

Aktenzeichen: 1 ABR 47/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. März 1994
- 1 ABR 47/93 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 23. September 1992
- 10/12 BV 145/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 09. Juli 1993
- 13 TaBV 8/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Eingruppierungen;
Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität

Gesetz:

BetrVG § 99; Gehalts- und LohnTV für die Arbeitnehmer in
Buch- und Zeitschriftenverlagen in Nordrhein-Westfalen;
Gehalts-TV für Angestellte der Druckindustrie in Nordrhein-
Westfalen

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 47/93

13 TaBV 8/93 Köln

Verkündet am
22. März 1994

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 22. März 1994 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Giese beschlossen:



Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Juli 1993 - 13 TaBV 8/93 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Zustimmungsersetzungsverfahrens über die Eingruppierung einer Arbeitnehmerin, und zwar sowohl über den anzuwendenden Tarifvertrag wie auch über die zutreffende Tarifgruppe.

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen der Druck- und Verlagsindustrie. Er beschäftigt ca. 400 Mitarbeiter. Gesellschafter des Arbeitgebers sind die Bundesärztekammer und die Kassenärztliche Vereinigung. Der Arbeitgeber verlegt und vertreibt Fachzeitschriften für einen vorwiegend ärztlichen Abnehmerkreis. Neben dem Verlagsbereich gehört zum Betrieb ein Druckereibereich, der auch Leistungen an Dritte erbringt, jedoch zu 60 % seiner Produktion mit der Herstellung eigener Verlagserzeugnisse befaßt ist. Die Zuordnung einzelner Abteilungen zum Verlags- oder Druckereibereich ist zwischen den Beteiligten streitig.

Mit der Belieferung Dritter ist u.a. befaßt die Abteilung "Versand- und EDV-Service" (VES). Sie wurde 1975 gegründet und besteht aus vier Mitarbeitern. Die Abteilung VES bietet anderen



Unternehmen die EDV-Anlage des Arbeitgebers zur Kunden-Adreßverwaltung sowie Versandleistungen an. Außerdem verkauft sie Druckereileistungen, darunter vor allem Buchbinderarbeiten. Die Abteilung VES ist organisatorisch in den Druckereibereich eingegliedert.

In der Abteilung VES beschäftigt ist als Auftragssachbearbeiterin die Arbeitnehmerin G . Sie absolvierte von 1988 bis Anfang 1991 im Betrieb des Arbeitgebers eine Ausbildung als Verlagskauffrau. Frau G ist zuständig für den Verkauf von Druckereileistungen; sie nimmt Kundenaufträge entgegen und leitet diese firmenintern weiter, führt Schriftwechsel und erstellt Rechnungen. Die Einzelheiten ihrer Tätigkeiten sind zwischen den Beteiligten streitig, insbesondere der Grad der Selbständigkeit und der ihr zustehende Entscheidungsspielraum bei Betreuung der Aufträge.

Der Arbeitgeber ist Mitglied des Vereins der Zeitschriftenverlage in Nordrhein-Westfalen e.V. Er war bis zum 31. Dezember 1992 zugleich Mitglied des Verbandes der Druckindustrie Nordrhein e.V.; diese Mitgliedschaft endete durch Kündigung des Arbeitgebers.

Mit Schreiben vom 15. Januar 1991 beantragte der Arbeitgeber beim Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin G in Gehaltsgruppe III des Gehalts- und Lohntarifvertrages für die Arbeitnehmer in Buch- und Zeitschriftenverlagen in Nordrhein-Westfalen (im folgenden GTV-Verlag). Die Anwendung die-



ses Tarifvertrages wurde zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin G arbeitsvertraglich vereinbart. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung mit Schreiben vom 22. Januar 1991. Zur Begründung wandte er in erster Linie ein, auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin G sei nicht der GTV-Verlag, sondern der Gehaltstarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie in Nordrhein-Westfalen (GTV-Druck) anzuwenden; sollte jedoch der GTV-Verlag zur Anwendung kommen, sei die vorgesehene Eingruppierung jedenfalls nicht tarifgerecht.

Mit seinem am 15. Juli 1991 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin G beantragt, und zwar entsprechend dem GTV-Verlag vom 1. April 1990. Nachdem mit Wirkung vom 1. Oktober 1992 ein neuer GTV-Verlag mit neuen Gruppenmerkmalen in Kraft getreten war, hat der Arbeitgeber mit Schreiben vom 28. September 1992 der Arbeitnehmerin mitgeteilt, er beabsichtige ihre Eingruppierung in Gehaltsgruppe III des neuen GTV-Verlag. Der Betriebsrat hat erneut seine Zustimmung verweigert. Ab 1. April 1993 gilt der GTV-Verlag vom 20. April 1993, der aber in der Gehaltsgruppenaufteilung keine Änderung gebracht hat.

Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, der Schwerpunkt seiner unternehmerischen Tätigkeit entfalle auf den Verlagsbereich. Hier sei auch die Mehrzahl der Arbeitnehmer tätig. Die Abteilung VES mit den Schwerpunkten Versand und EDV sei ebenso dem Verlagsbereich zuzurechnen wie etwa die Abteilungen Zeitschriftenversand, Formularverlag, Herstellung, Geschäftsführung/Marketing, Packerei, Organisation. Da die Druckerei gegenüber dem



Verlagsbereich nach Aufgabe und Organisation nicht verselbständigt sei, bleibe maßgeblich der GTV-Verlag, dessen Geltungsbereich der Tätigkeit der Mehrheit der Arbeitnehmer näherstehe.

Die Eingruppierung der Arbeitnehmerin G in Tarifgruppe III GTV-Verlag sei tarifgerecht. Frau G nehme telefonisch Kundenaufträge entgegen, gebe diese als firmeninterne Aufträge an die Abteilung Auftragsvorbereitung weiter, führe den Schriftwechsel und erstelle nach Beendigung der Aufträge die Rechnung. Bei dieser Tätigkeit werde sie durch den Gruppenleiter überwacht. Sie habe keine Entscheidungsvollmachten. Die Preise für die Aufträge ermittle sie nach Listen oder - soweit diese aus den Listen nicht ersichtlich seien - nach allgemeinen Anweisungen des Gruppenleiters. Sie habe keinen Einfluß auf die Technik und deren Terminsteuerung, sondern gebe nur die Terminwünsche der Kunden an die Arbeitsvorbereitung weiter, wo diese auf ihre Realisierbarkeit hin überprüft würden. Die von ihr erwarteten Kenntnisse im Druckbereich beträfen allein das Falzen und Versenden von Druckmaterial bzw. die Durchführung von Buchbindereiarbeiten.

Der Arbeitgeber hat zuletzt beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin G in Gehaltsgruppe III des GTV-Verlag vom 20. April 1993 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, die Arbeitnehmerin G sei nach dem GTV-Druck einzugruppieren. Der Schwerpunkt der betrieblichen Tätigkeit des Arbeitgebers liege im Druckbereich. Hier sei



die Mehrzahl der Mitarbeiter tätig. Auch die Abteilung VES sei dem Druckbereich zuzuordnen, da ihr Schwerpunkt in der Erbringung bzw. im Verkauf von Druckereileistungen liege. Die Abteilungen Formularverlag und Herstellung sowie ein Teil der Mitarbeiter der Redaktion seien gleichfalls dem Druckbereich zuzurechnen. Soweit es sich um allgemeine Abteilungen handele, müßten deren Mitarbeiter anteilig auf die beiden Unternehmensbereiche verteilt werden.

Die Anwendung des GTV-Druck ergebe sich aber auch aus einer 1970 zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten "Betriebs- und Arbeitsordnung", nach deren Ziffer 6 die Regelung der Arbeitsbedingungen "für die Betriebsangehörigen der Druckerei nach den jeweils gültigen Manteltarifverträgen für die kaufmännischen und technischen Angestellten und für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie" erfolgen sollten. Dies entspreche auch dem Willen der Tarifvertragsparteien des GTV-Verlag. Sie hätten sich bei den Tarifverhandlungen 1992 darauf geeinigt, daß Verlage, die bereits im Jahre 1973 für Betriebsteile die Tarifverträge der Druckindustrie angewandt hätten, in diesen Bereichen von der Anwendung der Tarifverträge für Verlage ausgenommen bleiben sollten. Die beabsichtigte und vom Arbeitgeberverband zunächst auch zugesagte Unterzeichnung einer entsprechenden Vereinbarung sei allerdings unterblieben.

