe E10 werde nicht unstreitig gestellt.

Die fachliche Verantwortung für die fünf Schichten trage der Betriebsmeister. Der Schichtmeister berichte – unstreitig – an den Betriebsmeister, der wiederum – ebenfalls unstreitig – dem Betriebsleiter berichte. Auch für das Personal trage der Schicht-

meister nur eine Teilverantwortung. Die Gesamtverantwortung für sämtliche Mitarbeiter trage der Betriebsmeister. Disziplinarischer Vorgesetzter sei – unstreitig – der Betriebsleiter.

Zum Aufgabengebiet des Klägers hat sie vorgetragen, dass der Schichtmeister in seiner Kontroll- und Überwachungsaufgabe durch das digitale Prozessleitsystem stark unterstützt werde. Er bewege sich in einem dichten Netz von Betriebsanweisungen und Checklisten, die die täglichen Arbeitsabläufe sehr detailliert regeln würden. Im Routinebetrieb bewege sich der Schichtmeister des CXO-Betriebes überwiegend in der Regelungsbreite detaillierter Anweisungen. Sofern der Kläger darlege, dass sein Aufgabengebiet mehrere Sachgebiete umfasse, handele es sich um Standardaufgaben und Standardverantwortlichkeiten eines Schichtmeisters in jedem Betrieb der Beklagten unabhängig von dessen Komplexität. Bei der Hexanoxidation handle es sich um einen Betrieb von vergleichsweise geringer Komplexität. Es werde – unstreitig – anders als bei anderen Anlagen nur ein Produkt produziert. Anlagen, auf denen Produktwechsel erfolgten, seien deutlich komplexer. Außerdem handle es sich – unstreitig – anders als in anderen Bereichen nur um eine einzige Produktionsstraße.

Die vom Kläger benannten chemischen Prozesse Reaktion, Nachreaktion, Verdampfung, Hydrolyse, Verseifung, Kristallisation, Rektifikation und Nassoxidation stellten keine Verfahren im Sinne einer komplexen Aufgabe dar. Bei der CXO-Anlage handele es sich um einen Bereich der niedrigsten Komplexitätsstufe bei der Beklagten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 25.04.2019 abgewiesen. Gegen dieses Urteil, welches ihm am 16.05.2019 zugestellt worden ist, hat der Kläger am 14.06.2019 Berufung eingelegt und diese mit einem am 15.07.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Außerdem hat er die Klage auf Differenzvergütungsansprüche für die Monate April 2019 bis Oktober 2019 erweitert.

Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass er für seine Eingruppierung als Schichtmeister zu beweisen habe, dass er Tätigkeiten ausübe, die eine Ingenieurausbildung voraussetzten. Es entspreche vielmehr der Systematik des BEEG, Arbeitnehmer mit verschiedenen Ausbildungen (kaufmännisch, technisch und Meister) mit nicht einfachem Aufgabengebiet in die E 11 einzugruppieren.

Der Kläger trägt vor, er sei für Prozessanalytik, Sicherheit und Umweltschutz zuständig. Er trage nicht nur eine Teilverantwortung, sondern die volle Verantwortung für seinen Aufgabenbereich. Er treffe alle relevanten Entscheidungen in der Produktion eigenverantwortlich. Der sog. Tagschichtmeister habe lediglich zusätzlich noch die Personalplanungsverantwortung.

Weiter meint er, ein Schichtmeister der Hexanoxidation müsse zwingend staatlich geprüfter Industriemeister mit Fachrichtung Chemie sein. Er weist auf den Umfang der Industriemeisterqualifikation gemäß § 2 der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Chemie“ v. 15.09.2004 (Anlage 1, Bl. 256 d.A.) hin.

