

4 TaBV 13/21
5 BV 452/19
(ArbG München)

Verkündet am: 16.08.2021

Birkhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Firma A.

A-Straße, A-Stadt

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

B.
B-Straße, B-Stadt

2. Betriebsrat A. Filiale F.

C-Straße, C-Stadt

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

D.
D-Straße, C-Stadt

- 2 -

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 9. August 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Dickerhof-Borello und die ehrenamtlichen Richter Hagn und Kastl

für Recht erkannt:

- I. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 03.02.2021, Az.: 5 BV 452/19, wird unter Zurückweisung der Beschwerde im übrigen teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst in Ziffer 2:

Im übrigen wird der Antrag abgewiesen (Antrag zu 2).

- II. Die Rechtsbeschwerde wird für die Beteiligte zu 1) zugelassen; für den Beteiligten zu 2) wird sie nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten über die zutreffende Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Kassenserviceteam und einer als Erstkraft Kasse Beschäftigten.

Die Beteiligte zu 1) ist im Einzelhandel tätig und betreibt bundesweit Warenhäuser, unter anderem die Filiale F. in C-Stadt. Der Beteiligte zu 2) ist der in dieser Filiale gewählte Betriebsrat.

Die Beteiligte zu 1) war kraft Verbandsmitgliedschaft an die Tarifverträge des Einzelhandels zwischen dem Handelsverband Bayern e.V. (HBE) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) gebunden, bis sie im Jahr 2019 in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung wechselte. Die tariflichen Regelungen werden seither auf dem Stand von 2017 (letzter Tarifabschluss) auf Grund individualarbeitsvertraglicher Bezugnahme angewendet.

Am 15.05.2019 kam zwischen der Beteiligten zu 1) und dem Gesamtbetriebsrat ein Interessenausgleich „Restrukturierung 2019“ zustande (in Anlage ASt1 zum Antragschriftsatz vom 23.12.2019, Bl. 10 ff.d. A.). Teil des Sanierungskonzepts war eine Spezialisierung der in den Warenhäusern beschäftigten Mitarbeiter, wonach zwischen Warenserviceteams und Kassenserviceteams (im Folgenden: KST), die keine Verkaufstätigkeiten wahrnehmen sollten, unterschieden wurde.

Im Zuge der Umstrukturierung gibt es nicht mehr in allen Geschossen Kassen, sondern im Untergeschoss zwei und im Erdgeschoß wie im ersten OG jeweils fünf Kassenblöcke. An allen Kassen, die über dieselben technischen Funktionalitäten verfügen, können Waren aus dem gesamten Sortiment bezahlt sowie umgetauscht werden. Ausschließlich an den Kassen des ersten Obergeschosses, an denen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Teams eingesetzt werden, können außerdem online bestellte Waren abgeholt und zurückgegeben werden, wobei die Aufgaben der Mitarbeiter im Zusammenhang mit „Click & Collect“ über die reine Herausgabe der Ware hinaus auch in der Forderung von Unterschriften, der Kontrolle der Kundennummern oder Ausweisen und der Prüfung der Zahlung bzw. deren Entgegennahme bestehen. Für die Ausgabe der Ware wie die Rücksendung der verschiedenartigen Sendungen bestehen konkrete Anweisungen. Ob die Rücksendung selbst durch die Mitarbeiter der Servicekasse bearbeitet wird, ist zwischen den Beteiligten streitig.

Die Leitung und Führung des Kassenteams liegt in der Filiale F. beim kaufmännischen Leiter G., der auch für weitere Filialen zuständig ist; er wird in dieser Funktion vom Filialleiter vertreten. Die Funktion eines Abteilungsleiters Kasse gibt es nicht.

Im Kassenserviceteams der Filiale F. sollten 18 Mitarbeiter Kasse und eine Erstkraft eingesetzt werden. Die Mitarbeiter waren bisher als Verkäufer tätig und – mit Ausnahme von zweien - nach Beschäftigungsgruppe II des Gehaltstarifvertrags für die Angestellten im Einzelhandel in Bayern vom 08.08.2017 (im Folgenden: GTV) vergütet. Diese zwei Mitarbeiterinnen waren vor der Umstrukturierung an der Servicekasse im ersten Stock eingesetzt gewesen und nach Gehaltsgruppe III gezahlt.

Für das Kassieren gibt es eine Stellenbeschreibung (in Anlage ASt3 zum Antragschriftsatz vom 23.12.2019, Bl. 33 ff. d. A.), eine alphabetische Übersicht über die Handlungsanordnungen (in Anlage zum Antragschriftsatz vom 23.12.2019, Bl. 73 f.d. A.) sowie ein ausführliches Benutzerhandbuch (in Anlage zum Antragschriftsatz vom 23.12.2019, Bl. 104 ff. d.A.). In ersterem ist für die Mitarbeiter Kasse unter anderem folgendes geregelt:

1.1 Ziel der Stelle

*Der Stelleninhaber unterstützt den Abteilungsleiter und die Erstkräfte in seinem Zuständigkeitsbereich darin, einen optimalen wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen.
(...)*

1.2 Einordnung der Stelle im Unternehmen

*Der Stelleninhaber untersteht dem Abteilungsleiter Kasse oder dem kaufmännischen Leiter. Disziplinarvorgesetzter des Stelleninhabers ist die Geschäftsleitung der Filiale.
(...)*

1.4 Aufgaben

Die Aufgabe des Kassierens wird durch ein etagen- und abteilungsübergreifend organisiertes Kassenteam unter einheitlicher Führung wahrgenommen.

Durch die Konzentration der Kassiertätigkeiten in einem Team werden zum einen die effiziente, professionelle Abwicklung an der Kasse sowie ein schneller und durchgehender Informationsfluss (Kassenfunktionen, Sonderabläufe, Aktionen, etc.) sichergestellt. Die Mitarbeiter im Verkauf werden von Kassiertätigkeiten entlastet und können sich auf das aktive Bedienen und Beraten fokussieren.

