

Aktenzeichen: 1 ABR 57/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 17. Mai 1994
- 1 ABR 57/93 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Beschluß vom 21. April 1993
- 2 BV 15/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 27. August 1993
- 15 TaBV 55/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung von Druckformhersteller

Gesetz:

Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie von 1986 § 2 Lohngruppe VI und VII, § 3; ders. von 1990 § 2 Lohngruppe VI, VII und VIII, § 3; BetrVG § 99

Leitsätze:

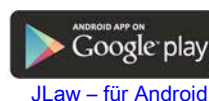
K e i n e

Hinweise des Senats:

Zum Begriff der "hochwertigen Facharbeiten" in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie.



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



1 ABR 57/93

15 TaBV 55/93 Düsseldorf

Verkündet am
17. Mai 1994

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 17. Mai 1994 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Berg beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den
Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
27. August 1993 - 15 TaBV 55/93 - wird zurückge-
wiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat be-
rechtigt ist, der Eingruppierung eines als Druckformhersteller
beschäftigten Arbeiters in die Lohngruppe VII des Lohnrahmenta-
rifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier,
Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vom 19. Juni 1990
(LRTV n.F.) seine Zustimmung zu verweigern.

Die antragstellende Arbeitgeberin betreibt ein Verpackungs-
mittelwerk, in dem Verpackungen auch bedruckt werden. Sie wendet
die Tarifverträge der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeiten-
den Industrie an. In ihrem Betrieb ist seit 1989 der Arbeiter
L als Druckformhersteller tätig. Eine Berufsausbildung als
Druckformhersteller hat er nicht. Er verfügt aber über eine 1966
abgeschlossene Berufsausbildung als Schriftsetzer, die sich noch
das auf damals übliche Bleisatzverfahren bezog.

L hat Kopierarbeiten auszuführen. Dazu muß er zunächst
den richtigen Archivfilm heraussuchen und diesen auf Sauberkeit



und Paßgenauigkeit der verschiedenen Farben kontrollieren. Weiter muß er prüfen, ob Archivplatten vorhanden sind. Für die anschließende Arbeit am PC hat er das richtige Programm auszuwählen und dessen Vorgaben für die Justierung der Kopiervorlage und die Steuerung des Kopiervorgangs zu befolgen. Letzterer erfolgt automatisch durch die Kopiermaschine. Die kopierte Platte wird anschließend ausbelichtet und maschinell entwickelt, gespült, konserviert und getrocknet. Danach hat L die Druckform auf Schnittkanten und andere unerwünscht mitdruckende Stellen zu überprüfen. Diese hat er mit einem Pinsel zu entfernen. Anschließend sind die korrigierten Stellen zu reinigen, wobei Korrektur- und Waschflüssigkeit nicht mit Bildteilen der Druckform in Berührung kommen dürfen. Nach der Reinigung muß die Platte in der Entwicklungsmaschine erneut konserviert werden. Anschließend wird sie manuell mit einem Druckbrenngummierungsmittel behandelt und im Brennofen eingebrannt. Hieran schließen sich eine Spülung mit Wasser und die Gummierung der Platte an. Bei dieser Tätigkeit ist L überwiegend allein.

Zunächst wurde L nach Lohngruppe VII des Lohnrahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie von 1986 (LRTV a.F.) vergütet. Die einschlägigen Tätigkeitsmerkmale dieses Tarifvertrags lauteten wie folgt:

§ 2 Lohngruppen

...

Lohngruppe VI



Facharbeiten, die durch Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anerkannten einschlägigen Ausbildungsberuf ausgeführt werden

oder

die ein durch längere einschlägige Berufserfahrung (in der Regel mehr als fünf Jahre) erworbenes gleichwertiges Fachkönnen erfordern.

Lohngruppe VII

Hochwertige Facharbeiten, deren Anforderungen höher sind, als die Lohngruppe VI

und

deren Ausführung an das Können und die Verantwortung besondere Anforderungen stellt.

...

§ 3 Eingruppierung

...

3. Gelernte Buchbinder in industriellen Buchbindereien und grafische Fachkräfte mit abgeschlossener Lehrzeit, sofern sie mit Arbeiten ihres Lehrberufes beschäftigt werden, die der bisherigen Lohngruppe I a zuzuordnen waren, sind in die Lohngruppe VII einzugruppieren.

Der am 1. Februar 1991 in Kraft getretene LRTV n.F. enthält, soweit hier von Interesse, folgende Bestimmungen:

§ 2 Lohngruppen

...