Selbst wenn man aber von der Anwendung des GTV-Verlag ausgehe, sei die vorgesehene Eingruppierung der Arbeitnehmerin G unzutreffend. Frau G arbeite weitgehend selbständig. Sie müsse über erhebliche Kenntnisse im drucktechnischen Bereich verfügen,



um Kunden entsprechend beraten zu können. Die Preise könne sie keineswegs ohne weiteres aus den Listen entnehmen, weil dort nur Stundensätze für die Maschinen enthalten seien. Insgesamt übe sie die klassische Tätigkeit einer technischen Angestellten in der Druckerei aus. Richtig eingruppiert sei sie daher in Gehaltsgruppe V GTV-Verlag, hilfsweise jedenfalls Gehaltsgruppe IV GTV-Verlag.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat weiterhin seinen Zurückweisungsantrag.

II. Auf die Beschwerde des Betriebsrats ist der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Sache zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings zu Recht angenommen, die förmlichen Erfordernisse der Unterrichtung gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bzw. der rechtzeitigen und beachtlich begründeten Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG seien erfüllt. Streitgegenstand ist nach der mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgten Antragsänderung die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin G in die ab 1. Oktober 1992 geltende Gehaltsgruppe III des GTV-Verlag i.d.F. vom 23. April 1992 (zuletzt in der hinsichtlich der Gehaltsgruppenordnung unveränderten Fassung vom 20. April



1993). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend in der Übersendung einer Kopie des an die Arbeitnehmerin G gerichteten Schreibens vom 28. September 1992 an den Betriebsrat dessen Unterrichtung über die nunmehr beabsichtigte Eingruppierung der Arbeitnehmerin G gesehen. Der Betriebsrat, auf dessen Sicht als Erklärungsempfänger es ankommt, hat den Vorgang selbst in diesem Sinne verstanden. Dies zeigt sein Schreiben vom 22. Oktober 1992, in dem er ausführt, er sei "am 30. September 1992 davon unterrichtet" worden, daß die Eingruppierung der Angestellten in die streitige Gehaltsgruppe beabsichtigt sei.

Der Betriebsrat hat die Zustimmung auch mit beachtlicher Begründung verweigert, indem er erneut auf die Anwendbarkeit der Tarifverträge der Druckindustrie sowie hilfsweise darauf hingewiesen hat, die vom Arbeitgeber angewendete Gehaltsgruppe III GTV-Verlag sei unzutreffend. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtzeitigkeit dieser Zustimmungsverweigerung mit Recht bejaht. Sie ist zwar nicht innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgt, aber nach der zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Protokollnotiz zum GTV-Verlag vom 23. April 1992 war die Frist zur Stellungnahme auf vier Wochen verlängert (vgl. dazu Senatsbeschluß vom 22. Oktober 1985, BAGE 50, 55 = AP Nr. 23 zu § 99 BetrVG 1972). Diese Frist ist eingehalten.

B. Hingegen nicht zu folgen vermag der Senat dem Landesarbeitsgericht, soweit es die Zustimmungsverweigerung als unbegründet angesehen hat.



I. Der Betriebsrat konnte seine Zustimmungsverweigerung vorrangig darauf stützen, anzuwenden sei nicht der GTV-Verlag, sondern der GTV-Druck.

Das als Mitbeurteilungsrecht ausgestaltete Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen soll eine größere Richtigkeit bei der Handhabung der maßgebenden Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung gewährleisten und im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit deren gleichmäßige und einheitliche Anwendung sicherstellen. Die der Mitbeurteilung unterliegende Rechtsanwendung des Arbeitgebers ist aber nicht nur dann unzutreffend, wenn bei der Subsumtion einer Tätigkeit unter bestimmte Tätigkeitsmerkmale Fehler unterlaufen, sondern auch dann, wenn die herangezogene Vergütungsordnung gar nicht diejenige ist, die als Teil der betrieblichen Lohngestaltung zur Anwendung kommen muß (Senatsbeschlüsse vom 15. April 1986 - 1 ABR 55/84 -, vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - und vom 30. Januar 1990 - 1 ABR 98/88 - AP Nr. 36, Nr. 42 und Nr. 78 zu § 99 BetrVG 1972).

II. Das Landesarbeitsgericht hat als maßgebliche Vergütungsordnung den GTV-Verlag angesehen. Die hierfür gegebene Begründung hält der rechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß im Betrieb des beteiligten Arbeitgebers unterschiedliche Betriebszwecke verfolgt werden. Es handele sich um einen sog. Mischbetrieb, dessen Tarifzugehörigkeit sich danach entscheide, in welchem Bereich die Arbeitnehmer die überwiegende Arbeitszeit erbringen. Dies sei aber der Verlagsbereich. Da die Druckerei zu mindestens



60 % für den eigenen Verlag drucke und insoweit dem Verlagsbereich zugerechnet werden müsse, verblieben für die Druckereibranche allenfalls 40 % der im "graphischen Betrieb" anfallenden Arbeitszeiten. Damit sei aber in jedem Fall der größere Teil der anfallenden Arbeitszeiten dem Verlagsbereich zuzurechnen, ohne daß es auf eine Feststellung im einzelnen ankomme, welchen Berufsbildern die jeweiligen Tätigkeiten zuzuordnen wären. Diese Begründung beruht auf einem Fehler bei der Zuordnung der Tätigkeiten, die in der Druckerei erbracht werden.