Unter Ziff. 1.4.1 Kassiervorgang und Ziff. 1.4.2 sind die wesentlichen Aufgaben sinngemäß folgendermaßen beschrieben:

- An- und Abmelden an der Kasse mit dem personalisierten PIN und Sperren der Kasse
- Überprüfung des Wechselgeldbestandes, eventuell Anforderung von Wechselgeld
- Abkassieren von Kunden mit dem Einscannen des Artikels
- Berücksichtigung von Rabatt- und Nachlassaktionen
- Erfassung entsprechender Coupons der Kunden
- Vereinnahmung von Barbeträgen
- Bargeldloser Zahlvorgang
- Berücksichtigung von Kundenkarten
- Entsicherung und Verpackung der gekauften Ware

- Annahme von Warenrücklagen
- Umtausch von Waren und Warenrückgaben
- Durchführung der Kassenabrechnung sowie Geldentsorgung
- Ausstellung sogenannter TAX-free-Belege
- selbstständige Gewährung von Rabatten auf mangelhafte Artikel (Nachlass bis € 15,-)
- Vermarktung der neuen Kundenkarte
- Sicherstellung ausreichender Menge von benötigtem Material (Tragetaschen, Bonrollen)

Auch die Tätigkeit der *Erstkraft Kasse* wird in einer Stellenbeschreibung (in Anlage ASt2 zum Antragschriftsatz vom 23.12.2019, Bl. 26 ff. d. A.) vorgegeben, worin es u.a. heißt:

1.1 Ziel der Stelle

Der Stelleninhaber unterstützt den Abteilungsleiter in seinem Zuständigkeitsbereich darin, einen optimalen wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen.

(...)

Er wirkt bei der Umsetzung von Konzepten aktiv mit und unterstützt neue Ideen.

1.2 Einordnung der Stelle im Unternehmen

Der Stelleninhaber untersteht dem Abteilungsleiter Kasse. Disziplinarvorgesetzter des Stelleninhabers ist die Geschäftsleitung der Filiale.

1.3 Befugnisse und Pflichten

Im Rahmen der vom Abteilungsleiter übertragenen Befugnisse und zur Erfüllung seiner Tätigkeit erteilt er Anweisungen. Die vom Abteilungsleiter übertragenen Befugnisse müssen bezogen auf die Aufgabe „verhältnismäßig“ sein.

(...)

Unter Ziff. 1.4.1 *Kassivorgang, Organisation und Prozesse* sind sodann die wesentlichen Aufgaben neben denen als Kassenkraft geregelt:

- *Unterstützung der Mitarbeiter beim Kassivorgang*
- *Überprüfung der Prozesse und Vorschriften im Kassenbereich*
- *Unterstützung bei der Umsetzung von neuen Prozessen*
- *Koordination des Personaleinsatzes*
- *Koordination aller notwendigen kassenrelevanten Manipulationsvorschriften für Aktionen, Werbungen, Events*
- *Durchführung von Kontrollen (Kassendifferenzen, Frequenzanalysen) in den einzelnen Bereichskassen zusammen mit dem Abteilungsleiter*

- *Unterstützung des Abteilungsleiters bei Veränderungsprozessen*
- *Information aller Mitarbeiter des KST über relevante Themen*
- *Kontrolle der Kassen bezüglich Umtauschbelege, Nullkäufe und Warenrücknahmen*

In einer Kontrollanweisung (in Anlage ASt8 zum Schriftsatz der Beteiligten zu 1) vom 16.07.2021, Bl. 465 ff. d.A.) sind zu den Verantwortlichkeiten der als „Verantwortliche Kassenteam“ bezeichneten Erstkraft unter Ziff. 2.4. die Kontrolle von Bonstornierung, der Rückgabe von Ware und von Nullbons aufgeführt, wobei die Prüfung nachträglich zum jeweiligen Vorgang erfolgt, der von der Kassenkraft gegenüber dem Kunden durchgeführt werden kann. Nach Ziff.2.7. obliegt dem kaufmännischen Leiter die Verantwortung für die Regelmäßigkeit der Kassenabschlüsse, die er zu kontrollieren hat.

Die als Erstkraft Kasse in der Filiale F. eingesetzte H. macht täglich die Kassenabrechnung und legt das abgezahlte Geld in den Tresor. Bei negativen Differenzen sucht sie eine Klärung herbeizuführen; ist dies nicht möglich, meldet sie den Umstand an den kaufmännischen Leiter, der dann das weitere Vorgehen bestimmt und die Revision informiert.

H. erstellt außerdem einen Entwurf zum Personaleinsatz, den sie dem kaufmännischen Leiter G. vorlegt, der eventuell Änderungen vornimmt und ihn schließlich absegnet. Ähnlich fragt sie bei den Mitgliedern des Kassenteams die Urlaubswünsche ab und macht daraus die Urlaubsplanung, über die dann – auch in Streitfällen, von G. entschieden wird. Ob sie bei der Einteilung von Pausen den Kassenkräften gegenüber zu bestimmen oder auch hier G. zu entscheiden hat, ist zwischen den Beteiligten umstritten.

Neben ihren Sonderaufgaben übt H. zu 70% Kassiertätigkeit aus.

Der Versetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stimmte der Beteiligte zu 2) auf Antrag der Beteiligten zu 1) zu. Der mit Anhörungsbögen vom 13.12.2019 (als Anlagenkonvolut ASt4 zum Antragsschriftsatz vom 23.12.2019, Bl. 39 ff. d. A.) avisierten Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kassenteam in die Beschäftigungsgruppe II und der Erstkraft in Beschäftigungsgruppe III des GTV widersprach er hingegen mit Schreiben vom 20.12.2019 (in Anlagenkonvolut ASt5 zum Antragschriftsatz vom 23.12.2019, Bl. 201 ff.d.A.): Er monierte, es fehle an einer klaren Aufgabenbeschreibung. Die Kassenkräfte

seien richtigerweise nach der Beschäftigungsgruppe III zu vergüten, weil sie an Sammelkassen und darüber hinaus selbständig arbeiteten, wenn sie etwa Tax-Free-Bescheinigungen ausgaben. Für die Erstkraft hielt er die Beschäftigungsgruppe IV für zutreffend, weil sie Verantwortung trage.

§ 9 Ziff. 1 und 2 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelhandel in Bayern vom 09.12.2013 (im Folgenden: MTV) lautet folgendermaßen:

§ 9

1. *Die Gehälter bzw. Löhne werden in Gehalts- und Lohntarifverträgen festgelegt. (...)*
2. *Die Beschäftigten werden im Gehalts- und Lohntarifvertrag in Beschäftigungsgruppen bzw. Lohngruppen eingruppiert. (...) Für die Eingruppierung kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an.*
3. *Übt ein Beschäftigter/eine Beschäftigte dauernd mehrere Tätigkeiten nebeneinander aus, die unter verschiedene Beschäftigungs- und Lohngruppen fallen, erfolgt die Eingruppierung entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit. Lässt sich eine überwiegende Tätigkeit nicht feststellen, erfolgt die Bezahlung nach der höheren Beschäftigungs- bzw. Lohngruppe.*

Die Regelungen im einschlägigen Gehaltstarifvertrag vom 08.08.2017 für die Angestellten im Einzelhandel in Bayern zwischen dem HBE und ver.di lauten auszugsweise wie folgt:

§ 2 Gehaltsregelung

Maßgebend für die Eingruppierung sind die jeder Beschäftigungsgruppe vorangestellten Tätigkeitsmerkmale. Die aufgeführten Beispiele sind weder erschöpfend, noch für jeden Betrieb zutreffend.