Lohngruppe VI

Facharbeiten, deren Ausführung ein fachliches Können (Kenntnisse und Fertigkeiten) erfordert, das durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten einschlägigen Ausbildungsberuf erworben wird.

Die erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine längere (über die Dauer der Berufsausbildung des Absatz 1 hinausgehende) einschlägige Berufserfahrung erworben



worden sein. Verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung sind angemessen zu berücksichtigen.

Lohngruppe VII

Schwierige Facharbeiten, deren Ausführung ein erweitertes fachliches Können (Kenntnisse und Fertigkeiten) erfordert, das durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten einschlägigen Ausbildungsberuf und eine anschließende mehrjährige Berufserfahrung erworben wird.

Die erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine langjährige (über die Dauer der Berufsausbildung und Berufserfahrung gemäß Absatz 1 hinausgehende) einschlägige Berufserfahrung erworben worden sein. Verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung sind angemessen zu berücksichtigen.

Lohngruppe VIII

Hochwertige Facharbeiten, deren Ausführung an das fachliche Können und die Verantwortung besondere Anforderungen stellt, die über die Lohngruppe VII hinausgehen.

...

§ 3 Eingruppierung

...

3. Gelernte Buchbinder in industriellen Buchbindereien und grafische Fachkräfte mit abgeschlossener Lehrzeit, sofern sie mit Arbeiten ihres Lehrberufes beschäftigt werden, die der bisherigen Lohngruppe VII zuzuordnen waren, sind in die Lohngruppe VIII einzugruppieren.

Der von der Arbeitgeberin geplanten Eingruppierung von L in Lohngruppe VII LRTV n.F. hat der Betriebsrat mit der Begründung widersprochen, tarifgerecht sei L in Lohngruppe VIII eingruppiert.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeit von L erfülle nicht die Voraussetzungen der Lohngruppe



pe VIII LRTV n.F., denn sie sei keine hochwertige Facharbeit. Die von ihm ausgeführten Kopiertätigkeiten und die damit in Zusammenhang stehenden Arbeiten deckten nur einen Teil des Tätigkeitsbildes eines Druckformherstellers ab, wobei die schwierigsten Tätigkeiten ausgespart seien. So werde L , weil er nicht als Druckformhersteller ausgebildet sei, weder mit der Herstellung und Behandlung von Filmen und Montagen noch mit der Erstellung der erforderlichen Computerprogramme beschäftigt. Diese Arbeiten müßten von einer Arbeiterin erledigt werden, die ausgebildete Druckformherstellerin sei. Die Tätigkeit von L stelle auch keine besonderen Anforderungen an seine Verantwortung, da sie selbst in den Zeiten, in denen kein anderer Angehöriger der Abteilung anwesend sei, aufgrund von Einzelweisungen erfolge.

L sei auch nicht etwa deswegen in Lohngruppe VIII LRTV n.F. eingruppiert, weil er Vergütung nach Lohngruppe VII LRTV a.F. bezogen habe. Er werde nämlich nicht mit Arbeiten seines Lehrberufs beschäftigt. Überdies habe er die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in Lohngruppe VII LRTV a.F. nicht erfüllt, weil er keine hochwertigen Facharbeiten i.S. dieser Lohngruppe ausgeführt habe.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die nicht erteilte Zustimmung des Antragsgegners zu der von der Antragstellerin vorgenommenen Eingruppierung des Mitarbeiters L in die Lohngruppe VII des Lohnrahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie zu ersetzen.