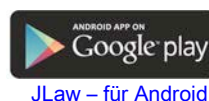
2. Die gleichzeitige Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband der Druckindustrie (jedenfalls bis zum 31. Dezember 1992) und im Verein der Zeitschriftenverlage begründet grundsätzlich dessen Bindung an die von beiden Verbänden abgeschlossenen Tarifverträge. Soweit sich die Geltungsbereiche von Tarifverträgen überschneiden, ist in Mischbetrieben, in denen Tätigkeiten verschiedener Fachrichtungen verrichtet werden, allein derjenige Tarifvertrag maßgebend, der der zeitlich überwiegenden Arbeitsleistung der Belegschaft entspricht (vgl. nur BAG Urteil vom 5. September 1990 - 4 AZR 59/90 - AP Nr. 19 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; BAG Urteil vom 25. November 1987 - 4 AZR 361/87 - AP Nr. 18 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel - beide m.w.N.). Dabei ist zu unterscheiden zwischen Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität. Tarifkonkurrenz ist anzunehmen, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer doppelt tarifgebunden sind - also auf dasselbe Arbeitsverhältnis zwei Tarifverträge Anwendung finden. Tarifpluralität wird hingegen angenommen, wenn zwar nur eine der Arbeitsvertragsparteien doppelt tarifgebunden ist, aber im



Betrieb oder in Teilen des Betriebes unterschiedliche Tarifverträge zur Anwendung kommen. Im einen wie im anderen Fall wird nach dem Grundsatz der Tarifeinheit der sachfernere Tarifvertrag vom sachnäheren Tarifvertrag verdrängt (BAG Urteile vom 14. Juni 1989 - 4 AZR 200/89 -, vom 5. September 1990 - 4 AZR 59/90 - und vom 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - AP Nr. 16, Nr. 19 und Nr. 20 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz).

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Betrieb des Arbeitgebers sei vom fachlichen Geltungsbereich sowohl des GTV-Verlag als auch des GTV-Druck erfaßt. Es ist dabei offensichtlich davon ausgegangen, daß die in § 1 Abs. 2 GTV-Verlag geregelte Ausnahme vom fachlichen Geltungsbereich - "für alle Buchverlage und Zeitschriftenverlage sowie sämtliche Nebenbetriebe (außer Betrieben der Druckindustrie)" - nicht eingreife, weil es sich bei der Druckerei des Arbeitgebers nicht um einen organisatorisch selbständigen Nebenbetrieb der Druckindustrie handele. Dies hatte bereits das Arbeitsgericht so gesehen. Eine organisatorische Selbständigkeit des technischen Betriebes gegenüber dem Verlagsbereich im Sinne eines Nebenbetriebes (vgl. dazu nur Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 4 Rz 16) ist denn auch zweitinstanzlich vom Betriebsrat nicht mehr behauptet worden.

Geht man danach davon aus, daß der einheitliche Betrieb des Arbeitgebers als Mischbetrieb vom Geltungsbereich beider Gehaltstarifverträge erfaßt wird und daß jedenfalls der Arbeitgeber wegen doppelter Verbandszugehörigkeit an beide gebunden ist, so



muß auf der Grundlage der dargestellten Rechtsprechung der sachnähere Tarifvertrag bestimmt werden. Dies ist der Tarifvertrag, der der zeitlich überwiegenden Arbeitsleistung der Belegschaft entspricht. Entscheidend kommt es darauf an, mit welchen Tätigkeiten die Arbeitnehmer des Betriebes überwiegend beschäftigt werden, so daß diese der Betriebstätigkeit das Gepräge geben. Nicht entscheidend sind hingegen wirtschaftliche Gesichtspunkte wie Umsatz oder Verdienst, aber auch handels- und gewerberechtliche Kriterien wie Handelsregistereintragungen, Firmierungen oder Gewerbeanmeldungen (vgl. nur BAG Urteil vom 25. November 1987 - 4 AZR 361/87 - AP Nr. 18 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel; Urteil vom 5. September 1990 - 4 AZR 59/90 - AP Nr. 19 zu § 1 TVG Tarifkonkurrenz).