Der CXO-Betrieb bestehe im Prinzip aus drei Teilen, die statt in einer Anlage auch in drei unterschiedlichen Anlagen hätten aufgeteilt werden können. Es handle sich um ein komplexes und vielstufiges Produktionsverfahren. Hierzu zählt der Kläger im Einzelnen chemische Vorgänge auf, die innerhalb der Anlage stattfänden. Seine Tätigkeiten seien insoweit vielfältig, als er entscheide, welche Arbeitnehmer für welche Aufgaben eingeteilt würden; dabei seien die unterschiedlichen Kenntnisse der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Es bestehe ein extrem hohes Gefahrenpotential. Er müsse in permanenter Bereitschaft zur Behebung etwaiger Störungen sein, die durch die hochkomplexe Verzahnung von Energie- und Stoffströmen nicht selten die komplette Anlage/Produktion betreffen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 25.04.2019, AZ: 4 Ca 2107/18, abzuändern und

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger seit dem 01.08.2018 nach der Lohngruppe E 11 Endstufe 6 des Bundesentgelttarifvertrages zwischen dem Bundesverband Chemie e. V. und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie, Hauptvorstand I., in der Verbindung mit dem Entgelttarifvertrag zwischen dem Landesausschuss der Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie von NRW e. V. Düsseldorf und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie, Landesbezirk Nordrhein Düsseldorf, zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge ab dem 01. des jeweiligen Folgemonats mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20.12.2018 zu verzinsen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat August 2018 943,09 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 20.12.2018 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat September 2018 510,70 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 20.12.2018 zu zahlen;**
- 4. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat Oktober 2018 572,03 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 20.12.2018 zu zahlen;**
- 5. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat November 2018 942,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 20.12.2018 zu zahlen;**

6. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat Dezember 2018 602,58 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 20.12.2018 zu zahlen;
7. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat Januar 2019 513,44 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 20.12.2018 zu zahlen;
8. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat Februar 2019 532,83 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 20.12.2018 zu zahlen;
9. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat März 2019 533,01 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 20.12.2018 zu zahlen;
10. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat April 2019 527,59 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.05.2019 zu zahlen;
11. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat Mai 2019 520,98 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.06.2019 zu zahlen;
12. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat Juni 2019 542,71 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.07.2019 zu zahlen;
13. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat Juli 2019 533,60 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.08.2019 zu zahlen;
14. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat August 2019 513,54 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.09.2019 zu zahlen;
15. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat September 2019 549,02 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.10.2019 zu zahlen;

- 16. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für den Monat Oktober 2019 566,77 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.11.2019 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Sie behauptet, fachlich verantwortlich für die Prozessanalyse – richtiger: Prozessanalysetechnik – sei die Fachabteilung des Zentralbereichs PTSE. Der Kläger sei auch nicht für die Sicherheit verantwortlich. Bei Anwesenheit des Betriebsmeisters trage dieser die Verantwortung. Außerhalb der werktäglichen Tagschichtarbeitszeit habe der Schichtmeister telefonisch mit dem verantwortlichen Betriebsmeister Rücksprache zu halten. Aus diesem Grund sei ein lückenloser Bereitschaftsdienst der Betriebsmeister eingerichtet.

Die Beklagte trägt vor, der CXO-Betrieb sei weniger komplex als ein Vielstoffbetrieb mit mehreren Produktionsstraßen und/oder Produktwechseln.

Der Kläger könne Entscheidungen für den ihm zugewiesenen Bereich nur im Rahmen der Vorgaben treffen. Fehle es im Einzelfall an Handlungsanweisungen bzw. Checklisten müsse er seinen Vorgesetzten kontaktieren. Die vom Kläger aufgeführten Störungen seien reine Betriebsstörungen; Störfälle im Sinne der Störfallverordnung seien in 52 Jahren Betriebsgeschichte noch nicht aufgetreten.

Er trage nur eine Teilverantwortung im Sinne des Tarifvertrages. Der Schichtmeister entscheide über Routineangelegenheiten, jedoch nicht im Sinne einer Gesamtverantwortung.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsniederschriften sowie sämtliche Schriftsätze erster und zweiter Instanz nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung. Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 520 ZPO form- und fristgerecht

eingelegt und begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG.

II. In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg. Im Ergebnis hat das Arbeitsgericht richtig entschieden. Die Klage ist zu einem Teil unzulässig, im Übrigen unbegründet.