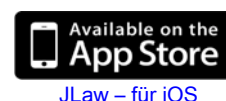


Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Nach seiner Meinung ist L in Lohngruppe VIII LRTV n.F. tarifgerecht eingruppiert. Dies folge zum einen daraus, daß er hochwertige Facharbeiten ausführe. Dabei ergebe sich seine besondere Verantwortung aus dem Umstand, daß er bei seiner Arbeit weitgehend auf sich selbst gestellt sei. Zum anderen führe aber auch § 3 Nr. 3 LRTV n.F. zur Eingruppierung in Lohngruppe VIII. L sei in Lohngruppe VII LRTV a.F. tarifgerecht eingruppiert gewesen, denn er habe hochwertige Facharbeiten i.S. dieser Lohngruppe auszuführen gehabt. Er sei auch als grafische Fachkraft i.S. des § 3 Nr. 3 LRTV n.F. tätig. Unerheblich sei, daß er nicht als Druckformhersteller ausgebildet wurde. In diesem neuen Beruf sei nämlich derjenige des früheren Schriftsetzers aufgegangen. Wenn ein Lehrberuf nicht mehr existiere, so müsse es für die Anwendung des § 3 Nr. 3 LRTV n.F. genügen, wenn ein in ihm ausgebildeter Arbeiter nunmehr in einem Nachfolgeberuf tätig sei. Nur bei diesem Verständnis werde die Bestimmung dem grundlegenden Wandel in der Drucktechnik gerecht. Außerdem habe § 3 Nr. 3 LRTV n. F. nach dem Willen der Tarifvertragsparteien Schriftsetzern einen Anreiz verschaffen sollen, in verwandte Tätigkeiten in der traditionell schlechter zahlenden Papierindustrie überzuwechseln.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm auf die Beschwerde der Arbeitgeberin stattgegeben und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung des erst-



instanzlichen Beschlusses. Die Arbeitgeberin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

Die am 19. November 1993 beim Bundesarbeitsgericht eingelegte Rechtsbeschwerde hat der Betriebsrat mit einem am Dienstag, dem 21. Dezember 1993, eingegangenen Schriftsatz begründet. Die am Montag, dem 20. Dezember 1993, um 17.00 Uhr vorab per Telefax übermittelte Rechtsbeschwerdebegründung war wegen eines Defektes am Empfangsgerät des Bundesarbeitsgerichts unleserlich. Mit Schriftsatz vom 29. Dezember 1993, eingegangen am 30. Dezember 1993, hat der Betriebsrat wegen der Versäumung der Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt. Er hat dies damit begründet, daß er nicht habe erkennen können, daß die Rechtsbeschwerdebegründung beim Bundesarbeitsgericht nicht ordnungsgemäß empfangen worden sei. Zur Glaubhaftmachung hat er den Sendebericht seines Telefaxgerätes vorgelegt, der als Ergebnis der Übermittlung den Vermerk "o.k." enthält.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg.

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Zwar ist sie nicht innerhalb der am 20. Dezember 1993 abgelaufenen Frist (§ 92 Abs. 2 Satz 1, § 74 Abs. 1 ArbGG) begründet worden, sondern erst am Tag darauf. Dem Betriebsrat ist aber insoweit Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, § 233 ZPO.

Der Wiedereinsetzungsantrag ist zulässig. Er ist am 30. Dezember 1993 und damit innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 234



Abs. 1 ZPO eingegangen. Der Antrag ist auch formgemäß gestellt, und die den Antrag begründenden Tatsachen sind glaubhaft gemacht (§ 236 ZPO).

Der Wiedereinsetzungsantrag ist begründet. Die Versäumung der Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde ist weder vom Betriebsrat noch von dessen Verfahrensbevollmächtigtem verschuldet, sondern allein darauf zurückzuführen, daß das Telefaxgerät des Bundesarbeitsgerichts defekt war. Da dieser Defekt für den Absender nicht erkennbar war, sondern der Sendebericht im Gegenteil die ordnungsgemäße Übermittlung des Schriftsatzes innerhalb der Begründungsfrist bestätigte, hatte der Verfahrensbevollmächtigte auch keine Veranlassung, auf einem anderen Weg den rechtzeitigen Eingang der Begründungsschrift zu überprüfen, um erforderlichenfalls nochmals eine fristgemäße Übermittlung zu versuchen.

Der Betriebsrat hat mit der am 21. Dezember 1993 eingegangenen Rechtsbeschwerdebegründung die versäumte Prozeßhandlung rechtzeitig innerhalb der Frist für den Wiedereinsetzungsantrag nachgeholt (§ 236 Abs. 2 Satz 2 ZPO).

II. Die Rechtsbeschwerde ist aber nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeiters L in die Lohngruppe VII LRTV n.F. ersetzt. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ist L nicht in Lohngruppe VIII LRTV n.F. eingruppiert. Seine Tätigkeit erfüllt nicht die Voraussetzungen dieser Lohn-



gruppe (1). Auch die Überleitungsvorschrift des § 3 Nr. 3 LRTV n.F. führt nicht zur Eingruppierung in Lohngruppe VIII (2).

1. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß die Tätigkeit des Arbeiters L nicht hochwertig i.S. der Lohngruppe VIII LRTV n.F. sei, hält der in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur eingeschränkt möglichen Überprüfung stand.

a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Lohngruppe VIII auf der Lohngruppe VII und diese auf der Lohngruppe VI LRTV n.F. aufbaut, so daß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zunächst die Voraussetzungen der Lohngruppen VI und VII zu prüfen sind (vgl. BAG Urteil vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 69/92 - AP Nr. 164 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu II 2 b der Gründe, m.w.N.).

b) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Voraussetzungen der Lohngruppe VI LRTV n.F. erfüllt sind. Hierüber sind sich auch die Beteiligten einig. Zwar handelt es sich bei den Tatbestandsmerkmalen der Lohngruppe VI um Rechtsbegriffe, deren Vorliegen nicht unstreitig gestellt werden kann. Angesichts der übereinstimmenden rechtlichen Beurteilung durch die Verfahrensbeteiligten kann es insoweit aber nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei einer pauschalen Prüfung bewenden (vgl. BAG Urteil vom 4. August 1993 - 4 AZR 515/92 - AP Nr. 1 zu § 1 BAT).



Diese ergibt hier, daß die von L ausgeübten Kopiertätigkeiten und die damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten Facharbeiten sind, die Gegenstand jedenfalls der Ausbildung zum Druckformhersteller sind (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 8, 12, 15 und 16 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Druckformhersteller vom 1. August 1974, BGBl. I S. 1755). Daher kann im Rahmen einer pauschalen Prüfung davon ausgegangen werden, daß diese Tätigkeiten ein fachliches Können erfordern, das durch eine Berufsausbildung zu dem anerkannten Ausbildungsberuf des Druckformherstellers erworben wird.

c) In nicht zu beanstandender Weise ist das Landesarbeitsgericht weiter zu dem Ergebnis gelangt, bei der von L ausgeübten Tätigkeit handele es sich um schwierige Facharbeiten i.S. der Lohngruppe VII LRTV n.F.

Das Tatbestandsmerkmal der "schwierigen Facharbeiten" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung den Tatsachengerichten ein weiter Beurteilungsspielraum gebührt. Insoweit ist daher die Überprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht darauf beschränkt, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob alle entscheidungserheblichen Tatumstände berücksichtigt wurden (ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 51, 59, 85 f. = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu 9 der Gründe, m.w.N.).

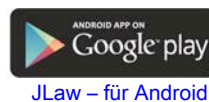


Das Landesarbeitsgericht hat sich bei seiner Würdigung innerhalb dieses Beurteilungsspielraums gehalten. Zutreffend hat es unter schwierigen Tätigkeiten auch solche verstanden, die einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit und Konzentration erfordern als die in Lohngruppe VI LRTV n.F. einzuordnende einfache Facharbeitertätigkeit. Die Gesichtspunkte, mit denen das Landesarbeitsgericht diese erhöhten Anforderungen im vorliegenden Fall bejaht hat, nämlich die Selbständigkeit L bei der Auswahl und Kontrolle der Filme, der Überwachung und Überprüfung des Kopiervorgangs und der Korrektur des Ergebnisses, sind als Grundlagen einer solchen Wertung auch geeignet.

d) Das Landesarbeitsgericht hat erkannt, daß die Tätigkeit L nicht die Voraussetzungen der Lohngruppe VIII LRTV n.F. erfülle, weil sie nicht hochwertig i.S. dieser Bestimmung sei. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Rechtsbeschwerde können im Ergebnis keinen Erfolg haben. Zwar hat das Landesarbeitsgericht den Begriff "hochwertig" in einem Punkt verkannt (aa), dieser Fehler ist aber unschädlich, weil die Entscheidung nicht auf ihm beruht (bb).

aa) Der in Lohngruppe VIII LRTV n.F. verwendete Begriff "hochwertig" bezieht sich auf die Wertigkeit der Arbeitsleistung, die durch zwei die Leistungsfähigkeit des Arbeiters betreffende Elemente erläutert wird, nämlich die an sein fachliches Können und an seine Verantwortung gestellten Anforderungen.