(...)

2. **Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung**

(...)

Beschäftigungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit einfachen kaufmännischen Tätigkeiten.

Beispiele:

Verkäufer/Verkäuferin, auch solche mit Kassiertätigkeit; Angestellte mit einfacher Tätigkeit in Warenannahme, Lager und Versand, ... Fakturist/Fakturistin, Kassierer/Kassiererin mit einfacher Tätigkeit; ...

Beschäftigungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen.

Beispiele:

Erster Verkäufer/Erste Verkäuferin, Lager, ..., Bereichsaufsicht; Verkäufer/Verkäuferin mit geforderter Fremdsprache; Kassierer/Kassiererin mit Sammel-, Packtisch- oder Versandkassen-Funktion; ...

Beschäftigungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit selbstständiger und verantwortlicher Tätigkeit.

Beispiele:

Erste Verkaufskräfte mit Einkaufsbefugnis; Stellvertreter/Stellvertreterin des Abteilungsleiters/der Abteilungsleiterin, Substitut/Substitutin; ... Kassen-, Etagen- und Verkaufsaufsicht; (...)

Mit ihrem Antrag vom 23.12.2019 hat die Beteiligte zu 1) die Ersetzung der Zustimmung des Beteiligten zu 2) zu den Eingruppierungen beantragt.

Sie hält die von den Beschäftigten im KST zu erbringenden Tätigkeiten für einfache kaufmännische Tätigkeiten im Sinne der Beschäftigungsgruppe II des GTV.

Eine Höhergruppierung gegenüber der bisherigen Eingruppierung bei gleichzeitiger Reduzierung des Aufgabengebiets um den Verkauf und die Beschränkung auf Kassierfunktionen sei nicht veranlasst. Die Voraussetzungen der Beschäftigungsgruppe III seien nicht erfüllt. Das Tätigkeitsbeispiel der Sammelkasse in der Beschäftigungsgruppe III sei nicht einschlägig; aufgrund der identischen Funktionalität der Kassen gebe es keine übergeordneten, wie das Bundesarbeitsgericht (in der Entscheidung vom 23.09.2009, 4 AZR 333/08) und das LAG Rheinland-Pfalz (im Urteil vom 25.06.2009, 2 TaBV 15/09) es für diesen Begriff forderten. Die Beschränkung der Aufgaben im Zusammenhang mit Online-Käufen auf die Kassen im ersten OG sei eine praktische Entscheidung, weil dahinter das Lager liege; eine höherwertige Tätigkeit sei damit nicht verbunden.

Die Kassiertätigkeit erfülle auch nicht die allgemeinen Anforderungen der Beschäftigungsgruppe III; es fehle an der Selbstständigkeit. Diese setze Entscheidungsbefugnis voraus. Alle Aufgaben seien jedoch in der Stellenbeschreibung genau vorgegeben und im Arbeits- wie Benutzerhandbuch detailliert beschrieben und geregelt. Dies gelte auch für die sehr eingeschränkte Kompetenz, bis zu einem Höchstbetrag von € 15,- über einen Nachlass entscheiden zu können.

Die Erstkraft Kasse erfülle, so die Beteiligte zu 1) die Voraussetzungen der Beschäftigungsgruppe III, weil sie eine selbstständige Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisungen aus-

übe. Die Beschäftigungsgruppe IV hingegen sei nicht erfüllt; es fehle an der Verantwortlichkeit, die Einstehenmüssen für die Pünktlichkeit, Sachgerechtigkeit und Vorschriftsmäßigkeit von Maßnahmen fordere. Der Stellenbeschreibung nach wirke die Erstkraft hingegen immer in Absprache mit dem kaufmännischen Leiter G., den sie zu unterstützen und mit dem sie Maßnahmen zu koordinieren habe. Sie sei nicht im Sinne einer Leitung und Führung des Kassenteams für die Kassen zuständig und verantwortlich, wie sie nicht weisungsbefugt gegenüber den Kassenkräften sei. Soweit G. nicht im Haus sei, könne er telefonisch erreicht werden oder sei eine Absprache mit dem Filialleiter I. als seinem Vertreter möglich.

Die Beteiligte zu 1) hat erstinstanzlich beantragt:

1. Die vom Beteiligten zu 2) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin

H.

in die Gehaltsgruppe G 3 nach Maßgabe des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Bayern wird ersetzt.

2. Die vom Beteiligten zu 2) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter
 - Arbeitnehmer1
 - Arbeitnehmer2
 - Arbeitnehmer3
 - Arbeitnehmer4
 - Arbeitnehmer5
 - Arbeitnehmer6
 - Arbeitnehmer7
 - Arbeitnehmer8
 - Arbeitnehmer9
 - Arbeitnehmer10
 - Arbeitnehmer11
 - Arbeitnehmer12

- 10 -

- Arbeitnehmer13
- Arbeitnehmer14
- Arbeitnehmer15
- Arbeitnehmer16

in die Gehaltsgruppe G 2 nach Maßgabe des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Bayern wird ersetzt.

Der Beteiligte zu 2) hat

die Zurückweisung der Anträge

beantragt.

Er hat die Ansicht vertreten, er habe die Zustimmung zu den beabsichtigten Eingruppierungen zu Recht verweigert, weil die von der Arbeitgeberin vorgesehen Eingruppierungen gegen die tarifvertraglichen Regelungen verstießen.

Die Beschäftigten im KST müssten in die Beschäftigungsgruppe III eingruppiert werden. Die vorhandenen Kassen seien als Sammelkassen anzusehen. Eine solche liege vor, wenn die Zuständigkeit der Kasse – wie hier - über die Abteilungsebene hinausgehe. Jedenfalls arbeiteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbständig; Ziffer 1.3. der Stellenbeschreibung enthalte allenfalls allgemeine Anweisungen, die selbständig auszufüllen seien. Dies zeige sich etwa in der – wenn auch betragsmäßig begrenzten - Möglichkeit der Rabattgewährung oder der Erstellung von Tax-Free-Belegen. Mit der Aufgabe von Click&Collect der Kasse im ersten OG sei außerdem eine zusätzliche und höherwertige Tätigkeit, wie die Arbeitgeberin sie für nötig halte, gegeben.