1. Die Klage ist überwiegend zulässig.

a) Die Feststellungsklage (Antrag zu 1.) ist allerdings nur zum Teil zulässig.

Soweit die Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung gemäß der Entgeltgruppe E 11 Endstufe 6 BETV begehrt wird, ist der Antrag hinreichend bestimmt. Auch die Voraussetzungen des § 256 ZPO liegen vor. Es handelt sich um eine typische Eingruppierungsfeststellungsklage (vgl. *Nübold* in Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 2. Auflage 2015, Stichwort „Eingruppierung“). Zwar überschneidet sich der Zeitraum der Feststellung (ab dem 01.08.2018) mit der Zahlungsklage. Es liegen aber die Voraussetzungen einer Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO vor. Über die Zahlungsansprüche an den Kläger hinaus können sich jedenfalls aus der bestehenden Pensionszusage weitergehende Ansprüche ergeben, die von dem Zeitpunkt der Höhergruppierung abhängen.

Hingegen besteht kein Feststellungsinteresse auf Bestehen einer Zinsverpflichtung. Für Ansprüche bis einschließlich Oktober 2019 sind diese bereits Gegenstand der Zahlungsanträge. Hinsichtlich des Monats November 2019 hätte vorrangig eine Leistungsklage erhoben werden können. Bezüglich zukünftiger Ansprüche fehlt es an einem Feststellungsinteresse. Es besteht kein Anlass für die Annahme, dass die Beklagte im Falle einer Feststellung der Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe E 11 Endstufe 6, Zahlungen nicht rechtzeitig erbringen würde.

b) Soweit die Klage im Berufungsverfahren auf Zahlungsansprüche für die Monate April bis Oktober 2019 erweitert worden ist, ergibt sich die Zulässigkeit aus §§ 533, 264 Nr. 2 ZPO.

2. Die zulässigen Klageanträge sind allesamt als unbegründet abzuweisen.

a) Bezüglich der für August 2018 bis Oktober 2019 in den Klageanträgen zu 2. – 16. jeweils enthaltenen Pensionskassenbeiträge ist der Anspruch bereits deshalb unbegründet, da diese Beiträge nicht an den Kläger persönlich, sondern an die Pensionskasse zu zahlen sind.

b) Hinsichtlich des erhöhten Jubiläumsgeldes ist die Klage un schlüssig. Der vorgelegten Gesamtbetriebsvereinbarung lässt sich kein Anspruch auf Zahlung von 1,2 tariflichen Monatsentgelten entnehmen. Hierauf ist der Kläger im Rahmen der mündlichen Verhandlung hingewiesen worden. Trotz dieses Hinweises vermochte er keine Anspruchsgrundlage zu benennen.

c) Sämtliche Klageanträge sind – soweit zulässig – unbegründet, weil der Kläger keinen Anspruch auf eine Vergütung nach der Entgeltgruppe E 11, Endstufe 6, des BETV Chemie hat.

Die Entgeltgruppen E 7 bis E 11 bauen teilweise aufeinander auf. Die Eingruppierung in diese Gruppen erfolgt nach dem Umfang der erforderlichen Ausbildung und/oder der Schwierigkeit der ausgeübten Tätigkeit, die ihrerseits abhängig ist von der Qualifikation und Erfahrung des Arbeitnehmers. Dabei kann die für bestimmte Tätigkeiten vorausgesetzte Berufsausbildung auch durch in der Berufsausübung erworbene vergleichbare Kenntnisse und Fertigkeiten ersetzt werden. Für Meister sieht die EG 11 drei Fallgruppen vor:

- 1. Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, die für den ihnen zugewiesenen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen, wenn in ihm überwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind;*
- 2. Meister, die umfangreiche Kenntnisse im Umgang mit Material und Maschinen benötigen, die in der Regel eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung voraussetzen,*
- 3. Meister mit einem nach Umfang und Verantwortung vielseitigen Aufsichtsbereich.*

aa) Der Kläger erfüllt nicht die Voraussetzungen einer der drei Fallgruppen.

aaa) Die Voraussetzungen der ersten Alternative liegen nicht vor.