3. Von diesen Grundsätzen weicht das Landesarbeitsgericht ab, indem es pauschal 60 % des Druckereibereichs dem Verlagsbereich zurechnet, nur weil in diesem Umfang verlagseigene Aufträge gedruckt werden. Die Frage, ob die Druckereileistungen für Dritte oder für die eigenen Verlagszwecke erbracht werden, ist für die Bestimmung des sachnäheren Tarifvertrages nicht ausschlaggebend. Maßgeblich sind allein die Tätigkeiten selbst. Tarifverträge enthalten Regelungen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen. Ihre Sachnähe kann sich nur danach bemessen, welcher Tarifvertrag nach diesem Regelungsgegenstand - d.h. nach den von den Arbeitnehmern zu erbringenden Tätigkeiten - am besten "paßt". Für die Beantwortung dieser Frage läßt sich der Verwendung der erzeugten Produkte und deren Bedeutung für den weiter verfolgten unternehmerischen Zweck - hier Verlegen von Zeitschriften und Lohndruck für Dritte - nichts entnehmen.



Dem Landesarbeitsgericht ist also nicht zu folgen in seiner Überlegung, der Druckereibereich sei nach den Kriterien der Bestimmung des sachnäheren Tarifvertrages in keinem Fall spezieller, weil ihm allenfalls 40 % der diesem Bereich an sich zuzuordnenden Tätigkeiten zugerechnet werden könnten. Es hätte vielmehr feststellen müssen, welche Bereiche der Druckerei und welche dem Verlag zuzurechnen sind und wie sich das zeitliche Gewicht der Tätigkeiten in beiden Bereichen zueinander verhält. Das Arbeitsgericht hatte insoweit angenommen, daß der Verlagsbereich überwiegt. Dieses Ergebnis ist vom Betriebsrat mit der Beschwerde angegriffen worden. Das Landesarbeitsgericht hat dennoch eigene Feststellungen nicht getroffen, sondern die Frage - aus seiner Sicht konsequent - offengelassen.

III. Eine abschließende Entscheidung ist dem Senat aufgrund der bisherigen Feststellungen nicht möglich.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zwar festgestellt, der Arbeitgeber habe mit der Arbeitnehmerin G die Anwendung der Verlags-tarifverträge vereinbart. Dies reicht aber ohne nähere Klärung noch nicht aus, der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats, soweit sie sich auf die Anwendung des GTV-Druck stützt, die rechtliche Grundlage zu entziehen.

a) Ist der GTV-Verlag sachnäher und damit für den Betrieb allein maßgebend, entsteht durch eine einzelvertragliche Vereinbarung, die dessen Anwendung vorsieht, keine Kollision. Eine derartige Feststellung ist aber nicht erfolgt.



Ist hingegen der GTV-Druck sachnäher, könnte dies der Anwendung des GTV-Verlag auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin G trotz der vertraglichen Bezugnahme auf den Verlagstarifvertrag entgegenstehen. Abhängig ist das zunächst von der Frage, ob die Arbeitnehmerin G wegen Mitgliedschaft in einer der die Tarifverträge schließenden Gewerkschaften tarifgebunden ist (eine Anwendung der Tarifverträge kraft Allgemeinverbindlichkeit ist nicht gegeben). Hierzu sind Feststellungen bisher nicht getroffen. Ist Frau G gebunden an den GTV-Druck, könnte bei Maßgeblichkeit dieses Tarifvertrages als des sachnäheren die einzelvertragliche Vereinbarung der Anwendung des GTV-Verlag nur dann Bestand haben, wenn es sich um eine günstigere Regelung handelte. Andernfalls wäre der GTV-Druck die anzuwendende Vergütungsgruppenordnung.