Hinsichtlich der Erstkraft hat der Beteiligte zu 2) die Beschäftigungsgruppe IV für einschlägig gehalten. Die Mitarbeiterin erledige ihre Aufgaben selbständig und verantwortlich. Vorgaben durch Weisungen des kaufmännischen Leiters bestünden nicht. Vielmehr sei sie für ihr Gebiet verantwortlich, wenn sie Kassendifferenzen kläre, Gutscheine abwickle, Anweisungen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KST-Teams gebe, den kaufmännischen Leiter beim Personaleinsatz unterstütze, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

im Umgang mit der Kasse schule, sie über aktuelle Aktionen informiere und dabei für alle Kassen zuständig sei.

Das Arbeitsgericht München hat mit Beschluss vom 03.02.2021 unter dem Aktenzeichen 5 BV 452/19, auf den hinsichtlich der Tatsachenfeststellungen und Gründe ergänzend Bezug genommen wird, den Anträgen vollumfänglich entsprochen und die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt. Es fehle, so das Arbeitsgericht, an einem Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG; die von der Arbeitgeberin vorgesehenen – streng genommen – Umgruppierungen seien zutreffend. Dabei habe die Beteiligte zu 1) den Betriebsrat ausreichend informiert; es sei nicht klar, welche weiteren Informationen notwendig gewesen seien. Dieser habe form- und fristgerecht widersprochen. Dafür habe jedoch kein Grund bestanden:

Die Kassenkräfte seien zutreffend in die Beschäftigungsgruppe II umzugruppieren; sie übten einfache Tätigkeiten aus. Die Beschäftigungsgruppe III sei nicht einschlägig: Sammelkassen lägen nicht vor, weil es an einer übergreifenden Funktion der einzelnen Kassen fehle; die Aufgabe im Zusammenhang mit Click&Collect sei nur praktischerweise einer Kasse zugeordnet, stelle aber keine inhaltliche Höherbewertung dar.

Die Erstkraft sei der Beschäftigungsgruppe III, nicht IV zuzuordnen. Sie erfülle nicht das Tätigkeitsbeispiel der Kassenaufsicht, weil es dafür der Kontrolle sämtlicher Kassenvorgänge bedürfte, die sie ebenso wenig inne habe wie eine Verantwortlichkeit; insofern genüge das bloße Bestreiten des Beteiligten zu 2) hinsichtlich der Verantwortung des kaufmännischen Leiters nicht.

Gegen diesen Beschluss, dessen Tenor dem Beteiligten zu 2) am 08.02.2021 bekannt und dessen Gründe ihm am 15.03.2021 zugestellt worden sind, hat dieser mit Schriftsatz vom 08.03.2021, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen ist, Beschwerde eingelegt, die er mit solchem vom 10.05.2021, am selben Tag bei Gericht eingegangen, innerhalb der bis dahin verlängerten Frist begründet hat.

Er hält die Entscheidung für rechtsfehlerhaft und bleibt dabei, dass die Kassenkräfte nach Beschäftigungsgruppe III zu vergüten seien. Namentlich sei das Tätigkeitsbeispiel der Sammel- und Versandkasse erfüllt. Bei Click&Collect sei mit der Prüfung des Ausweises und

der Zahlungsart eine weitere Aufgabe ähnlich der eines Paketservices zum sonstigen Aufgabengebiet hinzugetreten, die sich dadurch unterscheidet, dass regelmäßig nicht zeitgleich eine Gegenleistung vereinnahmt werde. Die Tatsache, dass die Zuordnung an die Kasse im ersten OG wegen der räumlichen Lage und damit aus praktischen Erwägungen erfolgt sei, sei entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts tariflich unerheblich. Zudem sei eine Sammelkasse schon dann gegeben, wenn Waren über Abteilungen hinweg gesammelt würden. Es sei nicht einzusehen, dass die Mitarbeiterinnen, die vor der Umstrukturierung an der Servicekasse im ersten Stock eingesetzt gewesen seien, nach Beschäftigungsgruppe III vergütet worden seien, während nunmehr mit der Abschaffung der kleineren Kassen alle anderen Kassenkräfte nach Beschäftigungsgruppe II entgolten werden sollten.

Die Tätigkeit an den Kassen erfülle außerdem die allgemeinen Merkmale der Beschäftigungsgruppe, weil sie vielfach selbständig sei. So hätten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Entscheidungsbefugnis etwa bei der Gewährung von Rabatten sowohl über das Ob wie über das Wie; das Benutzerhandbuch beschreibe allein den Prozess. Die jeweiligen Personen trügen dadurch, dass die einzelnen Abrechnungen ihnen jeweils zuzuordnen seien, erhebliche Verantwortung. In der Vermarktung der Kundenkarte und der Umsetzung von Rabattaktionen lägen weitere Felder selbständigen Tätigwerdens vor. Die Mitarbeiter hätten außerdem beim Onlinekauf zu entscheiden, ob eine Ausweiskontrolle stattfinden müsse und an wen sie die bestellte Ware herausgeben könnten. Eine gewisse Selbständigkeit bestehe schließlich faktisch dadurch, dass es keinen Abteilungsleiter Kasse in der Filiale gebe.

Die Erstkraft gehöre wie im Widerspruch ausgeführt in die Beschäftigungsgruppe IV, wobei sich ihre Tätigkeit in einem einzigen Vorgang erschöpfe, der in der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Abläufe bestehe. Dabei trage sie Verantwortung, auch wenn die Letztverantwortung beim kaufmännischen Leiter liege; denn in jeder Hierarchie gebe es einen Vorgesetzten, der für das Gelingen seines Bereichs verantwortlich sei.

H. habe in der Filiale die Zuständigkeit für alle Kassen des Hauses, zumal die Funktion des Abteilungsleiters Kasse nicht existiere. Entsprechend habe sie nach Ziffer 1.4. der Stellenbeschreibung alle Prozesse und Vorschriften zu kennen, anzuwenden und zu überprüfen. Sie sei für die Personaleinsatzplanung verantwortlich, für die Optimierung der Prozesse, für die Kontrolle bei Differenzen und Korrekturen an allen Kassen und dürfe dazu nach Ziff. 1.3. der Stellenbeschreibung Anweisungen geben. Die Pauseneinteilung schließlich erfolge

durch sie, wenn die Abstimmung unter den Kassenkräften nicht funktioniere.