(1) Zwar sind in dem Aufgabenbereich des Klägers überwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig. Soweit die Mitarbeiter seiner Schicht sogar höher eingruppiert sind (E 7 oder E 8) ist dies für die Eingruppierung des Klägers unschädlich. Die entsprechende Fallgruppe in der EG 11 ist so zu verstehen, dass *mindestens* eine Eingruppierung in E 6 vorliegen muss. Keineswegs kann – wie von der Beklagten angedeutet – auf eine stärkere Entlastung des Meisters durch besser qualifizierte Arbeitnehmer abgestellt werden. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die höhere Qualifikation derjenigen Mitarbeiter, die zum Verantwortungsbereich des Meisters gehören, zugleich Rückschlüsse auf einen anspruchsvolleren Aufgabenbereich des Meisters zulassen. Wäre die Auffassung der Beklagten zutreffend, so müssten konsequenterweise Meister umso höher eingruppiert werden, je niedriger die ihnen unterstellten Mitarbeiter qualifiziert sind.

(2) Der Kläger trägt aber nicht die Verantwortung für seinen Aufsichtsbereich.

Allein die Zuweisung eines Aufsichtsbereichs – hier die Aufsicht über die Hexoxidationsanlage während der jeweiligen Schicht – genügt zur Erfüllung dieses Merkmals nicht. Das geht daraus hervor, dass der Tarifvertrag auch eine „Teilverantwortung“ in-

nerhalb des Aufsichtsbereichs eines Meisters kennt. Dieser Begriff wird von den Tarifvertragsparteien in den Entgeltgruppen E 9 („Meister, die in ihrem Aufgabenbereich eine Teilverantwortung tragen, wenn in diesem vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind“) und E 7 („Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen.“) verwandt. Da sich sowohl die Teilverantwortung als auch die Verantwortung jeweils auf einen Aufsichtsbereich bezieht, kann die Abgrenzung nicht nach dem Bereich – etwa im Sinne eines Teilbereichs –, sondern allein nach dem Umfang der Verantwortlichkeit selbst erfolgen. Die Verantwortung trägt daher, wer – jedenfalls auf der Meisterebene – für das Funktionieren des Aufgabenbereichs „gerade zu stehen“/ „den Kopf hinzuzuhalten“ hat. Das ist aber nicht der Kläger als Schichtmeister, sondern der ihm vorgesetzte Betriebsmeister. Würde der Schichtmeister selbst die (Gesamt-) Verantwortung auf Meisterebene tragen, so bedürfte es des Betriebsmeisters gar nicht. Diese Verantwortung des Betriebsmeisters beschränkt sich auch nicht etwa auf die Tagschichten. Keineswegs findet in den Schichten, in denen die Betriebsmeister nicht vor Ort sind, eine Verantwortungsverteilung nach unten auf die Schichtmeister statt. Die Betriebsmeister bleiben vielmehr auch während ihrer Abwesenheit voll verantwortlich, was sich daran zeigt, dass rund um die Uhr eine Rufbereitschaft eingerichtet worden ist. Diese wäre überflüssig, wenn die Verantwortung während der Abwesenheit der Betriebsmeister auf die Schichtmeister überginge.

Auch bezüglich des eingesetzten Personals hat der Kläger nicht mehr als eine Teilverantwortung. Disziplinarische Befugnisse sind dem Kläger nicht übertragen worden. Auch bezüglich fachlicher Weisungen ist der Betriebsmeister eingeschränkt. Zwar stehen ihm fachliche Weisungsrechte während der Schicht zu. Die Personalplanungsverantwortung obliegt jedoch unstreitig den Betriebsmeistern. Auch für die Gewährung der Mindestbesetzung einer Schicht kann nicht der Schichtmeister zuständig sein. Der Kläger hat zwar behauptet, er sei dafür verantwortlich, dass die Mindestbesetzung der Schicht eingehalten werde, hat aber nicht vorgetragen, wie er eine Minderbesetzung durch Ausfälle ausgleichen würde. Tatsächlich kann dies nur der Betriebsmeister, dem ein schichtübergreifendes Weisungsrecht zusteht und der dementsprechend andere Arbeitnehmer in bestimmte Schichten einteilen bzw. abordnen oder versetzen kann. Auch die Hinzuziehung von Fachkräften – etwa bei Störungen – kann im Sinne bindender arbeitsrechtlicher Weisungen – nur durch den Betriebsmeister erfolgen, nicht durch den Schichtmeister.