Entgegen der in dem angefochtenen Beschluß zum Ausdruck kommenden Auffassung des Landesarbeitsgerichts müssen sich die in



Lohngruppe VIII LRTV n.F. verlangten besonderen fachlichen Anforderungen nicht auf eine bestimmte Breite der Qualifikation des Facharbeiters erstrecken. Der Wortlaut der Bestimmung enthält keinen Hinweis auf die Art der fachlichen Anforderungen. Zwar können die besonderen Anforderungen darin bestehen, daß Fachkenntnisse verlangt werden, deren Breite über das in Lohngruppe VII LRTV n.F. vorausgesetzte Maß hinausgeht. Ebenso zweckgerecht ist aber auch ein Verständnis der Lohngruppe VIII LRTV n.F., wonach auch die auf einem engen Gebiet vorhandene besondere Tiefe der Fachkenntnisse, wie sie beispielsweise ein hochspezialisierter Facharbeiter aufweisen kann, das Erfordernis der fachlichen Hochwertigkeit erfüllt. Die Breite der Fachkenntnisse kann in gleicher Weise wie deren Tiefe die Tätigkeit des betreffenden Facharbeiters wertvoller machen und damit eine höhere Vergütung geboten erscheinen lassen. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt, denn es hat die Beschränkung der Tätigkeit L "auf einen relativ kleinen Aufgabenkreis" als einen Umstand angesehen, der einer Qualifikation dieser Tätigkeit als hochwertig entgegenstehe.

bb) Im Ergebnis ist dieser Fehler aber ohne Bedeutung.

Mit der Würdigung, daß die Tätigkeit L auch wegen der durch die Aufgabenstellung vorgegebenen und kaum zu variierenden Arbeitsschritte nicht fachlich hochwertig sei, hat das Landesarbeitsgericht in zulässiger Weise Wertungen vorgenommen, die die Tiefe der geforderten Fachkenntnisse zum Gegenstand haben.



Auch die weitere Würdigung, die Tätigkeit L stelle keine über die Lohngruppe VII LRTV n.F. hinausgehenden besonderen Anforderungen an die Verantwortung, enthält keine Fehler, die der Rechtsbeschwerde zum Erfolg verhelfen könnten. Der in Lohngruppe VIII LRTV n.F. verwendete Tarifbegriff der Verantwortung hat das Entstehen für eine sachgerechte Erledigung der Arbeit zum Gegenstand und bezieht sich im vorliegenden Fall zum einen auf die von L zu erledigenden Arbeitsabläufe und zum anderen auf die Materialien und Geräte, mit denen er umzugehen hat, sowie auf die Produkte seiner Arbeit. Dabei ergibt sich das Maß seiner Verantwortung aus der Bedeutung dieser Arbeitsabläufe, Materialien, Geräte und Produkte sowie aus dem Umfang der ihm zur Verfügung stehenden Handlungsspielräume und der Intensität der Kontrolle, der er unterliegt (vgl. BAGE 51, 356, 369 = AP Nr. 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu 5 a der Gründe).

Das Landesarbeitsgericht ist offensichtlich davon ausgegangen, daß hier eine besondere, über diejenige eines in Lohngruppe VII LRTV n.F. eingruppierten Druckformherstellers hinausgehende Verantwortung nicht wegen der materiellen Werte, sondern allenfalls deshalb in Betracht kommen kann, weil L während des größten Teils seiner Arbeitszeit auf sich selbst gestellt ist. Das Landesarbeitsgericht hat aber angenommen, daß dies zur Annahme einer besonderen Verantwortung nicht ausreiche, weil die Tätigkeit L auf vorgegebene und kaum zu variiende Arbeitsschritte beschränkt sei. Diese Wertungen knüpfen an Kriterien an, die zur Ermittlung des Maßes der Verantwortung geeignet



sind, und halten sich innerhalb des dem Landesarbeitsgericht zustehenden Beurteilungsspielraums.

cc) Die in diesem Zusammenhang vom Betriebsrat erhobene Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht hinreichend aufgeklärt, greift nicht durch. Zur Tätigkeit L

ist von den Beteiligten umfangreich vorgetragen worden. Insoweit besteht zwischen ihnen auch kein Streit. Unterschiedlicher Auffassung sind sie lediglich in der Bewertung seiner Tätigkeit. Deshalb hatten die Tatsacheninstanzen keine Veranlassung, die vom Betriebsrat zur Ermittlung der Tätigkeit L angebotenen Beweise zu erheben. Da nur über die tarifrechtliche Bewertung zu befinden war, kam entgegen der Auffassung des Betriebsrats auch die Einholung eines Sachverständigengutachtens nicht in Betracht. Das Gericht kann die rechtliche Würdigung nicht einem Sachverständigen überlassen.