Hinsichtlich der drei Mitarbeiterinnen Arbeitnehmer¹³, Arbeitnehmer¹⁵ und Arbeitnehmer¹¹ haben die Beteiligten in der Anhörung vom 09.08.2021 das Verfahren übereinstimmend für erledigt erklärt.

Zuletzt beantragt der Beteiligte zu 2) daher:

- 1. In Abänderung der Ziffer 1.) des Beschlusses des Arbeitsgerichts München vom 03.02.2021 (Az. 5 BV 452/19) wird der Antrag 1) der Beteiligten zu 1) vom 23.12.2019 zurückgewiesen.**
- 2. In Abänderung der Ziffer 2.) des Beschlusses des Arbeitsgerichts München vom 03.02.2021 (Az. 5 BV 452/19) wird der Antrag 2) der Beteiligten zu 1) vom 23.12.2019 zurückgewiesen.**

Die Beteiligte zu 1) beantragt

die Zurückweisung der Beschwerde.

Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung als zutreffend. Die von ihr vorgenommene Eingruppierung sei richtig erfolgt.

Ergänzend wird hinsichtlich des weiteren Vortrags der Beteiligten und ihrer Rechtsausführungen auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze samt Anlagen, namentlich diejenigen der Beteiligten zu 1) vom 23.12.2019 (Bl. 1 ff.d.A.) und 15.05.2020 (Bl. 248 ff.d.A.) in erster und vom 16.07.2021 (Bl. 439 ff.d.A.) in zweiter Instanz, denjenigen des Beteiligten zu 2) vom 02.03.2020 (Bl. 239 ff.d.A.) vor dem Arbeits- und diejenigen vom 08.03.2021 (Bl. 362 ff.d.A.), 07.04.2021 (Bl. 385 f.d.A.), 10.05.2021 (Bl. 390 ff.d.A.) und 05.08.2021 (Bl. 481

ff.d.A.) vor dem Landesarbeitsgericht sowie die Protokolle der Sitzungen des Arbeitsgerichts vom 20.01.2020 (Bl. 320 ff. d.A.) und 03.02.2021 (Bl. 323 f. d.A.) und des Landesarbeitsgerichts vom 09.08.2021 (Bl. 488 ff. d. A.) Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig und teilweise begründet.

1. Die nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde ist zulässig, insbesondere ist sie nach §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG form- und fristgerecht durch die Schriftsätze vom 08.03.2021 und 10.05.2021 eingelegt und begründet worden. Die Fristen liefen angesichts der Zustellung des vollständigen Beschlusses am 15.03.2021 nach §§ 222 ZPO, 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB am 15.04.2021 bzw. 15.05.2021 ab.
2. Die Beschwerde ist teilweise begründet: Soweit das Arbeitsgericht dem Antrag der Arbeitgeberseite auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der genannten Kassenkräfte in die Beschäftigungsgruppe II stattgegeben hat, war die Entscheidung abzuändern und dieser Antrag abzuweisen. Hinsichtlich der Eingruppierung der Erstkraft Kasse hat das Erstgericht zutreffend die Zustimmung zur Eingruppierung in die Beschäftigungsgruppe III ersetzt; die Beschwerde war insofern zurückzuweisen.
 - a. Die Zustimmung des Beteiligten zu 2) zur von der Beteiligten zu 1) avisierte Eingruppierung von H. als Erstkraft Kasse in Beschäftigungsgruppe III war nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen.
 - (1) Der Beteiligte zu 2) hat, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, frist- und ordnungsgemäß i.S.d. § 99 Abs. 2 und 3 S. 1 BetrVG seine Zustimmung zur begehrten Eingruppierung verweigert. Die Beschwerdekammer schließt sich der Begründung des Arbeitsgerichts (unter Ziff.2) insoweit an. Neue Ausführungen hierzu haben die Beteiligten in der Beschwerdeinstanz nicht gemacht; auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann daher insoweit vollinhaltlich Bezug genommen.

- (2) Es bestand kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung; namentlich lag kein Verstoß nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vor. Vielmehr ist die geplante tarifrechtliche Zuordnung richtig; die Voraussetzungen für eine Eingruppierung der Erstkraft Kasse in die Beschäftigungsgruppe IV liegen nicht vor.
- (a) Gem. § 9 Ziff. 1 und 2 MTV werden die Gehälter bzw. Löhne in Gehalts- und Lohn-tarifverträgen festgelegt und die Beschäftigten in Gehalts- und Lohn-tarifvertrag (GTV und LTV) eingruppiert, wobei es dabei auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit ankommt. Für den Fall, dass dauernd mehrere Tätigkeiten nebeneinander ausge-übt werden, die unter verschiedene Beschäftigung- oder Lohngruppen fallen, hat die Eingruppierung nach § 9 Abs. 3 MTV entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit bzw., wenn eine solche nicht feststellbar ist, nach der höheren Beschäftigungs- bzw. Lohngruppe zu erfolgen.
- (b) Bei der Tätigkeit der Erstkraft handelt es sich um *eine* Gesamttätigkeit im tariflichen Sinne.

Für die Bestimmung, ob es sich im konkreten Fall um eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder mehrere getrennt zu bewertende Teiltätigkeiten handelt, gelten vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung des Arbeitsvorgangs nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes; die Maßstäbe sind aber weniger streng (BAG v. 13.05.2020, 4 ABR 29/19 Rn. 25- *zitiert nach juris*; BAG v. 26.02.2020, 4 ABR 19/19 Rn. 19 – *zitiert nach juris*). Danach ist das Arbeitsergebnis maßgebend; wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten können zusammengefasst werden. Zur Tätigkeit rechnen auch Zusammenhangstätigkeiten, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines Beschäftigten beider tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen. Die tarifliche Wertigkeit der Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt bei der Bestimmung der Vorgänge außer Betracht (BAG v. 16.10.2019, 4 AZR 284/18 Rn. 17 – *zitiert nach juris*).

Danach handelt es sich bei der Arbeitsaufgabe der Erstkraft Kasse mit Kassiertätigkeit um eine Tätigkeit im tarifvertraglichem Sinne, die in der Sicherstellung der

ordnungsgemäßen Kassenabläufe in Unterstützung des kaufmännischen Leiters (als Ersatz des Abteilungsleiters Kasse) besteht, die sich ihrerseits aus einer Vielzahl einzelner Arbeitsschritte zusammensetzt. All die in Ziff.1.4.1. der Stellenbeschreibung genannten Tätigkeiten gehören zu dieser einheitlich gestellten Arbeitsaufgabe.