bbb) Der Kläger erfüllt auch nicht die Voraussetzungen der zweiten Alternative. Er hat nicht dargelegt, dass er umfangreiche Kenntnisse im Umgang mit Material und Maschinen benötigt, die in der Regel eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung voraussetzen.

Bei dieser Alternative handelt es sich um eine Fallgruppe, die auf einer vorherigen Fallgruppe aufbaut. So enthält EG 10 die Fallgruppe „Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, für das erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung oder durch umfangreiche Erfahrungen in einem Aufsichtsbereich der Gruppe E 9 erworben werden.“

E 11 enthält damit gegenüber E 10 ein tarifliches Hervorhebungsmerkmal „umfangreiche Kenntnisse im Umgang mit Material und Maschinen“ gegenüber den „erweiterten Kenntnissen und Fertigkeiten“. Dies erweitert die Vortragslast des Klägers. Für einen schlüssigen Vortrag reicht damit die genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit nicht aus. Der Tatsachenvortrag muss vielmehr einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten ermöglichen (vgl. BAG v. 12.03.2008 – 4 AZR 616/06 – Rn. 80; BAG v. 20.10.1993 – 4 AZR 47/93 –).

Dieser erweiterten Darlegungslast ist der Kläger nicht nachgekommen. Allein der Verweis auf den Inhalt der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Chemie“ v. 15.09.2004 reicht nicht aus. Da auch die EG 10 in der genannten Fallgruppe eine Meisterfortbildung voraussetzt, hätte er darlegen müssen, welche darüberhinausgehenden umfangreichen Kenntnisse im Umgang mit Material und Maschinen er erworben hat. Dementsprechend reicht auch die Darstellung seiner Tätigkeit und der Verweis auf deren Schwierigkeit unter Aufzählung von Beispielen nicht aus. Es fehlt der wertende Vergleich mit den Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 10.

ccc) Die Voraussetzungen der dritten Fallgruppe sind ebenso wenig erfüllt. Der Kläger wird nicht als Meister mit einem nach Umfang und Verantwortung vielseitigen Aufsichtsbereich eingesetzt.

(1) Die Voraussetzungen der von den Tarifvertragsparteien im Folgesatz aufgestellten Regel „*Ein vielseitiger Aufsichtsbereich liegt insbesondere vor, wenn er verschiedene Verfahren oder Techniken umfasst*“ sind nicht erfüllt. Im Aufsichtsbereich des Klägers wird lediglich ein einziges Produkt mit einem einzigen Verfahren hergestellt. Für die Erfüllung des Tarifmerkmals reicht es nämlich nicht aus, dass in der Hexoxidationsanlage verschiedene *chemische* Prozesse zum Einsatz kommen. Mit den Begriffen „Verfahren“ und „Techniken“ sind vielmehr die Arbeitsprozesse gemeint, die zur Herstellung von Produkten zur Anwendung kommen. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelung.

(a) Tarifverträge sind wegen ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei einem unbestimmten Wortsinn sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit dies im Text seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG v. 23.07.2019 – 3 AZR 377/18 – Rn. 24; BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 15).

(b) Danach ergibt sich das obige Auslegungsergebnis.

Allerdings ist der Wortlaut nicht eindeutig. Der Begriff „Verfahren“ hat verschiedene Bedeutungen. So gibt es chemische Verfahren im Sinne chemischer Prozesse wie etwa die auf der Hexanoxidationsanlage eingesetzte Kristallisation, Destillation oder Hydrolyse. Unter Verfahren kann aber auch in einem betriebswirtschaftlichen Sinne der Vorgang zur Herstellung eines Produktes verstanden werden (Fertigungs- oder Herstellungsverfahren). So versteht man unter Produktion *Verfahren* und *Techniken*, die zur Herstellung eines Produktes eingesetzt werden (vgl. Onpulsion-Wirtschaftslexikon, Stichwort: Produktion).