2. L ist auch nicht aufgrund der Überleitungsvorschrift des § 3 Nr. 3 LRTV n.F. in Lohngruppe VIII eingruppiert. Auch insoweit ist das Landesarbeitsgericht mit seiner Würdigung, daß die Tätigkeit nicht hochwertig i.S. der Lohngruppe VII a.F. sei und hieran eine Inanspruchnahme des § 3 Nr. 3 LRTV n.F. scheitere, im Ergebnis innerhalb des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums geblieben. Daß Teile seiner hierfür gegebenen Begründung rechtsfehlerhaft sind, ist im Ergebnis ohne Bedeutung, da die Entscheidung nicht hierauf beruht.

a) Als Schriftsetzer mit Gesellenbrief ist L eine grafische Fachkraft mit abgeschlossener Lehrzeit.



b) Er wird mit Arbeiten seines Lehrberufs, eines Schriftsetzers, beschäftigt.

aa) Die von L ausgeübten Tätigkeiten sind der Filmverarbeitung und der Herstellung von Druckformen zuzuordnen und umfassen dabei auch die Anwendung von EDV-Anlagen bei der Satzherstellung sowie Korrekturarbeiten. Damit gehören sie zum Ausbildungsbild eines Schriftsetzers (vgl. § 4 Nr. 5, 7, 9 und 15 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Schriftsetzer vom 29. Oktober 1971 (BGBl. I S. 1735), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 25. April 1978 (BGBl. I S. 579)).

bb) Hiergegen wendet die Arbeitgeberin ein, diese Tätigkeiten könnten im Falle L nicht dessen Lehrberuf zugerechnet werden, weil sie zur Zeit seiner Ausbildung noch nicht zum Berufsbild des Schriftsetzers gehört hätten. Dieses sei seinerzeit, vor dem Übergang zum Fotosatzverfahren, von den ganz andersartigen Techniken des Bleisatzes geprägt gewesen. Dieser Einwand geht jedoch fehl.

Die vorstehend (aa) vorgenommene Subsumtion erfordert nicht, wie das Arbeitsgericht gemeint hat, eine am Zweck der Regelung orientierte korrigierende Auslegung des § 3 Nr. 3 LRTV n.F. Sie ergibt sich vielmehr ohne weiteres aus dem Wortlaut dieser Bestimmung, die unterschiedslos auf den Lehrberuf abstellt. Der Ausbildungsberuf ist nämlich nach § 1 der zitierten Verordnung



derjenige des "Schriftsetzers", ohne daß die Verordnung insoweit einschränkende Zusätze enthielte.

Umgekehrt bedürfte es für ein Verständnis des § 3 Nr. 3 LRTV n.F., nach dem diese Bestimmung entgegen ihrem Wortlaut den Lehrberuf nur in seiner jeweils zur Zeit der Ausbildung bestehenden Ausgestaltung meint, einer teleologischen Reduktion. Für diese bietet die Regelung aber keinen Anhaltspunkt. In jedem Beruf verändern sich, bedingt insbesondere durch den technischen Wandel, die Tätigkeitsfelder im Verlauf einer jahrzehntelangen Berufsausübung. Daß diese Veränderungen mit einer von Beruf zu Beruf und von Zeit zu Zeit unterschiedlichen Intensität verlaufen und daß der Übergang vom Blei- zum Fotosatz im Beruf des Schriftsetzers einschneidende Veränderungen bewirkt hatte, war den Parteien des 1990 abgeschlossenen LRTV n.F. bekannt. Hätten sie gewollt, daß § 3 Nr. 3 LRTV n.F. nur Arbeiten erfaßt, die tatsächlich Gegenstand der von dem betroffenen Arbeiter absolvierten Lehre waren, so hätten sie dies ohne weiteres zum Ausdruck bringen können. Das ist aber nicht geschehen.

Überdies wäre die dargestellte teleologische Reduktion in der Praxis kaum handhabbar. Eine Einzelfallprüfung, welche heute ausgeübten Tätigkeiten mit welchen - möglicherweise weit zurückliegenden - Ausbildungstätigkeiten übereinstimmen, würde vielfach kaum zu bewältigende Aufklärungs- und Abgrenzungsprobleme mit sich bringen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist aber im Zweifel bei der Tarifauslegung zu berücksichtigen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteil vom 23. September



1992 - 4 AZR 66/92 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, zu I 2 a der Gründe, m.w.N.).