(c) Ein Fall eines in der Beschäftigungsgruppe IV genannten Beispiels ist nicht gegeben.

- i. Den in den Beschäftigungsgruppen jeweils ausdrücklich genannten Tätigkeitsbeispielen kommt gegenüber den allgemeinen Oberbegriffen der Tätigkeitsmerkmale eigenständige Bedeutung zu. Bei Vergütungsgruppen, in denen allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen konkrete Beispiele beigelegt sind, sind die Erfordernisse der Tätigkeitsmerkmale regelmäßig dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt. Dies hat seinen Grund darin, dass die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Tätigkeiten einer bestimmten Vergütungsgruppe zuordnen können. Ob es sich dabei um eine den allgemeinen Merkmalen entsprechende Tätigkeit handelt, braucht in diesem Fall nicht mehr geprüft zu werden. Auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ist nur dann zurückzugreifen, wenn das Tätigkeitsbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können oder wenn dasselbe Tätigkeitsbeispiel in mehreren Beschäftigungsgruppen auftaucht und damit als Kriterium für eine bestimmte Beschäftigungsgruppe ausscheidet (BAG v. 23.9.2009, 4 AZR 333/08 Rn 19 ff – *zitiert nach juris*; BAG v. 23.01.2019, 4 ABR 56/17 Rn. 27 – *zitiert nach juris*).
- ii. Die Aufgabe der Erstkraft erfüllt keines der Beispiele, namentlich nicht das der Kassenaufsicht oder der stellvertretenden Abteilungsleiterin.

Die Erstkraft ist keine stellvertretende Abteilungsleiterin oder Substitut. Sie vertritt entgegen der Ansicht des Beteiligten zu 2) nicht den kaufmännischen Leiter in seiner Funktion als Führungskraft des Kassenteams. Vielmehr wird dieser durch den Filialleiter vertreten. Aus der Stellenbeschreibung der Erstkraft unter Ziff. 1.5. ergibt sich nichts anderes; eine Vertretung des Abteilungsleiters Kasse ist dort nicht vermerkt, umgekehrt nur eine solche durch diesen (LAG Nürnberg v. 19.01.2021, 7 TaBV 22/20 Rn. 132 – *zitiert nach juris*). Gleichzeitig ist in Ziff. 1.2. der Stellenbeschreibung der Kassenkräfte als Vorgesetzter der kaufmännische Leiter, nicht (auch) die Erstkraft genannt (LAG München v. 24.02.2021, 5 TaBV 27/20 Rn. 146- *zitiert nach juris*).

Wenn H. den Personaleinsatz oder Urlaubspläne vorbereitet, so liegt darin keine Führungs-, sondern eine Koordinations- und Unterstützungsaufgabe. Die Entscheidung darüber liegt beim kaufmännischen Leiter, der Änderungen verfügt und das letzte Wort hat. Eine entsprechende Funktion hat sie nicht, auch nicht in Abwesenheit des Vorgesetzten.

Erstkraft ist keine Kassenaufsicht.

Eine Aufsichtstätigkeit beinhaltet die Verantwortung für die gesamten Vorgänge um die Kasse; eine bloß punktuelle Verantwortung für Teilaspekte genügt nicht. Insofern umfasst die Kassenaufsicht die Verantwortung für das reibungslose Funktionieren der Kassen, insbesondere deren ausreichende Besetzung mit Personal, sowie die Geldströme (LAG Nürnberg v. 19.01.2021, 7 TaBV 22/20 Rn. 130 – *zitiert nach juris*).

Derartiges gehört nicht zur Stellenbeschreibung der Erstkraft. Sie ist, wie beschrieben, nicht für den Personaleinsatz verantwortlich. Es fehlt außerdem an einer umfassenden Weisungsbefugnis gegenüber den Kassenmitarbeitern. Eine solche ist der Erstkraft Kasse nicht übertragen. Sie kontrolliert lediglich die Einhaltung der Vorgaben und bereitet Entscheidungen des kaufmännischen Leiters vor. Wenn zwischen den Beteiligten streitig ist, ob sie selbständig die Pauseneinteilung anweisen kann, so begründet dies jedenfalls keine umfassende Weisungsbefugnis, wie sie hier nötig ist.

Auch trägt die Erstkraft Kasse nicht die Verantwortung für die ordnungsgemäße Kassenabrechnung der Mitarbeiter des KST. Für diese sind vielmehr die entsprechenden Kassenkräfte selbst zuständig, und verantwortlich für die Kassenprüfung ist der kaufmännische Leiter.

- (d)** Die Voraussetzungen der allgemeinen Merkmale der Beschäftigungsgruppe IV sind ebenso wenig gegeben. Es fehlt an der Verantwortlichkeit der der Erstkraft übertragenen Tätigkeit. Diese setzt ein Entstehenmüssen für das Handeln voraus, hinsichtlich dessen ein gewisser Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum zur Verfügung steht.

Die Aufgaben der Erstkraft beziehen sich auf die Kassenkräfte, die sie unterstützt und informiert, und die Kasse mit ihrem Inhalt. Hinsichtlich der Kassenkräfte hat sie, wie unter c) dargestellt, keine Führungsrolle, hinsichtlich der Geldflüsse nur mitwirkende, keine verantwortliche Rolle. Diesbezüglich verfügt sie weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Hinsicht über Entscheidungsspielräume oder Gestaltungsspielräume; sie ist vielmehr weitgehend durch die Vorgaben der Arbeitgeberin bestimmt. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Kontrolle der Vorgaben für das Kassenteam, die Kontrolle der Abrechnung und insbesondere der Null- und Stornobons sowie von Umtauschaktionen, wobei sie Auffälligkeiten an den kaufmännischen Leiter weiterleitet, damit dieser das weitere Handeln bestimmt.

Wenn der Beteiligte zu 2) darauf rekurriert, Verantwortung in einer hierarchischen Struktur heiße nicht notwendig Letztverantwortung, weil immer ein Vorgesetzter auch für das gute Ergebnis seiner Untergebenen zuständig sei, erkennt dies die Unterscheidung zwischen der tariflich formulierten Verantwortung und der allgemeinen Verantwortlichkeit für den eigenen Aufgabenbereich im Sinne einer ordentlichen Erfüllung der Arbeitspflicht.