Der Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung lässt erkennen, dass hier nur der Vorgang zur Herstellung eines Produktes gemeint sein kann. Dafür spricht bereits die gleichwertige Verwendung der Begriffe „Verfahren“ und „Techniken“, die nach vorgenannter betriebswirtschaftlicher Definition als Bestandteile der Produktion und damit *produktbezogen* verstanden werden. Für ein solches betriebswirtschaftliches Verständnis spricht auch, dass in der chemischen Industrie zur Herstellung eines Produktes in aller Regel mehrere chemische Prozesse zum Einsatz kommen müssen. Würde man daher für die Eingruppierung in die EG 11 auf die Anwendung solcher chemischer Prozesse abstellen, so wäre nahezu jeder Meister in diese Entgeltgruppe einzugruppieren. Das abgestufte tarifliche System der Entgeltgruppen E 7 – E 11 wäre weitgehend überflüssig. Ein Abstellen auf die einzelnen chemischen Prozesse widerspricht auch dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Damit soll besonders komplexen – vielseitigen – Aufgaben Rechnung getragen werden. Komplex bzw. vielseitig werden die Aufgaben aber nicht durch die übliche Anwendung verschiedener aufeinander abgestimmter und automatisiert ablaufender chemischer Prozesse, sondern erst dann, wenn in dem jeweiligen Aufgabenbereich verschiedene Produktionen mit entsprechend unterschiedlichen Verfahren und Techniken laufen, wie dies etwa bei Anlagen mit Produktwechseln der Fall ist.

(2) Der Kläger hat auch nicht dargelegt, dass unabhängig von der Definition im zweiten Satz der dritten Alternative die Voraussetzungen eines nach Umfang und Verantwortung vielseitigen Aufgabenbereichs vorliegen. Dem steht schon entgegen, dass er für die Hexanoxidationsanlage – wie oben dargelegt – nur eine Teilverantwortung trägt.

bb) Richtbeispiele sind nicht einschlägig. Ergänzend sind jedoch die vorhandenen Richtbeispiele gemäß § 7 letzter Satz BETV vergleichend heranzuziehen. Diese vergleichende Wertung bestätigt, dass der Kläger nicht in die Entgeltgruppe E 11 einzugruppieren ist.

So fällt etwa unter E 11: „*Konstruktives und kalkulatorisches Durcharbeiten von Apparaturen, von Anlageteilen und Anlagen*“. Eine solche – allerdings üblicherweise Ingenieuren obliegende Aufgabe – ist erkennbar deutlich anspruchsvoller als die Aufgabe des Klägers, die im Wesentlichen darin besteht, die Anlage am Laufen zu halten.

Ebenfalls unter E 11 fällt das „*Entwickeln von IT-Konzepten*“. Der Kläger ist selbstverständlich kein IT-Mitarbeiter, er führt aber auf seiner Ebene keine Arbeiten durch, die einer solchen „*Entwicklungsarbeit*“ wertgleich wären. Er entwickelt nicht, sondern er überwacht und wendet an. Von der Wertigkeit her entspricht das den Richtbeispielen der EG 10, am ehesten vergleichbar dem „*Überwachen von Arbeitsabläufen im Technikum mit besonderem Analyse- oder Systemwissen*“. Wenn die Überwachung von Arbeitsabläufen im Technikum selbst dann, wenn besonderes Analyse- oder Systemwissen vorliegt, nur nach EG 10 zu bewerten ist, warum sollte dann die Überwachung einer vollautomatisierten Anlage in der Produktion unter die EG 11 fallen?

B.

I. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

II. Die Revision wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Auslegung des bundesweit geltenden Bundesentgelttarifvertrages der chemischen Industrie zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

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

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

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

eingelegt werden.

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

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

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

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

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

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

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

J. Barth

Westerhorstmann-Hartnigk

Gleichmann

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