Der hier vertretenen und am Wortlaut orientierten Auslegung steht der Zweck der Regelung auch dann nicht entgegen, wenn man diesen - außer in der Erhaltung des von einem Facharbeiter mit besonderer Qualifikation erreichten Lohnniveaus - auch in der Gegenleistung dafür sieht, daß der Arbeitgeber von einschlägigen Fachkenntnissen des Arbeiters profitieren kann. Zwar ist einzuräumen, daß veraltete Fachkenntnisse dem Arbeitgeber nur begrenzt nützlich sein können, so daß ihre besondere Honorierung über § 3 Nr. 3 LRTV n.F. unangemessen erscheinen mag. Um dem Rechnung zu tragen, bedarf es aber keiner einschränkenden Auslegung des Tatbestandsmerkmals "Lehrberuf". Vielmehr ergibt sich die entsprechende Korrektur, wenn sich die fachlichen Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit zu weit von den im Lehrberuf erworbenen Qualifikationen des Arbeiters entfernt haben, aus den Vergütungsmerkmalen in § 3 Nr. 3 LRTV n.F. Danach ist erforderlich, daß die Tätigkeit der Lohngruppe VII LRTV a.F. zuzuordnen war, was gesteigerte Anforderungen an das fachliche Können voraussetzt.

c) Die Tätigkeit L war nicht der Lohngruppe VII LRTV a.F. zuzuordnen. Die Einschätzung des Landesarbeitsgerichts, daß sie nicht hochwertig i.S. dieser Lohngruppe gewesen sei, ist im Ergebnis nicht zu beanstanden.

aa) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß in § 3 Nr. 3 LRTV n.F. nicht auf die tatsächlich gezahlte, sondern auf die nach Lohngruppe VII LRTV a.F. tarifgerechte Ver-



gütung abgestellt wird. Dies ergibt sich schon aus dem eindeutigen Wortlaut der Bestimmung ("zuzuordnen"). Es sind auch keine Anhaltspunkte für eine vom Wortlaut abweichende korrigierende Auslegung ersichtlich.

Der Betriebsrat hat in diesem Zusammenhang eine Verfahrensrüge erhoben, die auf Einholung einer Auskunft der Tarifvertragsparteien gerichtet ist. Ihr Inhalt ist nicht eindeutig. Ist sie so gemeint, daß es auf die tarifliche Bewertung der von dem Arbeiter ausgeübten Tätigkeit - und nicht auf eine Bewertung des Arbeiters - ankommen soll, so geht sie ins Leere, weil auch das Landesarbeitsgericht trotz teilweise mißverständlicher Formulierungen die tarifliche Einordnung der von L ausgeübten Tätigkeit untersucht hat. Aber auch wenn die Rüge so zu verstehen sein sollte, daß die Tarifauskunft zu einer Auslegung des § 3 Nr. 3 LRTV n.F. führen soll, nach der bei der Anwendung dieser Bestimmung nicht auf die tarifgerechte, sondern auf die tatsächlich gezahlte Vergütung nach Lohngruppe VII LRTV a.F. abzustellen sei, kann sie keinen Erfolg haben. Nach den in ständiger Rechtsprechung vom Bundesarbeitsgericht zur Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen entwickelten Regeln (vgl. Urteil vom 23. September 1992, AP, aaO) besteht Veranlassung zur Einholung einer Tarifauskunft nur dann, wenn Wortlaut, systematischer Zusammenhang und Zweck der Regelung nicht zu einer zweifelsfreien Auslegung führen. Eine solche Unsicherheit besteht im vorliegenden Fall aber nicht.

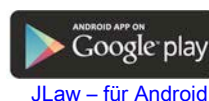
bb) Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis darin zu folgen, daß die Tätigkeit L nicht die Voraussetzungen der Lohn-



gruppe VII LRTV a.F. erfüllt hat, weil sie nicht hochwertig i.S. dieser Bestimmung war. Soweit dem Landesarbeitsgericht bei dieser Würdigung Fehler unterlaufen sind, vermögen diese der Rechtsbeschwerde nicht zum Erfolg zu verhelfen, weil die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis nicht auf ihnen beruht.

Zwar hat das Beschwerdegericht den Begriff "hochwertig" verkannt, soweit es sich darauf gestützt hat, daß L Arbeiten lediglich in einem relativ kleinen Aufgabenkreis erledige. Hierzu kann auf die Ausführungen zu 1 d aa verwiesen werden.