Ist Frau G nicht tarifgebunden kraft Gewerkschaftszugehörigkeit, stünde § 4 Abs. 3 TVG zwar der Anwendung des GTV-Verlag auch dann nicht entgegen, wenn der GTV-Druck der sachnähere Tarifvertrag wäre. Die Maßgeblichkeit eines Tarifvertrages kraft Sachnähe nach dem Grundsatz der Tarifeinheit allein besagt nämlich noch nichts darüber, ob dieser Tarifvertrag dann auch die Arbeitsverhältnisse aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer tatsächlich erfaßt. Diese Frage beurteilt sich allein nach den allgemein für die Anwendung eines Tarifvertrages auf ein Arbeitsverhältnis geltenden Kriterien. Das Landesarbeitsgericht hätte sich hier aber nicht mit der Feststellung begnügen dürfen, daß der GTV-Verlag sachnäher sei. Es hätte weiter prüfen müssen,



warum der GTV-Verlag auch die für das Arbeitsverhältnis der Angestellten G maßgebliche Gehaltsgruppenordnung enthält (vgl. BAG Beschluß vom 30. Januar 1990, BAGE 64, 94 = AP Nr. 78 zu § 99 BetrVG 1972).

In diesem Zusammenhang wäre dann die einzelvertragliche Verweisung auf die Verlagstarifverträge zu beachten. Dem steht auch nicht die Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifpluralität entgegen. Der Vierte Senat geht allerdings von einer nach den Grundsätzen der Tarifspezialität zu lösenden Tarifpluralität auch dann aus, wenn es erst durch einzelvertragliche Inbezugnahme zur Anwendung verschiedener Tarifverträge im Betrieb kommt (vgl. dazu zuletzt BAG Urteil vom 20. März 1991, BAGE 67, 330, 341 f. = AP Nr. 20 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz, zu B II 4 der Gründe). Dies soll jedenfalls dann gelten, wenn der sachfernere Tarifvertrag vor Abschluß des sachnäheren Tarifvertrages in Bezug genommen worden ist.

Gegen die Lösung der Tarifpluralität nach den Grundsätzen der Tarifeinheit entsprechend der Rechtsprechung des Vierten Senats ist beachtliche Kritik erhoben worden (vgl. insbesondere Kraft, RdA 1992, 161, 165 ff.; Reuter, JuS 1992, 105; Salje, SAE 1993, 79; vgl. weiter allgemein Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz 111 ff.; Löwisch/Rieble, TVG, § 4 Rz 290 ff.; Müller, NZA 1989, 449 - alle m.w.N.; kritisch zuletzt auch der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts, Urteil vom 22. September 1993 - 10 AZR 207/92 -, zur Veröffentlichung vorgeesehen, zu II 4 c der Gründe). Ob der Rechtsprechung des Vierten Senats insoweit dennoch zu folgen ist, bedarf aber im vorliegen-



den Fall keiner Entscheidung. Auch nach der Rechtsprechung des Vierten Senats wird jedenfalls eine vertragliche Inbezugnahme des sachferneren Tarifvertrages dann als zulässig angesehen - mit der Folge der Anwendung verschiedener Tarifverträge im Betrieb -, wenn die Inbezugnahme erst nach und trotz Inkrafttretens des sachnäheren Tarifvertrages erfolgte (aaO, zu B II 4 der Gründe). Von dieser Situation ist hier auszugehen. Zur Zeit der Verweisung auf die Verlagstarifverträge einschließlich des GTV-Verlag im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin G existierte auch schon der - unterstellt sachnähere - GTV-Druck. Der Inbezugnahme des GTV-Verlag stünde also hier selbst bei Annahme einer grundsätzlichen Verdrängung des einzelvertraglich in Bezug genommenen sachferneren Tarifvertrages durch den danach abgeschlossenen sachnäheren Tarifvertrag nicht entgegen, daß Tarifpluralität grundsätzlich zu vermeiden und durch Tarifspezialität zu ersetzen ist.

b) Denkbar wäre allerdings, daß die Arbeitnehmerin G trotz vereinbarter Anwendung des GTV-Verlag einen Anspruch auf Eingruppierung nach dem GTV-Druck haben könnte. Wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer des Druckbereichs unabhängig von der Organisationszugehörigkeit nach dem GTV-Druck behandelte und dieser günstiger als der GTV-Verlag wäre, so verstieße es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Arbeitnehmerin G ohne sachlichen Grund schlechtergestellt würde. Auch insoweit fehlt es aber an Feststellungen, die eine abschließende Entscheidung erlauben. Immerhin steht fest, daß zumindest ein Mitarbeiter der Abteilung VES nach dem GTV-Druck entlohnt wird; nach welchen Tarifverträgen der Arbeitgeber die Arbeitnehmer im übrigen tatsächlich entlohnt,



ist nicht abschließend geklärt. Dabei geht es nicht darum, nicht-organisierten Arbeitnehmern unter Berufung auf den Grundsatz der Gleichbehandlung die gleichen tariflichen Leistungen zu vermitteln wie organisierten. Der Verstoß könnte nur in der Ungleichbehandlung der nichtorganisierten Arbeitnehmer liegen, wenn diese im Druckbereich sonst ausnahmslos nach dem GTV-Druck behandelt würden.