- b. Der Antrag der Beteiligten zu 1) auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Kassenkräfte in die Beschäftigungsgruppe II des Gehaltstarifvertrages war abzuweisen; der Beteiligte zu 2) hat zurecht seine Zustimmung unter Hinweis auf die zutreffende Eingruppierung in die Beschäftigungsgruppe III verweigert. Insofern war der erstinstanzliche Beschluss abzuändern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KST erfüllen mit ihrer Tätigkeit das Tarifbeispiel „Kassierer/KassiererIn mit Sammelkassenfunktion“, so dass sie schon deshalb der entsprechenden Beschäftigungsgruppe III zuzuordnen sind.

- (1) Zur Bedeutung der Beispiele innerhalb der Tarifgruppe ist bereits oben (unter a. (2) (c)) ausgeführt worden.
- (2) Die Voraussetzung des Tätigkeitsbeispiels des Kassierens mit Sammelkassenfunktion ist vorliegend erfüllt. Dies ergibt sich bereits aus der Konzeption aller Kassen, die abteilungsübergreifend zuständig sind, jedenfalls aber durch den regelmäßigen Einsatz aller Kassenkräfte an den Kassen des ersten OGs, die die besondere Funktion der Abholung und Rücksendung von im Online-Handel bestellten Sendungen haben.
- (a) Die Auslegung der Tarifvorschriften ergibt, dass die Funktion einer Sammelkasse bereits dann vorliegt, wenn abteilungsübergreifend Waren kassiert werden.

Bei der Tarifauslegung ist – entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung – zunächst von dem Tarifwortlaut auszugehen. Über den reinen Tarifwortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen mit zu berücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Vorschriften ihren Niederschlag gefunden haben, wobei auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen ist, der schon deswegen mitberücksichtigt werden muss, weil nur hieraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und so nur bei Mitberücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann. Verbleiben dann noch Zweifel, so

kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien auch auf weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrags zurückgegriffen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die bei einem unbefangenen Durchlesen der Regelung als näherliegend erscheint und folglich von den Normadressaten typischerweise als maßgeblich empfunden wird (BAG v. 20.04.2010, 6 AZR 962/08 Rn. 17 - *zitiert nach juris*; ErfK-Franzen TVG § 1 Rn. 92a).

- i. Der Begriff der Sammelkasse bereits entspricht der Auslegung im obigen Sinne.

Sammelkasse suggeriert die Sammlung von etwas. Dies kann sich auf Waren wie auf zusätzliche Aufgaben beziehen.

Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch wird darunter eine „für alle Abteilungen in einem Kaufhaus zuständige Kasse, synonym Zentralkasse“ (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Band 5, 1983, S. 478) bzw. eine für alle Abteilungen eines Warenhauses zuständige zentrale Kasse (<https://www.duden.de/recht-schreibung/Sammelkasse>) oder auch eine „Kasse, an der Waren aus verschiedenen Abteilungen auf einmal bezahlt werden können“ (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Ausgabe 1986, S. 1085) verstanden.

Wenn in vergangenen höchstrichterlichen Entscheidungen das rechtliche Verständnis im Einzelfall von diesem allgemeinen Wortverständnis abgewichen ist, so war dies immer Ergebnis der systematischen und nicht der Wortauslegung (BAG v. 09.12.1987, 4 AZR 461/87- Einzelhandel Baden-Württemberg; BAG v. 10.04.1996, 10 AZR 758/95 –Einzelhandel Nordrhein-Westfalen; BAG v. 23.09.2009, 4 AZR 333/08 - Einzelhandel Baden-Württemberg; BAG v. 22.09.2010, 4 AZR 33/09 –Einzelhandel Rheinland-Pfalz).

Anders ist es allein im Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel in Rheinland-Pfalz, wo in Beschäftigungsgruppe III ebenfalls der Begriff des überwiegenden

Einsatzes an einer Sammelkasse als Unterfall des Tätigkeitsbeispiels „Kassierer/in mit höheren Anforderungen“ verwendet wird, wobei nach Anmerkung 2 Kassen, die für mehrere Abteilungen zuständig sind, Sammelkassen gleichzusetzen und die Mitarbeiter bei dauerhafter Einsetzung dort entsprechend in Gruppe III einzugruppieren seien. Wenn die Tarifvertragsparteien hier ausdrücklich ihr Verständnis von Sammelkassen vom allgemeinen Wortverständnis abgegrenzt haben (BAG v. 22.09.2010, 4 AZR 33/09 Rn. 40 – *zitiert nach juris*; LAG Rheinland-Pfalz v. 05.02.2020, 7 Sa, 11/19 Rn. 132 – *zitiert nach juris*), so haben sie damit eine eigene Begrifflichkeit eingeführt. Für die Auslegung des hiesigen Tarifvertrags ist dies nicht verwendbar, zumal die allgemein geforderte Tätigkeit der Gehaltsgruppe im dortigen Tarifwerk mit „Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und größere Verantwortung erfordert“ nicht der hier relevanten entspricht.

Anders als die Beteiligte zu 1) meint, fordert die tarifliche Regelung ihrem Wortlaut nach keine zusätzliche (technische) Funktionalität. Wenn dort von „Kassierer/KassiererIn mit Sammelkassen-, Packtisch oder Versandkassen-Funktion“ die Rede ist, so bezieht sich die Funktion nicht auf die Technik der Kasse, sondern auf die Aufgabe der Kassenkraft: ihr obliegt eine weitere Funktion.

ii. Der systematische Zusammenhang passt zu dem allgemeinen Wortverständnis.

In dem hier zugrundeliegenden GTV für den Einzelhandel Bayern werden Kassierer/KassiererIn mit Sammelkassen- solchen mit Packtisch- oder Versandkassen-Funktion gleichgestellt. Eine Kasse mit Packtisch oder Versandfunktion zeichnet sich dadurch aus, dass sie im Vergleich mit einfachen Kassen eine *zusätzliche* Funktion für den Kundenservice bedient; für die Kassierer und Kassiererinnen kommen über das Kassieren hinaus weitere Aufgaben hinzu, wobei es sich – beim Packen offensichtlich – nicht um notwendig solche besonderer Schwierigkeit handeln muss (so auch LAG München v. 24.02.2021, 5 TaBV 27/20 Rn. 158 – *zitiert nach juris*). Packtisch- oder Versandkassen üben jedenfalls keine gegenüber anderen Kassen *übergeordnete* Aufgabe aus, wie dies z.B. bei dem Zusammenfassen von Einnahmen der Fall wäre (so aber i.E. das

Verständnis des LAG Nürnberg v. 19.01.2021, 7 TaBV 22/20 Rn. 112 – *zitiert nach juris*).