Auch die vom Landesarbeitsgericht zur notwendigen Tiefe der fachlichen Qualifikation angestellten Erwägungen können nicht überzeugen, da sie in Widerspruch zu anderen Teilen der Begründung des angefochtenen Beschlusses stehen. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit die Hochwertigkeit mit dem Argument verneint, es fehle an einer Heraushebung gegenüber der Lohngruppe VI LRTV a.F., die eine lediglich Facharbeiterqualifikation erfordernde Tätigkeit voraussetzt. Damit hat sich das Landesarbeitsgericht aber in Widerspruch zu der Wertung gesetzt, die es im Rahmen der Prüfung der Voraussetzungen der Lohngruppe VII LRTV n.F. vorgenommen hat (dazu 1 c). Dort hat es angenommen, die Tätigkeit L sei als schwierige Facharbeit zu qualifizieren, die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung als Facharbeiter noch zusätzliches Können erfordere, das durch eine mehrjährige Berufserfahrung erworben werde. Wenn auf dieser Grundlage eine Heraushebung aus der Lohngruppe VI LRTV n.F. bejaht wird, obwohl diese ebenso wie die Lohngruppe VI LRTV a.F. lediglich eine einschlägige Ausbildung als Facharbeiter erfordert, kann es nicht rich-



tig sein, bei der Prüfung der Voraussetzungen der Lohngruppe VII LRTV a.F. jede Heraushebung aus der Lohngruppe VI LRTV a.F. zu verneinen.

Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß der Begriff "hochwertig" in Lohngruppe VII LRTV a.F. nicht dieselbe Bedeutung haben kann wie in Lohngruppe VIII LRTV n.F. Er bringt nämlich eine Steigerung der Anforderungen im Vergleich zu Lohngruppen zum Ausdruck, die in den beiden Fassungen des LRTV unterschiedlich definiert sind: Während in Lohngruppe VII a.F. lediglich eine Heraushebung gegenüber der normalen Facharbeitertätigkeit der Lohngruppe VI a.F. gefordert ist, verlangt Lohngruppe VIII n.F. eine Steigerung gegenüber den ihrerseits schon aus der normalen Facharbeitertätigkeit herausgehobenen "schwierigen Facharbeiten" der Lohngruppe VII n.F.

Diese Fehler sind im Ergebnis aber ohne Bedeutung, weil der angefochtene Beschluß nicht auf ihnen beruht. Die Tätigkeit L

war nämlich jedenfalls deshalb nicht hochwertig i.S. der Lohngruppe VII LRTV a.F., weil sie nicht die in dieser Lohngruppe geforderten besonderen Anforderungen an die Verantwortung erfüllt. Insoweit stimmen die Lohngruppen VII a.F. und VIII n.F. überein, denn als Heraushebungsmerkmal findet sich in diesen beiden Lohngruppen die besondere Verantwortung jeweils erstmals in der mit Lohngruppe VI beginnenden Kette aufeinander aufbauender Lohngruppen. Die in der Lohngruppe VII n.F. enthaltene Steigerung der Anforderungen bezieht sich nur auf das fachliche Können, nicht dagegen auf die Verantwortung. Insoweit kann daher auf die

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



Ausführungen zur Lohngruppe VIII LRTV n.F. (1 d bb) verwiesen werden.

d) § 3 Nr. 3 LRTV n.F. führt auch nicht im Zusammenhang mit der in § 3 Nr. 3 LRTV a.F. enthaltenen Übergangsregelung zu einer Eingruppierung in Lohngruppe VIII.

Es kann hier dahingestellt bleiben, ob L Tätigkeit überhaupt, wie in § 3 Nr. 3 LRTV a.F. gefordert, die Voraussetzungen der Lohngruppe I a der vorangegangenen Fassung des LRTV erfüllte; hierzu ist nichts festgestellt und auch nichts von den Beteiligten vorgetragen. § 3 Nr. 3 LRTV n.F. stellt nämlich ausdrücklich darauf ab, daß die von dem Arbeiter ausgeübte Tätigkeit der Lohngruppe VII LRTV a.F. zuzuordnen war. Damit erfaßt sie nicht die Arbeiter, die trotz einer nicht unter Lohngruppe VII LRTV a.F. fallenden Tätigkeit lediglich aufgrund der Übergangsregelung des § 3 Nr. 3 LRTV a.F. in Lohngruppe VII a.F. eingruppiert waren.

Dr. Dieterich

Dr. Rost

Dr. Wißmann

Dr. Schmidt

Peter Berg



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