Das Landesarbeitsgericht ist auch der Behauptung nicht nachgegangen, es bestehe eine betriebliche Übung, in Teilen des Betriebes die Tarifverträge der Druckindustrie anzuwenden. Das hält das Landesarbeitsgericht für unerheblich, weil der Arbeitgeber dann erkennbar aus einem Rechtsirrtum gehandelt haben müsse – nämlich in Unkenntnis der Lehre von der Tarifeinheit. Diesem Argument kann schon deshalb nicht gefolgt werden, weil der Vorrang des GTV-Verlag nicht feststeht. Zutreffend ist allerdings, daß es dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegenstehen kann, wenn der Arbeitgeber erkennbar nur in vermeintlicher Erfüllung einer kollektivrechtlichen Verpflichtung handelt. Insoweit bedürfte es hier allerdings weiterer Feststellungen.

c) Die Anwendung des GTV-Verlag ergibt sich auch nicht zwingend aus dem zum 31. Dezember 1992 erfolgten Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband Druckindustrie. Damit entfällt zwar für die Zukunft das Problem der Doppelbindung des Arbeitgebers an verschiedene Tarifverträge. Hinsichtlich der laufenden Tarifverträge bleibt aber gemäß § 3 Abs. 3 TVG die Tarifbindung bis zu deren Ende aus anderen Gründen bestehen. Waren die Tarifverträge

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



der Druckindustrie also die sachnäheren, bleiben sie zunächst maßgebend (vgl. dazu auch BAG Urteil vom 26. Oktober 1983, BAGE 44, 191 = AP Nr. 3 zu § 3 TVG). Die Frage, wann der zum Zeitpunkt des Austritts maßgebliche GTV-Druck ausgelaufen ist, wurde nicht geklärt. Im übrigen träte hinsichtlich der Normen des beendeten Tarifvertrages Nachwirkung ein gemäß § 4 Abs. 5 TVG, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt würden (BAG Urteil vom 14. Februar 1991 - 8 AZR 166/90 - AP Nr. 10 zu § 3 TVG; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, aaO, § 3 Rz 27; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 188; a.A. Löwisch/Rieble, aaO, § 4 Rz 242). Der Austritt des Arbeitgebers aus dem Verband der Druckindustrie läßt also eine abschließende Entscheidung aufgrund der bisherigen Feststellungen gleichfalls nicht zu.

2. Kann aufgrund der bisherigen Feststellungen nicht abschließend gesagt werden, daß der GTV-Verlag die auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin anzuwendende Gehaltsgruppenordnung darstellt, läßt sich dies umgekehrt ebensowenig für die Maßgeblichkeit des GTV-Druck feststellen. Der Antrag des Arbeitgebers ist also auch nicht abweisungsreif.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Regelung des fachlichen Geltungsbereichs im GTV-Verlag den Druckereibereich nicht ausgeschlossen hat. Der Bereich ist nicht organisatorisch selbständig, sondern bildet nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts, die insoweit vom Betriebsrat nicht angegriffen worden sind, eine organisatorische Einheit mit



dem Verlagsbereich. Er ist danach kein "Nebenbetrieb der Druckindustrie" im Sinne der tariflichen Ausnahme vom fachlichen Geltungsbereich des GTV-Verlag. Da davon auszugehen ist, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff des Nebenbetriebs in seiner allgemeinen Wortbedeutung benutzen, haben sie mit ihrer Regelung organisatorische Selbständigkeit vorausgesetzt (vgl. nur Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 4 Rz 16).