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in den Fällen, in denen es zu einem anderen Auslegungsergebnis der „Sammelkasse“ gekommen ist, ist auf die hiesige Regelung nicht einfachhin übertragbar: die den Entscheidungen zugrundeliegenden tariflichen Vorschriften wichen von der des bayerischen GTV in maßgeblichen Punkten ab. Im GTV Einzelhandel Rheinland-Pfalz ist – wie unter (i) dargestellt – bereits die allgemeine Tätigkeitsbeschreibung der Gehaltsgruppe III anders als die bayerische, wenn sie „erweiterte Fachkenntnisse und größere Verantwortung“ fordert. Dem entspricht die Regelung im GTV Nordrhein-Westfalen (allerdings in Gehaltsgruppen I und II). Der GTV Einzelhandel Baden-Württembergs beschreibt zwar die allgemeine Anforderung an die Tätigkeit in Gruppe III wie der bayerische; in den Beispielen ist aber die allgemeine Beschreibung als „Kassierer/innen mit gehobener Tätigkeit“ dem Einsatzort „z.B. an Etagen-, Bereichs-, Regional- und Sammelkassen sowie an Verbrauchermarkt- und sonstigen SB-Kassen“ vorangestellt. Die Heraushebung ist danach – anders als in der bayerischen Tarifregelung – tariflich festgeschrieben. Sie ist etwa auch durch eine Kassenaufsicht erfüllt, die nach dem Willen der bayerischen Tarifparteien in Beschäftigungsgruppe IV einzuordnen ist. Der Einsatz an einem Packtisch ist im GTV Baden-Württemberg hingegen nicht entgelterhöhend, sondern – selbst mit Kontrolltätigkeit – als Beispiel in Gruppe II genannt.

iii. Die Tarifgeschichte ihrerseits gibt keine klare Auskunft.

Im GTV 1977 waren beispielhaft in Beschäftigungsgruppe II „Verkäufer, die auch selbst kassieren“ und „Ladenkassierer mit einfacher Kassentätigkeit“ und in Beschäftigungsgruppe III „Kassierer mit umfangreicher Kassentätigkeit an Sammel-, Schreib-, Packtisch- und Listenkassen“ aufgeführt. Damit stand „einfache“ der „umfangreichen“ Kassentätigkeit gegenüber.

Wenn die Tarifvertragsparteien dann im GTV 1978 die heutigen Formulierungen aufgenommen und das Wort „umfangreich“ nicht mehr aufgenommen haben,

kann dies dafür sprechen, dass dieses Erfordernis ihnen als Steigerung der „einfachen“ Kassiertätigkeit nicht passte und sie eine anspruchsvollere Tätigkeit fordern wollten (so LAG Nürnberg v. 19.01.2021, 7 TaBV 22/20 Rn.113- *zitiert nach juris*). Die Tatsache kann aber auch dahingehend verstanden werden, dass ein unbestimmter Begriff im Rahmen der Beispiele vermieden werden sollte und die Beschäftigung mit den genannten Kassenfunktionen als regelmäßig umfangreicher verstanden wurde.

- iv. Die Auslegung in dem weiten Wortsinn entspricht außerdem der offenbar bestehenden praktischen Umsetzung und damit auch dem bisherigen gemeinsamen Verständnis der hier Beteiligten.

Die bis zur Umstrukturierung an der Servicekasse im ersten Stock eingesetzten zwei Mitarbeiterinnen waren unstreitig der Beschäftigungsgruppe III zugeordnet. Wenn nunmehr die anderen Kassen im Sinne dieser einer organisiert wurden, verändert dies nicht die Tätigkeit, die an dieser (bisher) besonderen Kasse geleistet wird; diese aber ist nach § 9 Abs. 1 MTV Grundlage der tariflichen Bewertung.

Wenn die Beteiligte zu 1) demgegenüber darauf rekurriert, die Aufgabe der Kassenkräfte sei nur um Verkaufstätigkeit reduziert worden, ist dies angesichts der Neukonzeption der Kassen nicht zutreffend.

- v. Dieses Verständnis mit der Folge der Höhergruppierung erscheint schließlich insgesamt angemessen.

Die Kassen sind für alle Abteilungen der Filiale zuständig. Dadurch entsteht eine komplexe Aufgabe, da alle Kassen das gesamte Sortiment des mehrstöckigen Warenhauses abdecken (so auch LAG München v. 24.02.2021, 5 TaBV 27/20 Rn. 161 – *zitiert nach juris*).

Zugleich ist es tariflich unerheblich, dass der Vorgang des Kassierens selbst durch Verwendung von Scanner und Produktnummern möglicherweise vereinfacht und insofern „einfach“ ist. Die Tarifvertragsparteien haben nicht nach dem

Einsatz derartiger technischer Hilfen unterschieden (BAG v. 22.09.2010, 4 AZR 33/09 Rn. 37 – *zitiert nach juris*).

- (3) Selbst dann, wenn parallel zu den zitierten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts für eine Sammelkasse eine übergeordnete Aufgabe gefordert würde, handelt es sich bei den Servicekassen im ersten OG, an denen alle Kassenkräfte regelmäßig eingesetzt werden, um Sammelkassen; denn diese haben mit der „Click&Collect-Funktion“ eine im Vergleich zu den übrigen Kassen weitere und weitergehende Funktion. Dieser Aufgabenbereich erhöht gleichzeitig die Wertigkeit erheblich, weil zu der Tätigkeit eines Kassierers solche hinzukommen, die mit denjenigen von Schalterbeamten im Paketservice vergleichbar sind und die wirtschaftlich riskanter ist, als nicht mehr nur gegen eine direkte Bezahlung, sondern vielfach über bloße Prüfung Ware an Kunden abgegeben wird (so auch LAG München v. 24.02.2021, 5 TaBV 27/20 Rn. 162 – *zitiert nach juris*).

III.

Für die Beteiligte zu 1) wird angesichts der Divergenz zu der Entscheidung des LAG Nürnberg vom 19.01.2021 (7 TaBV 22/20) gem. §§ 92, 72 Abs. 2 Ziff. 2 ArbGG die Rechtsbeschwerde zugelassen. Eine Einigung der Beteiligten auf ein Abwarten der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Parallelsache war nicht möglich.

Eine Zulassung der Rechtsbeschwerde für den Beteiligten zu 2) war nicht veranlasst.

Rechtsmittelbelehrung

Für den Beschwerdeführer ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben; auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.

- 25 -

Gegen diesen Beschluss kann die Beschwerdegegnerin (Beteiligte zu 1) Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Rechtsbeschwerde kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. 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 entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Dr. Dickerhof-Borello

Hagn

Kastl