Der Betriebsrat hat sich ferner darauf berufen, daß zwischen den Tarifvertragsparteien des Verlagsgewerbes anläßlich der Neufassung des GTV-Verlag 1992 eine Vereinbarung getroffen wurde, wonach Einigkeit bestanden habe, daß Betriebe, die bereits im Jahre 1973 vor dem erstmaligen Inkrafttreten des Rahmentarifvertrages für die kaufmännischen Angestellten in Zeitschriftenverlagen in Betriebsteilen die Tarifverträge der Druckindustrie angewendet haben, in diesem Bereich von der Anwendung der jeweils gültigen Tarifverträge für die Zeitschriftenverlage ausgenommen seien. Das Landesarbeitsgericht hat dies zu Recht als unbeachtlich angesehen. Unstreitig ist eine schriftliche Vereinbarung hierüber nicht zustandegekommen. Die Regelung kann also nicht als gemäß § 1 Abs. 2 TVG formgerechte tarifliche Vereinbarung angesehen werden. Eine entsprechende mündliche Vereinbarung könnte allenfalls als Auslegungskriterium für den Willen der Tarifvertragsparteien herangezogen werden. Dieser müßte aber dann im Tarifvertrag selbst seinen Ausdruck gefunden haben. Das ist jedoch nicht ersichtlich, da dort nur von "Nebenbetrieben" (ausgenommen Betriebe der Druckindustrie) die Rede ist, § 1 Abs. 2 GTV-Verlag vom 23. April 1992. Auch die Regelung des fachlichen Geltungsbe-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



reichs im MTV für Buch- und Zeitschriftenverlage vom 9. April 1991 (also ohnehin vor der hier behaupteten Vereinbarung) läßt eine derartige Regelung nicht erkennen. § 1 Nr. 2 MTV formuliert: "fachlich für alle Buch- und Zeitschriftenverlage einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe; ausgenommen sind herstellende Betriebe, soweit auf diese die Tarifverträge für die Druckindustrie Anwendung finden". Eine Ausnahme auch für organisatorisch unselbständige Betriebsteile, in denen vor 1973 Tarifverträge der Druckindustrie Anwendung fanden, läßt sich dem nicht entnehmen. Eine solche tarifliche Regelung, die abweichend vom Grundsatz der Tarifeinheit zur Anwendung verschiedener Tarifverträge in einem Betrieb führen würde, wäre zwar zulässig (vgl. BAG Urteil vom 5. September 1990 - 4 AZR 59/90 - AP Nr. 19 zu § 4 TVG Tarifkonzurrenz). Sie bedürfte jedoch einer eindeutigen Regelung. Daran fehlt es hier.

Das Landesarbeitsgericht ist im übrigen zu Recht davon ausgegangen, eine entsprechende Vereinbarung sei nicht zustande gekommen. Dies hat das Gericht aus dem vorgelegten Schriftwechsel und der vom Arbeitsgericht eingeholten Auskunft beider Tarifvertragsparteien nachvollziehbar gefolgert. Die Würdigung dieser Erklärungen ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Zulässige Verfahrensrügen hat der Betriebsrat nicht erhoben.

3. Die Anwendung des GTV-Druck auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin G kann auch nicht aus der "Betriebs- und Arbeitsordnung 1970" abgeleitet werden, nach der für die Betriebsangehörigen der Druckerei die Tarifverträge der Druckindustrie



Anwendung finden sollen. Ob es sich hierbei um eine förmlich abgeschlossene Betriebsvereinbarung handelt, ist streitig. Unabhängig davon könnte auch eine förmlich wirksame Betriebsvereinbarung nicht die Anwendung des GTV-Druck auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin bewirken. Dies ergibt sich hier schon aus dem Grundsatz, daß jedenfalls dynamische Blankettverweisungen auf Tarifverträge in Betriebsvereinbarungen unzulässig sind (vgl. Senatsbeschuß vom 23. Juni 1992 - 1 ABR 9/92 - AP Nr. 55 zu § 77 BetrVG 1972). Im übrigen verstößt nach ganz überwiegender Auffassung die inhaltlich unveränderte Übernahme eines Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG (vgl. etwa Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 220; Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 67; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 77 Rz 66; Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 110; a.A. Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 162 - alle m.w.N.).

IV. Aufgrund der bisher getroffenen Feststellungen kann die für die Arbeitnehmerin G maßgebliche Vergütungsordnung noch nicht bestimmt werden. Die Sache ist deshalb zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Da noch nicht feststeht, ob der GTV-Verlag die für die Arbeitnehmerin G maßgebliche Vergütungsordnung ist, kann auch noch nicht beurteilt werden, ob die Arbeitnehmerin für diesen Fall zutreffend in Gehaltsgruppe III GTV-Verlag eingruppiert ist, wie das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeits-



gericht angenommen hat. Es spricht allerdings viel für die Richtigkeit dieser Annahme. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen weder bei der Subsumtion der Tätigkeit unter die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale noch bei der Berücksichtigung der Richtbeispiele Rechtsfehler erkennen.

Dr. Dieterich

Schliemann

Dr. Rost

K.H. Janzen

Dr. Giese



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)